



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**Clima laboral y gestión administrativa de docentes de una
Institución Educativa de La Victoria, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Camborda Falcon, Frank (ORCID: 0000-0003-2098-8637)

ASESOR:

Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo (ORCID: 0000-0002-6921-4125)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

A mis hermanos, Juana, Karina y Guillermo, por brindarme su tiempo. A mi madre por mostrarme el camino hacia el éxito y por enseñarme de la vida.

Agradecimiento

Al Dr. Flabio Romeo Paca Pantigoso por el esfuerzo y el gran apoyo para sacar adelante mi investigación. A mi amiga Yoselyn que me apoyó en la elaboración del índice.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 . Tipo y diseño de investigación	11
3.2 . Variables y operacionalización:	12
3.3 . Población y censo	16
3.4 . Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	16
3.5 . Procedimientos:	17
3.6 . Método de análisis de datos:	18
3.7 . Aspectos éticos:	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Índice de Tablas

Tabla 1: Resultados de la V de Aiken para las dos variables de la investigación	17
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad de la variable gestión administrativa	17
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad de la variable clima laboral	17
Tabla 4: Tabla cruzada: Gestión administrativa y clima laboral.	19
Tabla 5: Tabla cruzada: Planificación y clima laboral.	19
Tabla 6: Tabla cruzada: Organización y clima laboral.	20
Tabla 7: Tabla cruzada, Dirección y clima laboral.	21
Tabla 8: Tabla cruzada, Control y clima laboral.	22
Tabla 9: Gestión administrativa y clima laboral.	24
Tabla 10: Planificación y clima laboral.	24
Tabla 11: Organización y clima laboral.	25
Tabla 12: Dirección y clima laboral.	25
Tabla 13: Planificación y clima laboral.	26

Índice de Figuras

Figura 1: Barras según la dimensión planificación y la variable clima laboral	20
Figura 2: Barras según la dimensión organización y la variable clima laboral	21
Figura 3: Barras según la dimensión dirección y la variable clima laboral.	22
Figura 4: Barras según la dimensión control y la variable clima laboral.	23

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021. El tipo de investigación es aplicada, con el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, con el nivel correlacional, en función del tiempo transversal. Para realizar el estudio se usó un censo, en donde los 90 docentes participaron, utilizando para la recolección de datos la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. El procesamiento se realiza con el programa estadístico SPSS 22 y Excel. Los resultados arrojaron un alfa de Cronbach de 0.809 para la variable gestión administrativa y 0.774 para la variable clima laboral. Para la prueba de hipótesis de la investigación se usó la correlación Rho de Spearman, que me permitió concluir que si existe relación entre la gestión administrativa $Rho = 0.699$, sus dimensiones (planificación $Rho = 0.623$, dirección $Rho = 0.539$, control $Rho = 0.372$) y clima laboral. Mientras que la dimensión organización $Rho = 0.195$ no tiene relación con el clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.

Palabras clave: Gestión administrativa, clima laboral, institución educativa.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and the work environment of teachers in an educational institution in La Victoria, 2021. The type of research is applied, with a quantitative approach of non-experimental design, with a correlational level, as a function of cross-sectional time. A census was used to carry out the study, in which the 90 teachers participated, using the survey technique for data collection and the questionnaire as an instrument. The processing was carried out with the SPSS 22 statistical program and Excel. The results showed a Cronbach's alpha of 0.809 for the administrative management variable and 0.774 for the work climate variable. For the hypothesis test of the research, Spearman's Rho correlation was used, which allowed me to conclude that there is a relationship between administrative management $Rho = 0.699$, its dimensions (planning $Rho = 0.623$, direction $Rho = 0.539$, control $Rho = 0.372$) and work climate. While the organization dimension $Rho = 0.195$ has no relationship with the work climate of teachers in an educational institution in La Victoria, 2021.

Keywords: Administrative management, work climate, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad cuando escuchamos hablar de clima laboral nos enfocamos en cómo se encuentra la organización y cómo se siente trabajar en la misma. Es un tema relevante para todas las empresas que se encaminen al mejoramiento del ambiente laboral, ya que es punto clave en el desarrollo del trabajo educativo. Esto nos lleva a pensar como los docentes de Instituciones Educativas están trabajando o como se encuentran dentro de la empresa. Se considera que las instituciones públicas permiten ganar más experiencia y abre la oportunidad de trabajar con estudiantes de calidad preuniversitaria.

En el nivel internacional, se puede mencionar que la comprensión es un fenómeno de las organizaciones, ya que radica en la necesidad de que los profesionales cuenten de manera idónea con los recursos tecnológicos (Segrero, 2013). Nos menciona que es necesario que las organizaciones se encuentren preparadas para distintas situaciones; es por ello, que añade que los trabajadores relacionan el clima con el desempeño, ya que se consideran en un mismo nivel (Cruz, 2019). Esto porque a nivel mundial no todas las organizaciones se encuentran preparadas para situaciones comunes.

Bajo la premisa de Segredo se puede inferir que en el ámbito organizacional la necesidad es un punto clave e importante en el buen manejo de personas, puesto que este será un recurso imprescindible, ya que será quien ofrecerá los servicios o producto en la entidad laboral donde se desempeña. Para trabajar, es necesario que el área de recursos humanos vaya avanzando con el personal y que esta traspase el entorno actual y tecnológico, para que de esa manera los trabajadores se sientan identificados (Daft, 2019).

En este contexto nacional, podemos mencionar que el clima laboral nos permitirá descubrir cómo se encuentran los colaboradores, y cuan exigente es el trabajo (Murgueytio, 2019). Por consiguiente, hablar de calidad de servicio se enfoca en lo que como docente se ofrece en dicha institución, para que los alumnos puedan optar al terminar el colegio en estudiar una carrera profesional en alguna universidad. Es por ello, que lo que se ofrece desde la Institución Educativa es una

educación preuniversitaria con competencias, capacidades, desempeños y estándares educativos más marcados que los demás colegios.

En el nivel local, se debe considerar que la gestión administrativa y el clima laboral de los docentes de una institución de La Victoria, es mencionar cuan a gusto se encuentran el personal educativo en la institución. Lo que se pretende es saber si la gestión administrativa y sus indicadores se relacionan con el clima laboral; es decir, si los profesores dan el 100% de su capacidad y el hecho de tener un buen clima en el trabajo (Cruz-Zuñiga et al.,2021)

Si bien es cierto, se observa a groso modo el ímpetu y el esmero que realizan los educadores en el campo que se desempeñan, como profesor y administrativo, pero saber si exactamente se siente seguro y conforme con las condiciones laborales a las que son expuestos en muchos casos hace que dudemos del placer de enseñar (Villegas,2015)

La institución de La Victoria desde sus inicios apuntó a ofrecer un servicio que cumpla con los estándares sagrados de educación, lo cual incluye lo antes mencionado. Por tal motivo, se dirigieron al público más arduo de la actualidad que es el nivel mejoramiento académico (Portilla, 2018). Lo que no solo es palabra o una frase institucional, sino esto abarca que la esencia de ser se cumpla a cabalidad; entonces, las exigencias para los estudiantes aumentan y sus conocimientos también. Este hecho, hace que el educando de esta red educativa tenga la exigencia múltiple para desarrollar y manejar un esquema que apunte a la vida académica, sin perder su base que es escolaridad (Figueroa et al, 2013).

Considerando las políticas educativas en las diversas instituciones, se debe tener en cuenta, lo importante de la calidad de enseñanza (Molina & Letelier, 2020). El criterio que se debe de considerar es que los estudiantes sean la principal fuente de información, ya que ellos forman la institución (Jorge et al, 2020). Por consiguiente, la labor docente es lo más importante para el buen desempeño académico, y con ello lograr matices que emanan la gestión administrativa, es decir, el trabajo fuera de aula que realizan los educandos (Boulan, 2021). Eso nos lleva a visionar que dicho proceso en muchos casos se relaciona con el clima que se percibe en la institución (Martins & Chacon, 2021).

A partir de ello, se plantea la investigación: “Clima laboral y gestión administrativa de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021”. Esto para averiguar y determinar la influencia en dicho aspecto. A partir de la investigación se plantea el problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021? En tanto, el problema 1: ¿Qué relación existe entre la planificación y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021? El problema 2: ¿Qué relación existe entre la organización y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021? Problema 3: ¿Qué relación existe entre la dirección y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021? Problema 4: ¿Qué relación existe entre el control y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021?

Posteriormente se presenta, las justificaciones de la investigación. Esta investigación en principio se sustentará con el fin de recolectar la mayor información en cuanto a la problemática. Esto para conseguir como se determinará.

En tal sentido, esta investigación contribuirá en el ámbito de modelos gerenciales, ya que las organizaciones siempre incurren y recalcan que se debe dar una buena gestión administrativa, pero casi nunca se detienen a observar de cómo es el clima laboral para los trabajadores. Es por ello, que el presente asumirá el gran reto de ver si en cuestiones laborales las variables logran determinar si las variables gestión administrativa y clima laboral pasa desapercibo o es determinante para las funciones docentes.

La ruta que se seguirá forjará y permitirá delimitar la información. Por esa razón, se recogerán a autores reconocidos y experimentados en la materia para poder dimensionar, y que posteriormente se elaboren herramientas significativas que permitan llegar a la resolución del problema antes mencionado (Barrera y Espinosa, 2018).

Se interpreta que el clima laboral aborda aspectos que se remontan en parte del estado de los trabajadores en una empresa (Zans, 2017). Si bien es cierto el clima influye en la predisposición en el ambiente laboral (Peña-Suárez, 2013). También se logra entender que, en este punto, la gestión en lo administrativo sigue

una serie de circunstancias para lograr un fin organizacional (Valdés, 2018). En un momento se puede inferir que las organizaciones deberían de capacitar al personal docente – administrativo, esto con el fin de tener mejores profesionales (Terpend & Shannon, 2020). Además de los retos que presentan las instituciones para sobrevivir en el mercado educativo, también se verá reflejado la competitividad del trabajador (Carlsson, 2020).

Continuando con el proyecto se presenta el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021. Posteriormente los específicos; Objetivo 1. Determinar la relación entre la planificación y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021. Objetivo 2. Determinar la relación entre la organización y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021. Objetivo 3. Determinar la relación entre la dirección y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021. Objetivo 4. Determinar la relación entre el control y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.

Para terminar el capítulo I. Consideramos la hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021. Posteriormente los específicos; Hipótesis 1. Existe relación entre la planificación y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021. Hipótesis 2. Existe relación entre la organización y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021. Hipótesis 3. Existe relación entre la dirección y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021. Hipótesis 4. Existe relación entre el control y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo, iniciamos con antecedentes nacionales: Chinchayán (2020) La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua (PEJSIB). Concluyó que, Existe relación entre la gestión administrativa y clima laboral con Rho de Spearman =0.678, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). Existe relación entre la planificación y clima laboral con Rho de Spearman=0.457, Sig. (bilateral) = 0.002; ($p \leq 0.05$). Existe relación entre la organización y clima laboral con Rho de Spearman=0.638, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). Existe relación entre la dirección y clima laboral con Rho de Spearman=0.624, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). Existe relación entre el control y clima laboral con Rho=0.559, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$).

Escobedo, F., & Hernández, R. M. (2021) En el artículo titulado Organizativo clima y satisfacción del profesorado en los MYPES del sector educativo tumbes. La presente determinó la caracterización del organizativo clima y satisfacción en docentes de los MYPES del sector educativo de Tumbes, 2018; A través de la metodología descriptiva transeccional, enfocada a determinar las características de los contenidos de las dimensiones de organizativo clima y satisfacción laboral, su población estuvo conformada por docentes de 33 colegios privados de Educación Inicial de Tumbes. Se encontró que el 33,6% de los educadores cree que el nivel de satisfacción es medio y el 33,6% considera que el nivel es bajo. Se visualizó que esos educadores muestran niveles de mala organizativo clima y nivel de satisfacción laboral medio y bajo, debido a la deficiente infraestructura, equipos y materiales limitados. Estas desigualdades deben ser atendidas con mayor iniciativa por parte del director para incentivar la participación de sus educadores, en cuanto a gestión educativa y los estilos de liderazgo.

En tal sentido, se presentan antecedentes internacionales: Belayutham et al. (2016) En su artículo titulado Procesos administrativos limpios y ajustados: un estudio de caso sobre la contaminación por sedimentos durante la construcción. Las distintas variables de demora y contaminación ambiental ocurren comúnmente durante la construcción y, a menudo, los procesos de construcción son responsables de las deficiencias debido a la relación directa de causa-efecto entre

ellos. Los enfoques lineales que se utilizan generalmente para derivar la relación causa-efecto no logran representar el efecto crítico del desperdicio comúnmente subestimado del proceso administrativo. Los enfoques de mejora del rendimiento, como el pensamiento ajustado en la industria de la construcción, también han seguido el ejemplo al centrarse más en mejorar la producción que en los procesos administrativos. Por lo tanto, las soluciones para la producción y también las medidas ambientales a menudo se basan en el final del proceso, más que en la prevención. Por ello, el objetivo de este estudio es mejorar las ineficiencias del proceso administrativo (distal), mejorando simultáneamente también la producción y el desempeño ambiental mediante el uso del diagrama de bucle causal, el concepto de producción ajustada y más limpia. Este estudio emplea un enfoque de investigación exploratoria mediante la realización de un estudio de caso sobre contaminación de sedimentos durante la construcción. En última instancia, este estudio proporciona una nueva perspectiva y enfoque para comprender y mejorar aún más los efectos de los procesos administrativos ineficientes en la variable de producción (tiempo) y ambiental (contaminación de sedimentos). El uso colectivo del diagrama de bucle causal y del mapa de proceso de flujo de valor proporciona una nueva dirección para un viaje hacia procesos administrativos más limpios en la construcción.

Gu, X., & Itoh, K. (2021) En su artículo titulado Clima organizacional para transferencias entre unidades seguras y efectivas en hospitales japoneses. Objetivos Extraer los factores del clima organizacional que contribuyen a la transferencia segura y eficaz de pacientes entre unidades, así como capturar sus características cruciales en el contexto de los hospitales japoneses actuales. Métodos Se realizó una encuesta por cuestionario entre el personal de enfermería de 31 hospitales generales, recogiendo un total de 5.117 respuestas válidas (tasa de respuesta del 69%). Resultados Se estableció un modelo de cinco factores para determinar el clima de transferencia entre unidades dentro de los hospitales. Esto comprendía el riesgo relacionado con la información y la responsabilidad, la comprensión del rol, la comunicación, el entorno de transferencia y las pautas y el proceso. Con base en las percepciones del personal de enfermería, se encontró que el clima de transferencia entre unidades en los hospitales japoneses

generalmente era de niveles moderados o moderados a altos en los cinco factores. Las percepciones del personal de enfermería de los cinco factores climáticos difirieron significativamente entre los hospitales y las unidades de trabajo, en lugar de las condiciones de trabajo (tiempo completo frente a tiempo parcial) o profesiones (enfermera frente a asistente de enfermería). Se verificó que los cinco factores de transferencia tienen un impacto significativo en la conciencia de seguridad del paciente y la calidad de la transferencia. Además, en los hospitales donde las percepciones del personal sobre el clima de traspaso eran más positivas, Conclusiones Se extrajo una estructura climática de transferencia entre unidades y se verificó su impacto en la calidad y seguridad de la transferencia. Debido a los niveles climáticos moderados en los hospitales japoneses, así como a factores de fondo como la conciencia de bajo riesgo entre el personal y las situaciones ocupadas, se sugiere promover una cultura organizacional más positiva para crear transferencias entre unidades más seguras y efectivas. También se recomienda mejorar las pautas y procesos de transferencia actuales en los hospitales y utilizar personal de asistencia sin licencia de manera más eficaz.

(Li et al., 2020) En el artículo titulado Clima organizacional, satisfacción laboral y rotación de los trabajadores voluntarios de bienestar infantil. La rotación entre la fuerza laboral del bienestar infantil se ha relacionado con la demografía de la fuerza laboral, las actitudes laborales a nivel individual y las condiciones organizacionales. Es relativamente poco estudiado cómo los factores organizacionales e individuales pueden estar relacionados entre sí para predecir la rotación entre la fuerza laboral voluntaria (es decir, privada, sin fines de lucro) de bienestar infantil. El objetivo principal de este estudio fue investigar los efectos indirectos del clima organizacional sobre la rotación a través de la satisfacción laboral de los trabajadores voluntarios de bienestar infantil. La muestra consistió en 849 trabajadores clínicos y de atención directa en 13 agencias voluntarias bajo contrato con el sistema público de bienestar infantil en un estado del noreste de los Estados Unidos. Se enviaron encuestas en papel y lápiz a las agencias. El modelado de ecuaciones estructurales se utilizó para examinar la relación entre el clima organizacional, satisfacción laboral e intenciones de rotación. Para examinar los efectos indirectos de interés, se obtuvieron intervalos de confianza de arranque acelerados y corregidos por sesgo basados en 20.000 repeticiones. Los resultados

sugirieron que el efecto del clima organizacional sobre la intención de dejar la agencia estaba totalmente mediado por la satisfacción laboral ($\beta = -0,16$, $SE = 0,09$, $95\% \text{ CI} = [-0,342, -0,002]$), mientras que su efecto sobre la intención de permanecer en el bienestar infantil fue parcialmente mediado ($\beta = 0,15$, $SE = 0,06$, $\text{IC del } 95\% = [0,024, 0,280]$).

Niewiesk, S., & Garrity-Rokous, E. (2021) En su artículo titulado El marco de liderazgo académico: una guía para la evaluación sistemática y la mejora de lo administrativo trabaja. Las universidades, particularmente las de los Estados Unidos, administran sus operaciones a través de una multitud de iniciativas y procesos aislados y dispares. Enfoques hacia lo académico administrativo el liderazgo merece un enfoque más concentrado. Proponemos un marco simple para proporcionar una estructura para la evaluación y mejora de administrativo procesos dentro de una universidad. Basado en un análisis de la literatura sobre administración académica y los aportes de los participantes en los programas de liderazgo académico en la Universidad Estatal de Ohio, el marco propuesto busca crear una estructura para armonizar administrativo funcionan en toda la universidad, ofrecen consistencia al tiempo que permiten ajustes específicos de la unidad y ofrecen una base para definir y medir la mejora continua. El marco está organizado en seis dominios de competencia, con sus respectivas competencias, lo que permite a los administradores hablar sobre su trabajo en un lenguaje común. El marco se contrasta con otros enfoques para la evaluación de la educación académica administrativo trabajo y se extraen algunas conclusiones generales sobre sus usos.

Variable 1: La gestión administrativa permite que la persona pueda desempeñar el rol de adjudicación al momento de adquirir bienes o servicios. En este punto, lo que concierne es la que en base a legislación se realice una negociación. (Mendoza, 2020). Dimensión 1. Planificación: proceso que sirve para dar inicio a las instituciones, donde se prepara lo que se debe realizar en las organizaciones (Mendoza, 2020). Dimensión 2: Organizar: en este punto se establece el cómo se harán las cosas, y en base a la planificación ordenarla (Mendoza, 2020). Dimensión 3: Direccionar: dar un punto guía, en donde las instituciones apuntan para el desarrollo de funciones (Mendoza, 2020). Dimensión 4: Controlar: es aquel punto que consiste en que haya una supervisión constante,

en donde se puede observar lo bueno o lo malo que realizan las organizaciones, para posteriormente sean subsanadas (Mendoza, 2020).

La gestión administrativa es aquel esquema que realizan los administradores, ya que cumplen el rol de responsables del llevar a cabo un objetivo, que posteriormente se conoce como funciones básicas (Ricalde, 2016). Dimensión 1: Planificación: es aquel que establece el punto de inicio de la organización, en donde se establece el camino y los objetivos que se desean alcanzar de manera conjunta (Ricalde, 2016). Dimensión 2: Organización: se refiere a la derivación de funciones, señalando a los trabajadores que deben realizar en el momento de poner en ejecución lo que elabora la empresa (Ricalde, 2016). Dimensión 3: Dirección: se refiere al punto que se alinea a como se trabajará en la institución (Ricalde, 2016). Dimensión 4: Control: es la supervisión que se tendrá durante todo el proceso de la organización (Ricalde, 2016).

Gestión administrativa es aquel que ayuda al procesamiento y permite direccionar de manera exitosa una organización con el fin de obtener resultados, esto debido a la interacción de diversos componentes (Villagra, 2016). Dimensión 1: Planeamiento: se refiere a la primera conexión que tiene la organización con sus puestos de trabajo, basarse en las funciones que realizarán los empleados y cuáles serán los objetivos que tendrán que perseguir (Villagra, 2016). Dimensión 2: Organizar: se refiere a la primera conexión que tiene el trabajador con su puesto de trabajo, basarse en las funciones que realizará y cuál es el objetivo que tendrá que perseguir (Villagra, 2016). Dimensión 3: Direccionar: se refiere a visualizar el planeamiento que se tiene, y a partir de ello, trabajar con los empleados de la mano e indicarle cómo harán las funciones planeadas (Villagra, 2016). Dimensión 4: Controlar: es la supervisión constante que se persigue como organización, basándose al esquema antes mencionado (Villagra, 2016).

Variable 2: Clima laboral se refiere a la estabilidad que se tiene en el lugar de trabajo, puesto que ello genera que se labore en función del cumplimiento de indicadores, ya que con eso todos los trabajadores apuntarán hacia un mismo objetivo y sentirse seguro en el ambiente donde se desarrolla (Ansori, 2021). Dimensión 1: Cumplimiento de seguridad: se refiere a que se debe seguir

protocolos para la ejecución de funciones, las cuales serán como guías (Ansori, 2021). Dimensión 2: Motivación de seguridad: señala a cómo se encuentran los trabajadores para seguir el protocolo para la ejecución de labores (Ansori, 2021). Dimensión 3: Participación en seguridad: consiste en involucrar a los trabajadores en la ejecución de funciones (Ansori, 2021).

El clima laboral es la medida que se atribuye a las organizaciones, el que puede afectar a sus procesos internos, si es que hay problemas. Utiliza un modelo humano que propone desarrollo social (Cárdenas et al., 2009). Dimensión 1: Sentimiento: es como se encuentra el trabajador al momento de la ejecución de funciones, es decir, al estado anímico (Cárdenas et al., 2009). Dimensión 2: Interacción: se refiere como es el trato con sus compañeros de funciones, como se llevan, que relación guardan entre sí (Cárdenas et al., 2009). Dimensión 3: Actividades: se refiere al puesto de trabajo, que funciones realiza, cuál es su grado jerárquico, entre otros (Cárdenas et al., 2009).

El clima laboral es aquel que se apoya en cómo se encuentra el ambiente de trabajo para desempeñarse de manera correcta (Bernal, 2015). Dimensión 1: Estructura Organizacional: se refiere a la ubicación del trabajador en el organigrama, y cuáles son las funciones que desempeña (Bernal, 2015). Dimensión 2: Estructura Social: se refiere a la ubicación que se encuentra la empresa, cual es el rubro, con quienes trabajan, y cuáles son sus funciones a nivel corporativo (Bernal, 2015). Dimensión 3: Liderazgo: se refiere a aquella destreza que posee un individuo para poder estar al mando de una organización, cuáles son los objetivos que persigue, y cómo se relaciona con los demás individuos (Bernal, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo:

Aplicada, esto porque la tesis busca la resolución del problema de investigación, abarcado desde el planteamiento y enfocado para que a partir de la búsqueda de conocimiento haya una consolidación en los resultados obtenidos (Alonso et al, 2021).

Enfoque:

Cuantitativa, esto porque se utilizan variables de medición, ya que se hará recolección de datos a partir de preguntas realizadas mediante la encuesta, para posteriormente existan datos como resultados (Hernández et al, 2018).

Diseño:

No experimental, por lo que no se tiene en consideración la manipulación de las variables, esto con el fin de que el investigador no tenga una intervención de manera directa, solo recogerá la investigación en base a información existente (Hernández et al, 2018).

Niveles:

Correlacional, se refiere a la disposición que permite que se relacionen las variables con las que se está trabajando (Contributions to Correlational Analysis, 1984).

En función del tiempo:

Transversal, ya que los datos que se recolecten se da en un determinado tiempo, y en único tiempo (Hernández et al, 2018).

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1. Gestión administrativa

La gestión administrativa sigue un dogma, la cual implica que se realicen una serie de actividades para una determinada empresa, y posteriormente continúe con un orden sistemático, considerando las necesidades existentes y recursos para lograr la optimización en el tiempo previsto siguiendo una serie de reglas para lograr un objetivo (Louffat, 2016)

Dimensión 1. Planificación.

La planificación es el elemento de la gestión administrativa que se encarga en establecer la base para la administración profesional en una institución. La planificación pide la guía para la idónea orientación, ofrece los ejes del rumbo que se propone seguir la institución (Louffat, 2016, p.23)

Indicadores:

Decisión sobre los objetivos: está basado a la condición que se tendrá para decidir sobre el objetivo que se tiene a corto plazo, ya que se desarrolla en el planeamiento (Louffat, 2016).

Definición de planes para alcanzarlos: es la herramienta que permite conceptualizar los planes que se desarrollarán más adelante, considerando que la base fundamental es lo que alcanzará (Louffat, 2016).

Programación de las actividades: se refiere a los planes, considerando que lo que se desarrolla mediante las actividades establecidas por la organización (Louffat, 2016).

Dimensión 2. Organización.

La organización es el componente de la gestión administrativa y su función es diseñar el ordenamiento interno de una entidad de manera compatible con la planificación que se tiene, la que está conceptualizada. El diseño implica cuatro puntos importantes (Louffat, 2016, p.59)

Indicadores:

Modelo organizacional: se considera los marcos de trabajo que incluirá las líneas de los puestos de autoridades, ciñendo las comunicaciones como las asignaciones de los recursos (Louffat, 2016).

Organigrama: se considera a la estructura de la organización, en donde se presenta a las autoridades, jerarquías, departamentos, entre otros (Louffat, 2016).

Manuales organizacionales: se refiere a los documentos que se establecen para el correcto funcionamiento en la organización, esto para que sean cumplidos con cabalidad (Louffat, 2016).

Diseño organizacional: se establecen la división de tareas en el marco de las jerarquías y funciones de los profesionales en el área de trabajo (Louffat, 2016).

Dimensión 3. Dirección.

La dirección es el elemento de la gestión administrativa que se encarga de velar por las relaciones sociales dentro de las instituciones. Es necesario, porque se trata de la ejecución y llevar al campo todo aquello que se ha establecido en el planeamiento y organizado anteriormente, por medio de los trabajadores, los cuales se transforman en los actores principales de toda entidad. (Louffat, 2016)

Indicadores:

Designación de cargos: consiste en establecer a los trabajadores la función que se realizará, a partir de la contratación o integración a la organización (Louffat, 2016).

Comunicación, liderazgo, y motivación de personal: se señala lo que realiza la organización para poder direccionar a los trabajadores, estableciendo los líderes y motivaciones que se tendrá para las funciones. También implica que haya una comunicación del personal (Louffat, 2016).

Dirección para los objetivos: se considera la dirección basada en lo que quiere conseguir la organización (Louffat, 2016).

Dimensión 4. Control.

El control es el componente de gestión administrativa y se encarga de corroborar el nivel de eficacia y eficiencia de los resultados obtenidos en función de los propósitos esperados para un periodo predefinido. Este control tiene que realizarse no exclusivamente al terminar un periodo, sino constantemente, para los efectos de poder subsanar algún inconveniente administrativo en situaciones idóneas, de ahí que se aplique control previo, seguido y posterior a la acción administrativa (Louffat, 2016)

Indicadores:

Proceso: apunta a la supervisión que se realizará en la organización, mencionando los pasos que se debe seguir (Louffat, 2016).

Taxonomía: se señala a poder segmentar a los trabajadores en base a las funciones que realiza para que sea evaluado (Louffat, 2016).

Indicadores: se considera como los puntos que se tocarán al momento de evaluar a los trabajadores y cuáles serán los objetivos que se tendrán que cumplir (Louffat, 2016).

Variable 2. Clima laboral

Se puede inferir que el clima organizacional tiene características importantes y necesarias para la producción de una variable, ya que se mide por lo menos 4 dimensiones, lo que demuestra su relevancia en el contexto laboral. Como tal, el clima laboral nos lleva también a ver la situación interna de toda organización, ya que eso tendrá que ver con el desempeño que se conseguirá por parte del personal. Esta situación, involucra al proceso por el cual se dará un producto o servicio, ya que se considera que en muchos casos el clima de la organización repercute en los trabajadores, puesto que se verá la predisposición que tienen los trabajadores. (Brunet, 2007)

Dimensión 1. Autonomía Individual.

Se refiere a la independencia que tendrán las personas y la rigidez de las leyes en la organización. En este contexto, se considera con el mismo valor a la responsabilidad. Esta dimensión hace que la persona sea su propio jefe y de conservar el puesto le da el grado de decisión. (Brunet, 2007)

Indicadores:

Responsabilidad: apunta a afrontar de manera adecuada lo que corresponde a las funciones laborales (Brunet, 2007).

Independencia: se refiere a la capacidad que se tiene para desarrollar las funciones de manera individual (Brunet, 2007).

Dimensión 2. Grado de estructura que impone el puesto.

Se refiere a la medición del grado establecido por las personas y las estrategias de trabajo se establecen y se informan a los trabajadores por parte de los que están en la cabeza de la institución. (Brunet, 2007)

Indicadores:

Objetivos: son aquellos que se tiene como finalidad a la realización de las funciones, dependiendo la estructura o puesto que desempeña (Brunet, 2007).

Métodos: son los procesos que tienen los trabajadores para desempeñar una determinada función para dependiendo a ello se realice un buen trabajo, y como lo abordarán (Brunet, 2007).

Dimensión 3. Tipo de recompensa.

Se refiere a la utilización de estrategias tales como los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción. (Brunet, 2007)

Indicadores:

Monetario: se refiere al estándar definido por una determinada región para establecer la riqueza de un individuo (Brunet, 2007).

Remuneración: es la cantidad monetaria que se le brinda a un individuo por un trabajo o servicio brindado dentro de un trabajo (Brunet, 2007).

Dimensión 4. Consideración, agradecimiento y apoyo.

Se refiere al contexto del estímulo y al apoyo que un trabajador recibe de parte de su jefe. Esto para que se sienta considerado en la organización. (Brunet, 2007)

Indicadores:

Estima del jefe: apunta al tratamiento de la autoridad a la persona que desempeña una determinada función, por lo general, esto es con aprecio y consideraciones por el excelente ímpetu en el trabajo (Brunet, 2007).

Interacción entre pares: es como se llevan los trabajadores que cumplen las mismas funciones, y eso se establece entre pares (Brunet, 2007).

Escala de medición: ordinal

3.3. Población y censo

Población se refiere al conjunto que se investiga, en esta investigación se consideró 90 personas; el censo se refiere al total de la población que se recoge para investigar, para este estudio será la población total, es decir, las 90 personas.

La unidad de análisis se refiere a cada persona del censo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica a utilizar es la encuesta, y el instrumento el cuestionario, eso con el fin de recolectar los datos de la muestra que se está estudiando y lograr el desarrollo y la resolución de los objetivos planteados. (Ehrlicher & Lehmann, 2021). En este punto, consideró que al utilizar la totalidad de población se trata de un censo.

Respecto a la validez, se asume a los expertos, quienes serán los encargados de aprobar que la investigación vaya acorde a las preguntas planteadas. (Caycho-Rodríguez et al 2021).

Tabla 1

Resultados de la V de Aiken para las dos variables de la investigación

Variable	Número de items		
	Válidos	No válidos	Total
Gestión administrativa	26	0	26
Clima laboral	16	0	16

Fuente base de datos de la investigación

La confiabilidad apunta a la confianza que debe poseer el instrumento a validar, es decir, ver si la encuesta cumple con los requerimientos que solicita la investigación. (Castro & Grillo, 2020)

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad de la variable gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	26

Fuente base de datos de la investigación

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad de la variable clima laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,774	16

Fuente base de datos de la investigación

3.5. Procedimientos:

Respecto al procedimiento, se utiliza el censo como recolección de datos, la encuesta como técnica de recolección, y el cuestionario como instrumento de información. (Anderson et al, 2019)

Una vez desarrollado el instrumento, se procede a la entrega del mismo, a los docentes que se estableció en el censo. Una vez obtenida dicha información se pasará a la base de datos SPSS v22, con el que se trabaja para obtener los resultados.

3.6. Método de análisis de datos:

Respecto al método de datos, se utiliza el censo, ya que se trabaja con la totalidad de la población, esto a raíz de tener 90 personas totales. Adicional a ello, el censo ayudará a coger las opiniones de manera general y sin omitir o segmentar a los docentes. (Pereiro et al, 2021)

En este proyecto, se trabaja con las tablas cruzadas, graficas de barras, y el Rho de Spearman como parte del análisis de datos. Esto con el objetivo de obtener los resultados de la investigación.

3.7. Aspectos éticos:

Los aspectos éticos buscarán que la investigación se alinee a los requerimientos que giran entorno (Laniuk, 2020). A la religión, la moral, el derecho o a la justicia, ya que defienden su credibilidad del mismo (Reynolds, 2016). Esto con el afán de que haya una correcta confianza en lo elaborado y sirva como un antecedente para las próximas investigaciones sobre el tema a abordar (Raufflet et al, 2017)

Por consiguiente, se asume el compromiso de que la investigación sea desarrollada de manera idónea, preservando la integridad de las unidades del censo, es por ello, que la investigación y la identidad de los encuestados se mantendrán en total reserva, para evitar inconvenientes, y poder obtener los mejores resultados.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Distribución de porcentaje para gestión administrativa y clima laboral.

		Clima laboral	Total
		Bueno	
Gestión administrativa	Bueno	100,0%	100,0%
Total		100,0%	100,0%

Fuente base de datos de la investigación

Interpretación:

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa ubicado en La Victoria, se obtuvo que, cuando la gestión administrativa es buena en la institución, entonces clima laboral es bueno en un 100%. Decisión: Se determina que las variables gestión administrativa y clima laboral tienen un rango bueno para los docentes de la Institución Educativa de La Victoria, 2021.

Tabla 5

Distribución de porcentaje para planificación y clima laboral.

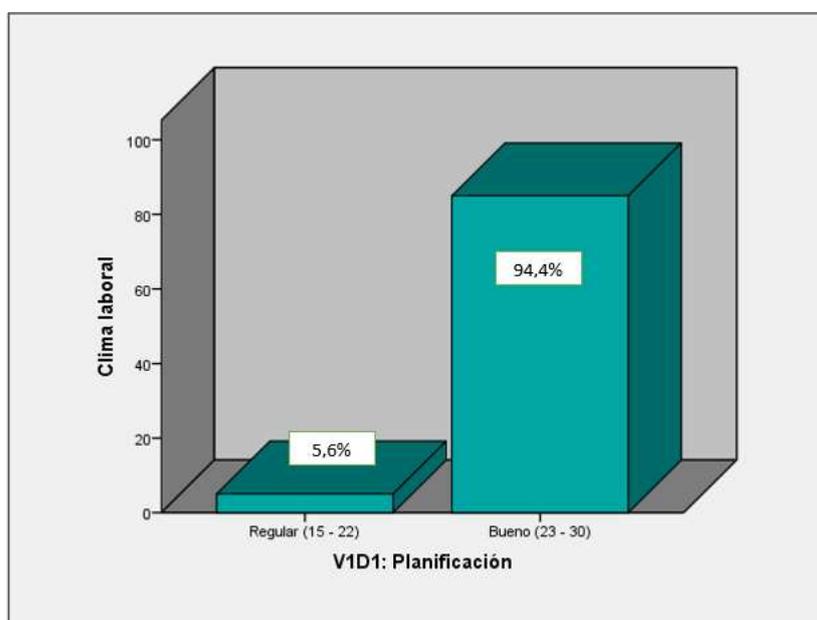
		Clima laboral	Total
		Bueno	
Planificación	Regular	5,6%	5,6%
	Bueno	94,4%	94,4%
Total		100,0%	100,0%

Fuente base de datos de la investigación

En la Figura 1, se visualiza la barra, en donde se encuentran los datos de la dimensión planificación y de la variable clima laboral.

Figura 1:

Barras según la dimensión planificación y la variable clima laboral



Interpretación:

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa ubicado en La Victoria, se obtuvo que, cuando la planificación es buena en la institución, entonces clima laboral es bueno en un 94.4%. Decisión: Se determina que la dimensión planificación y la variable clima laboral tiene un rango bueno para los docentes de la Institución Educativa de La Victoria, 2021.

Tabla 6

Distribución de porcentaje para organización y clima laboral.

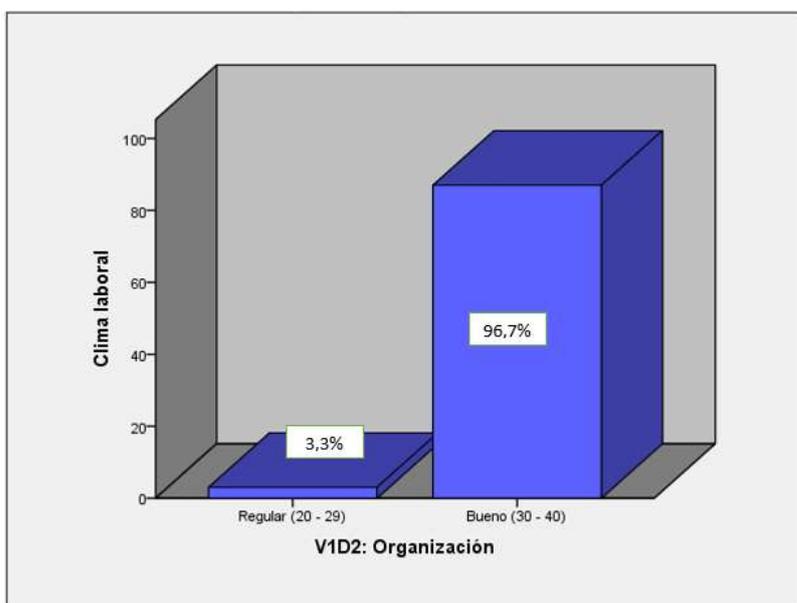
		Clima laboral	Total
		Bueno	
Organización	Regular	3,3%	3,3%
	Bueno	96,7%	96,7%
Total		100,0%	100,0%

Fuente base de datos de la investigación

En la Figura 2, se visualiza la barra, en donde se encuentran los datos de la dimensión organización y de la variable clima laboral.

Figura 2:

Barras según la dimensión organización y la variable clima laboral



Interpretación:

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa ubicado en La Victoria, se obtuvo que, cuando la organización es buena en la institución, entonces clima laboral es bueno en un 96.7%. Decisión: Se determina que la dimensión organización y la variable clima laboral tiene un rango bueno para los docentes de la Institución Educativa de La Victoria, 2021.

Tabla 7

Distribución de porcentaje para dirección y clima laboral.

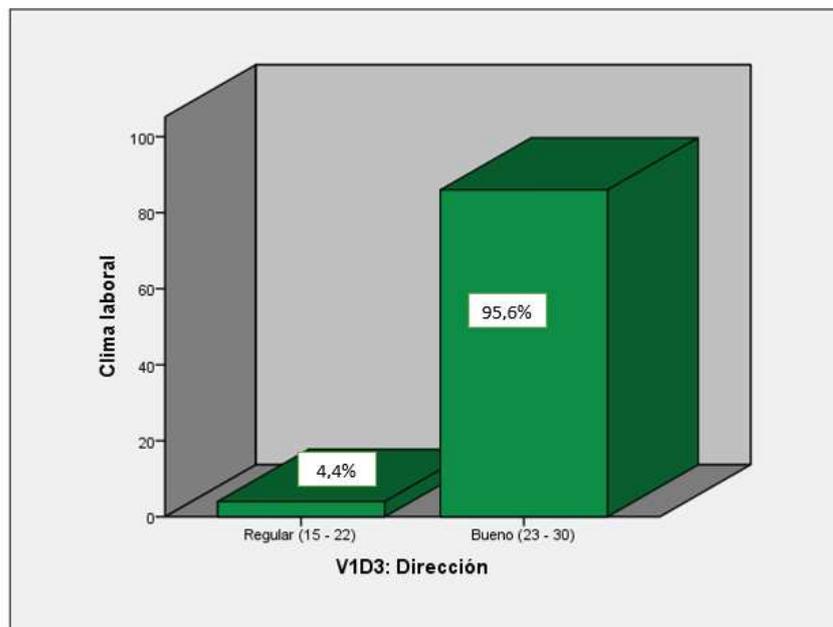
		Clima laboral	Total
		Bueno	
Dirección	Regular	4,4%	4,4%
	Bueno (23 - 30)	95,6%	95,6%
Total		100,0%	100,0%

Fuente base de datos de la investigación

En la Figura 3, se visualiza la barra, en donde se encuentran los datos de la dimensión dirección y de la variable clima laboral.

Figura 3:

Barras según la dimensión dirección y la variable clima laboral.



Interpretación:

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa ubicado en La Victoria, se obtuvo que, cuando la dirección es buena en la institución, entonces clima laboral es bueno en un 95.6%. Decisión: Se determina que la dimensión dirección y la variable clima laboral tiene un rango bueno para los docentes de la Institución Educativa de La Victoria, 2021.

Tabla 8

Distribución de porcentaje para Control y clima laboral.

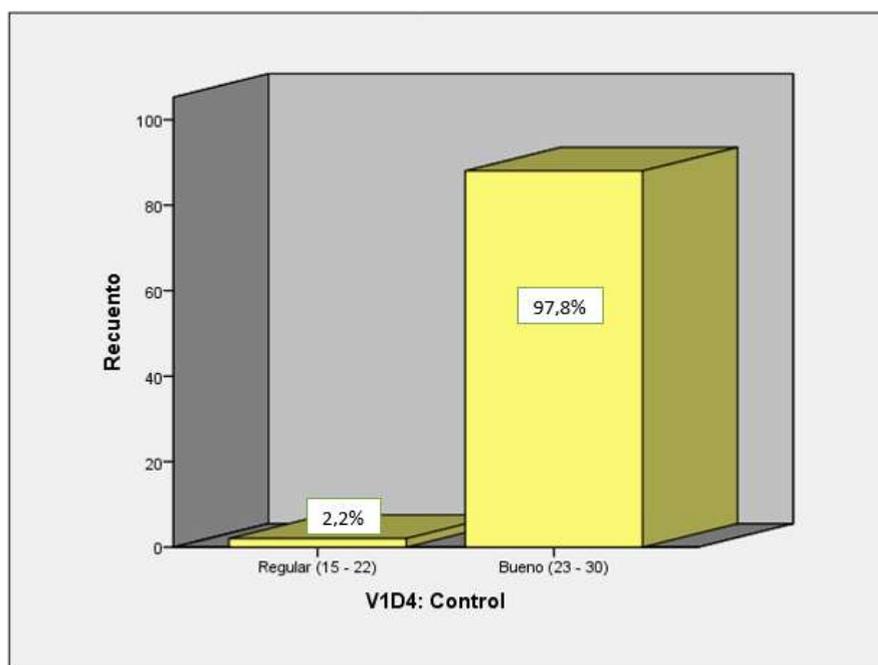
		Clima laboral	Total
		Bueno	
Control	Regular	2,2%	2,2%
	Bueno	97,8%	97,8%
Total		100,0%	100,0%

Fuente base de datos de la investigación

En la Figura 4, se visualiza la barra, en donde se encuentran los datos de la dimensión control y de la variable clima laboral.

Figura 4:

Barras según la dimensión control y la variable clima laboral



Interpretación:

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa ubicado en La Victoria, se obtuvo que, cuando el control es bueno en la institución, entonces clima laboral es bueno en un 97.8%. Decisión: Se determina que la dimensión control y la variable clima laboral tiene un rango bueno para los docentes de la Institución Educativa de La Victoria, 2021.

Prueba estadística de correlación de Spearman

Parámetros estadísticos general

$$\alpha = 0,05$$

Si $p(\text{Sig.}) < \alpha$, se rechaza la hipótesis nula

Si $p(\text{Sig.}) > \alpha$, se acepta la hipótesis alterna

Tabla 9*Gestión administrativa y clima laboral.*

Correlación Rho de Spearman		Clima laboral
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,699**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

Fuente base de datos de la investigación

Los resultados de la Prueba de correlación de Spearman indican que existe correlación significativa para las variables Gestión administrativa y clima laboral; de acuerdo a lo que nos muestran los valores de Rho de Spearman $r = ,699$, con un (Sig. asintótica (bilateral) = $,000 < \alpha$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; que implica, que existe relación entre gestión administrativa y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.

Parámetros estadísticos específicos 1 $\alpha = 0,05$ Si p (Sig.) $< \alpha$, se rechaza la hipótesis nulaSi p (Sig.) $> \alpha$, se acepta la hipótesis alterna**Tabla 10***Planificación y clima laboral.*

Correlación Rho de Spearman		Clima laboral
Planificación	Coeficiente de correlación	,623**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

Fuente base de datos de la investigación

Los resultados de la Prueba de correlación de Spearman indican que existe correlación significativa para las variables Planificación y clima laboral; de acuerdo a lo que nos muestran los valores de Rho de Spearman $r = ,623$, con un (Sig. asintótica (bilateral) = $,000 < \alpha$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; que implica, que existe relación entre planificación y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.

Parámetros estadísticos específicos 2

$$\alpha = 0,05$$

Si p (Sig.) $< \alpha$, se rechaza la hipótesis nula

Si p (Sig.) $> \alpha$, se acepta la hipótesis alterna

Tabla 11

Organización y clima laboral.

Correlación Rho de Spearman		Clima laboral
Organización	Coeficiente de correlación	,195
	Sig. (bilateral)	,066
	N	90

Fuente base de datos de la investigación

Los resultados de la Prueba de correlación de Spearman indican que no existe correlación significativa para las variables Organización y clima laboral; de acuerdo a lo que nos muestran los valores de Rho de Spearman $r = ,195$, con un (Sig. asintótica (bilateral) = $,066 > \alpha$); por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; que implica, que no existe relación entre organización y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.

Parámetros estadísticos específicos 3

$$\alpha = 0,05$$

Si p (Sig.) $< \alpha$, se rechaza la hipótesis nula

Si p (Sig.) $> \alpha$, se acepta la hipótesis alterna

Tabla 12

Dirección y clima laboral.

Correlación Rho de Spearman		Clima laboral
Dirección	Coeficiente de correlación	,539**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

Fuente base de datos de la investigación

Los resultados de la Prueba de correlación de Spearman indican que existe correlación significativa para las variables Dirección y clima laboral; de acuerdo a lo que nos muestran los valores de Rho de Spearman $r = ,539$, con un (Sig.

asintótica (bilateral) = ,000 < α); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; que implica, que existe relación entre dirección y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.

Parámetros estadísticos específicos 4

$\alpha = 0,05$

Si p (Sig.) < α , se rechaza la hipótesis nula

Si p (Sig.) > α , se acepta la hipótesis alterna

Tabla 13

Planificación y clima laboral.

Correlación Rho de Spearman		Clima laboral
Control	Coeficiente de correlación	,372**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

Fuente base de datos de la investigación

Los resultados de la Prueba de correlación de Spearman indicaron que existe correlación significativa para las variables Control y clima laboral; de acuerdo a lo que nos muestran los valores de Rho de Spearman $r = ,372$, con un (Sig. asintótica (bilateral) = ,000 < α); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; que implica, que existe relación entre control y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.

V. DISCUSIÓN

La tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre el proceso administrativo y clima organizacional de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021. De igual manera, determinar cada una de las dimensiones de la variable gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control) con la variable clima laboral.

Considerando que las personas encuestadas son docentes, con amplia experiencia laboral, y bajo esta coyuntura social, en donde es difícil lograr el trabajo colaborativo entre los mismos, esto porque la pandemia llevo a eso.

Los cuestionarios usados para lograr los idóneos resultados, los cuales medirán la relación que hay entre dos variables como: gestión administrativa y clima laboral. Los instrumentos estuvieron validados por tres expertos de la UCV, con la prueba de V Aiken, logrando el puntaje máximo, es decir, 1 de 1, y posteriormente logrando la pertinencia, relevancia y claridad en maneras óptimas, sin ninguna observación; con el alfa de Cronbach de 0.809 para la variable gestión administrativa y 0.774 para la variable clima laboral.

En relación al objetivo general, el cual consiste en Determinar la relación entre el gestión administrativa y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021, el resultado indicó que existe relación entre las variables gestión administrativa y clima laboral. Los datos fueron Rho de Spearman $Rho=0.699$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). En tanto, Chinchayán (2020) en su investigación que tenía como finalidad determinar la relación entre la gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua, el resultado arrojó que hay relación entre las variables gestión administrativa y clima laboral.

En relación al primer objetivo específico, el cual consiste en Determinar la relación entre planificación y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021, el resultado indicó que hay relación entre la dimensión planificación y la variable clima laboral. Los datos fueron Rho de Spearman $Rho=0.623$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). En tanto, Chinchayán (2020) en su

investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua, el resultado arrojó que existe relación entre la dimensión planificación y la variable clima laboral.

En relación al segundo objetivo específico, el cual consiste Determinar la relación entre organización y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021, el resultado indicó que no hay relación entre la dimensión organización y la variable clima laboral. Los datos fueron Rho de Spearman $Rho=0.195$, Sig. (bilateral) = 0.066; ($p > 0.05$). En tanto, Chinchayán (2020) en su investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre la organización y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua, el resultado arrojó que existe relación entre la dimensión organización y la variable clima laboral.

En relación al tercer objetivo específico, el cual consiste Determinar la relación entre la dirección y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021, el resultado indicó que hay relación entre la dimensión dirección y la variable clima laboral. Los datos fueron Rho de Spearman $Rho=0.539$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). En tanto, Chinchayán (2020) en su investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre la dirección y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua, el resultado arrojó que existe relación entre la dimensión dirección y la variable clima laboral.

En relación al cuarto objetivo específico, el cual consiste Determinar la relación entre el control y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021, el resultado indicó que hay relación entre la dimensión control y la variable clima laboral. Los datos fueron Rho de Spearman $Rho=0.372$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). En tanto, Chinchayán (2020) en su investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre el control y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua, el resultado arrojó que existe relación entre la dimensión control y la variable clima laboral.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones se trabajarán en base a lo que se consignó como resultados en la investigación, es por ello que, se consideran la resolución obtenidas en las hipótesis.

Primera: Existe relación entre la gestión administrativa y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021, se sustenta la conclusión con el coeficiente de correlación Rho 0.699.

Segunda: Existe relación entre la planificación y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021, se sustenta la conclusión con el coeficiente de correlación Rho 0.623.

Tercera: No existe relación entre la organización y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021, se sustenta la conclusión con el coeficiente de correlación Rho 0.195.

Cuarta: Existe relación entre la dirección y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021, se sustenta la conclusión con el coeficiente de correlación Rho 0.539.

Quinta: Existe relación entre el control y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021, se sustenta la conclusión con el coeficiente de correlación Rho 0.372.

VII. RECOMENDACIONES

Finalmente, según lo observado en la investigación se plantea algunas recomendaciones, con el fin de buscar la idónea gestión administrativa y clima laboral:

Primera: Se recomienda que la institución capacite a docentes para el desarrollo de las competencias transversales que se trabajan en el año escolar, para que de esa manera se uniformice los objetivos institucionales.

Segunda: Se recomienda que la institución trabaje estrategias de comunicación con orientación de lo que se desarrolla, para que de esa manera todos los docentes puedan tener una mejor planeación.

Tercera: Se recomienda que la institución siga las estrategias de comunicación, enfocándose y resaltando los planes que se desean conseguir, para que, de esa manera sea idóneo la eficacia en la organización de funciones.

Cuarta: Se le recomienda que la dirección de la institución sea orientada a lo que se planifica en el programa anual escolar. Con ello, los docentes tengan el lineamiento de los jefes inmediatos.

Quinta: Se recomienda que la institución supervise que las funciones se cumplan de manera idónea y con lo planificado basado en los objetivos anuales. Con ello, se propondría crear reuniones semanales para que los docentes resuelvan las dudas en el cumplimiento de funciones.

Sexta: Se recomienda que para se realice la función de seguimiento a la cabeza de la organización para establecer vínculos entre los directores y los docentes – administrativos.

REFERENCIAS

- Alonso, J., Arboleda, A., Rivera-Triviño, A., Mora, D., Tarazona, R., & Ordoñez-Morales, P. (2017). Técnicas de investigación cualitativa de mercados aplicadas al consumidor de fruta en fresco. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 412-420. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.10.003>
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., Williams, T. A., Camm, J. D., Cochran, J. J., Fry, M. J., Ohlmann, J. W.(2019). *Fundamentos de métodos cuantitativos para los negocios*. Cengage Learning. <https://cutt.ly/BngEPDq>
- Ansori, N., Widyanti, A., & -, Y. (2021). *The Influence of Safety Climate, Motivation, and Knowledge on Worker Compliance and Participation: An Empirical Study of Indonesian SMEs*. Rcb.unal.edu.co. Retrieved 17 July 2021, from <https://rcb.unal.edu.co/index.php/ingainv/article/view/83763>.
- Barriga, L. (2009). La planificación. Breve Introducción en: <https://cutt.ly/SngEHjL.html>. Bishwapriya Sanya. Planning as anticipation of resistance en: <http://www.seweb.uci.edu/ppd/ufiles/Sanyal%20Resistance.pdf>.
- Barrera, S., & Espinosa, E. (2018). Proceso contencioso administrativo peruano: evolución, balance y perspectiva.
- Belayutham, S., González, V., & Yiu, T. (2016). Clean-lean administrative processes: a case study on sediment pollution during construction. *Journal Of Cleaner Production*, 126, 134-147. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.02.091>
- Boulan, N. (2021). La recuperación de la praxis en el desarrollo curricular de la formación docente. El caso de la provincia de Buenos Aires. *Praxis Educativa*, 16, 1-18. <https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.16.16583.041>
- Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Caraveo, M. D. C. S., & Del Carmen, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 78-82.
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y. y Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121–127.
- Carlsson, V. (2020). Governance Structure and Ideology: Analysing National Administrative Conditions for Gender Equality in the EU's Regional

- Policy. *NORA - Nordic Journal Of Feminist And Gender Research*, 28(2), 153-166. <https://doi.org/10.1080/08038740.2020.1741446>
- Castro jimenez, L., & Grillo Cardenas, A. (2020). Validez y confiabilidad de la escala de actividad física para adultos con discapacidad física PASIPD-C. *Retos*, (41), 162-170. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i41.77430>
- Caycho-Rodríguez, T., Tomás, J., Ventura-León, J., Sancho, P., Cabrera-Orosco, I., & Barboza-Palomino, M. (2021). Medición de la voluntad de vivir en adultos mayores: adaptación transcultural, validez y confiabilidad de la Will to-Live Scale. *Enfermería Clínica*, 31(1), 4-11. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.078>
- Chinchayán Castañeda, R. A. (2020). *Gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del proyecto especial Jaén, San Ignacio, Bagua*.
- Contributions to Correlational Analysis. (1984). <https://doi.org/10.1016/c2013-0-11694-7>
- Cruz, A (2019). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de Servicios Educativos – Trujillo 2019. Tesis de Posgrado. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Cruz-Zuñiga, N., Alonso Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima Rodríguez, J. S. (2021). Work climate, work stress and alcohol consumption in workers in the industry. A systematic review. [Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática] *Revista Española De Salud Pública*, 95 Retrieved from www.scopus.com
- Daft, R. L. (2019). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning. <https://www-ebooks7--24-com.eu1.proxy.openathens.net/?il=9265>
- Danós Ordóñez, J. (2000). *El proceso contencioso administrativo en materia tributaria*. *THEMIS Revista De Derecho*, (41), 73-95. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11653>
- Ehrlicher, H., & Lehmann, J. (2021). La recolección de datos como laboratorio epistemológico. algunas reflexiones acerca del entorno virtual de investigación revistas culturales 2.0. *Signa: Revista De La Asociación*

- Escobedo, F., & Hernández, R. M. (2021). Organizational climate and teacher satisfaction in the MyPes of the tumbes education sector. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(2), 1573-1578. Retrieved from www.scopus.com
- Fayol, H. (2012). El proceso administrativo. Extraído de: <http://rrhh123.wordpress.com/2010/02/18/henry-fayol-autor-de-la-teoria-clasicade-la-administracion/> Fecha de consulta, 25.
- Figuroa González, E. G., Arrieta Díaz, D., Moreno Loera, H., González Herrera, M. B., & Monsisvais Bretado, M. G. (2013). *Perceptions of Organizational Climate in the Production of a Personal Common Land Forest in Mexico*. *Revista Global de Negocios*, 1(2), 81-89.
- Gu, X., & Itoh, K. (2021). Organizational climate for safe and effective inter-unit handoffs in Japanese hospitals. *The International Journal Of Health Planning And Management*. <https://doi.org/10.1002/hpm.3162>
- Hernández Sampieri Roberto - Christian Paulina Mendoza Torres. (2018). *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Idolina Bernal González. (2015). The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of a theoretical model/O clima organizacional e a su a relação com a qualidade dos serviços públicos de saúde: planeamento de um modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. <https://cutt.ly/ungE9Jj>
- Jorge, A., Malavé, A., & Barcia, K. (2020). Técnicas Lean Aplicadas al Proceso de Solicitud de Homologación en una Institución Educativa. *Proceedings Of The 18Th LACCEI International Multi-Conference For Engineering, Education, And Technology: Engineering, Integration, And Alliances For A Sustainable Development* "Hemispheric Cooperation For Competitiveness And

Prosperity On A Knowledge-Based Economy".
<https://doi.org/10.18687/laccei2020.1.1.140>

- Laniuk, Y. (2020). Freedom in the Society of Control: Ethical challenges. *Ethics & Bioethics*, 10(3-4), 203-220. <https://doi.org/10.2478/ebce-2020-0019>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children And Youth Services Review*, 119, 105640. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>
- Louffat, E. (2016). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning. <https://cutt.ly/HngE5qF>
- Martínez Ruiz, H. (2018). Metodología de la investigación. Cengage Learning. <https://www-ebooks7--24-com.eu1.proxy.openathens.net/?il=6401>
- Martins, B., & Chacon, M. (2021). Sources of Teacher Self-Efficacy in Teacher Education for Inclusive Practices. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 31. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3109>
- Mendoza, J. M., Burbano, V. M., & Mendoza, H. H. (2020). Los procesos administrativos en la adjudicación de vivienda de interés social en la ciudad de Tunja (Colombia): una mirada desde los contratistas. *Revista Espacios*, 41(24), 250–265.
- Molina Domingo, G., & Letelier Larrondo, V. (2020). El sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior chilena: la degradación organizacional de la institución educativa. *Atenea (Concepción)*, 25(522), 171-188. <https://doi.org/10.29393/at522-102sagm20102>
- Murgueytio Borbor, L. J. (2019). Comunicación interna y clima organizacional de la unidad educativa “La Libertad”, Santa Elena – 2018.
- Niewiesk, S., & Garrity-Rokous, E. (2021). The academic leadership framework: A guide for systematic assessment and improvement of academic administrative work. *Global Business And Organizational Excellence*, 40(4), 50-63. <https://doi.org/10.1002/joe.22083>

- Peña-Suárez, E., Muñiz, J., Campillo-Álvarez, A., Fonseca-Pedrero, E., & García-Cueto, E. (2013). Assessing organizational climate: Psychometric properties of the clior scale. [Evaluación del clima organizacional: Propiedades psicométricas de la escala clior] *Psicothema*, 25(1), 137-144. doi:10.7334/psicothema2012.260
- Pereiro, A., Campos-Magdaleno, M., Navarro-Pardo, E., Juncos-Rabadán, O., & Facal, D. (2021). Normative scores for the Timed Up & Go in a Spanish sample of community-dweller adults with preserved functionality. *Atención Primaria*, 53(7), 102065. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102065>
- Pimienta Prieto, J. H., Estrada Coronado, R. M., de la Orden Hoz, A (2018). *Metodología de la investigación: competencias + aprendizaje + vida*. Pearson Educación. <https://cutt.ly/bngRtrb>
- Portilla Garcia, K. K. (2018). El proceso administrativo disciplinario a trabajadores municipales del régimen laboral privado y la afectación al principio de inmediatez en la ley del servicio civil en el Perú.
- Raufflet, E., Barrera Duque, E., García de la Torre, C., Lozano Aguilar, J., Portales Derbez, L. (2017). *Responsabilidad, ética y sostenibilidad empresarial*. Pearson Educación. <https://cutt.ly/1ngRd9c>
- Reynolds, G. W. (2016). *Ética en la tecnología de la información*. Cengage Learning. <https://cutt.ly/angRg81>
- Ricalde, M. D. G. B. (2016). *Proceso administrativo*. Editorial digital UNID.
- Salazar, D., & Romero, G. E. (2006). Planificación. ¿Éxito Gerencial?. *Multiciencias*, 6(1), 0.
- Segredo Pérez AM. (2018) *Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana. República Bolivariana de Venezuela, 2009* [tesis]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 2010.

- Terpend, R., & Shannon, P. (2020). Teaching Lean Principles in Nonmanufacturing Settings Using a Computer Equipment Order Quotation Administrative Process. *Decision Sciences Journal Of Innovative Education*, 19(1), 63-89. <https://doi.org/10.1111/dsji.12227>
- Valdés Gardea, G. C., Ruiz Peralta, L. F., Rivera García, Ó. B., & Antonio López, R. (2018). Menores migrantes de retorno: problemática académica y proceso administrativo en el sistema escolar sonorense. *Región y sociedad*, 30(72).
- Villagra Villanueva, J. A. (2016). *Indicadores de gestión: un enfoque práctico*. Cengage Learning. <https://bit.ly/3yYL3TQ>
- Villegas Rodríguez, E. (2015). La armonización territorial: su incorporación en la planificación y gestión administrativa mediante la gestión del riesgo. *Cuadernos De Vivienda Y Urbanismo*, 8(16), 148. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cvu8-16.atip>
- Zans, A (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Tesis de Posgrado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Clima laboral y gestión administrativo de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: Gestión administrativa	
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.	Existe relación entre la gestión administrativa y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.	Dimensiones	Indicadores
			Planificación	Decisión sobre los objetivos
				Definición de planes para alcanzarlos
Organización	Programación de las actividades			
	Recursos y actividades para alcanzar los objetivos			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	Organización	Órganos y Cargos
				Atribución de autoridades y responsabilidad
			Dirección	Designación de cargos
Comunicación, liderazgo, y motivación de personal				
¿Qué relación existe entre la planificación y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021?	Determinar la relación entre la planificación y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.	Existe relación entre la planificación y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.	Dirección	Dirección para los objetivos
				Control
¿Qué relación existe entre la organización y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021?	Determinar la relación entre la organización y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.	Existe relación entre la organización y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.	Control	Corregir desviaciones y garantizar que se realice la planeación
				Variable 2: Clima laboral
¿Qué relación existe entre la dirección y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021?	Determinar la relación entre la dirección y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.	Existe relación entre la dirección y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.	Dimensiones	Indicadores
			Autonomía individual	Responsabilidad
				Independencia
			Grado de estructura del puesto	Objetivos
Métodos				

¿Qué relación existe entre el control y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021?	Determinar la relación entre el control y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.	Existe relación entre el control y clima laboral de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021.	Tipo de recompensa	Monetario
				Remuneración
			Consideración, agradecimiento y apoyo.	Estima del jefe
				Interacción entre pares
Método y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Tratamiento Estadístico
Método: Hipotético deductivo	La población consta de 90 trabajadores que laboran en el área de educación; se utilizará el censo.	Técnica: Encuesta		Tablas cruzadas
Enfoque: cuantitativo		Instrumento: Cuestionario para la variable proceso administrativo y para la variable clima organizacional		Gráficas de barras o burbujas
Diseño: No experimental de corte transversal				Prueba estadística de correlación de Spearman
Tipo y nivel: Investigación aplicada, de nivel descriptivo correlacional				

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	Nº DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión administrativa	La gestión administrativa sigue un dogma, la cual implica que se realicen una serie de actividades para una determinada empresa, y posteriormente continúe con un orden sistemático, considerando las necesidades existentes y recursos para lograr la optimización en el tiempo previsto siguiendo una serie de reglas para lograr un objetivo. (Louffat, 2016)	La variable gestión administrativa se determinará de acuerdo al estudio de las siguientes dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control.	Planificación	Decisión sobre los objetivos	1, 2	Ordinal tipo Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Definición de planes para alcanzarlos	3, 4	
				Programación de las actividades	5, 6	
			Organización	Modelo organizacional	7, 8	
				Organigrama	9, 10	
				Manuales organizacionales	11, 12	
				Diseño organizacional	13, 14	
			Dirección	Designación de cargos	15, 16	
				Comunicación, liderazgo, y motivación de personal	17, 18	
				Dirección para los objetivos	19, 20	
			Control	Proceso	21, 22	
				Taxonomía	23, 24	
Indicadores	25, 26					
Clima laboral	Se puede inferir que el clima laboral tiene características importantes y necesarias para la producción de una variable, ya que se mide por lo menos 4 dimensiones, lo que demuestra su relevancia en el contexto laboral. Como tal, el clima laboral nos lleva también a ver la situación interna de toda organización, ya que eso tendrá que ver con el desempeño que se conseguirá por parte del personal. (Brunet, 2007)	La variable clima laboral se determinará de acuerdo al estudio de las siguientes dimensiones: Autonomía individual, Grado de estructura del puesto, Tipo de recompensa y Consideración, agradecimiento y apoyo.	Autonomía individual	Responsabilidad	1, 2	Ordinal tipo Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Independencia	3, 4	
			Grado de estructura del puesto	Objetivos	5, 6	
				Métodos	7, 8	
			Tipo de recompensa	Monetario	9, 10	
				Remuneración	11, 12	
			Consideración, agradecimiento y apoyo.	Estima del jefe	13, 14	
				Interacción entre pares	15, 16	

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Lima SJL, 14 de Junio del 2021

N°Carta P.244 – 2021 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Mgtr. Carlos Visurraga

Director.

I.E. Javier Prado.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **CAMBORDA FALCON FRANK.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CAMBORDA FALCON FRANK.** identificado(a) con DNI N.°47635402 y código de matrícula N° 6700040917; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PROCESO ADMINISTRATIVO DE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA VICTORIA, 2021.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Cc. Interesado, Administrativo
(DFHO)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendilua 6232, Las Olivas. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CAMBORDA FALCON FRANK estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA VICTORIA, 2021.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CAMBORDA FALCON FRANK DNI: 47635402 ORCID 0000-0003-2098-8637	Firmado digitalmente por: FCAMBORDAF4 el 06-08- 2021 17:14:12

Código documento Trilce: INV - 0292842