



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Unidad educativa Daule
- Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. María Elena León Alvarado (ORCID: 0000-0001-6652-979X)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

Dios por mantenerme con salud, sabiduría, fuerza y empeño por cada momento de aprendizaje creciendo como mejor persona y así entender su gratitud hacia mi Dios tu amor y tu bondad no tiene fin. A mi madre Blanca Alvarado, a ella que siempre ha estado, como mi pilar para seguir adelante quien me levanta cuando he caído como no amarla si me dio la vida. A mis hijos Isabel y José Elías que, con cada momento de sus vidas, sonrisas llenan la mía de fuerza y esmero a mi esposo Héctor mi compañero fiel de lucha quien me empuja por no desmayar antes muchas adversidades. A mis hermanas Cecilia y Rosa que nunca me dejan sola que siempre están en momentos duros apoyándome sin abandonarme. A mi hermano Alejandro que nunca ha dejado de estar a mi lado que a pesar de la distancia eres un gran apoyo incondicional, también eres de la persona quien cumple mis caprichos con quien siempre puedo contar.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a todos mis maestros, a la Universidad “Cesar Vallejo” por permitirme llegar a un peldaño más en mi vida profesional.

A la Escuela de Educación Básica “Adriana Fuentes” y su personal docente quienes no dudaron en apoyarme en mi proyecto.

A la Dra. Liliana Espinoza por la paciencia, nobleza y entusiasmo que vertieron todos sus conocimientos planteados que darán fruto en el futuro y por ende debo esforzarme cada día más para ser mejor profesional.



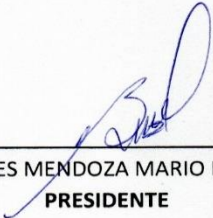
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 14:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DAULE – ECUADOR, 2018". presentada/o por el /la bachiller **LEON ALVARADO, MARIA ELENA.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: aprobado
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. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN
PRESIDENTE





DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO



DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

Declaratoria de autenticidad


Yo Bachiller León Alvarado María Elena, estudiante del Programa Académico De Maestría En Administración De La Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 0919919449 con la tesis “Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una institución educativa Daule – Ecuador, 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, la tesis 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 algún grado académico precio 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 la falta de: 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 otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, abril, 2019



María Elena León Alvarado
C.I. 0919919449

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Resumen.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	24
2.1 Tipo y diseño de investigación	24
2.2 Variables, operacionalización.....	25
2.3 Población y muestra.....	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.5 Métodos de análisis de datos	30
2.6 Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS	47
VIII. ANEXOS	50
Anexo 1: Instrumento de la variable clima organizacional	53
Anexo 2: Instrumento de la variable Gestión Administrativa	52
Anexo 3: Ficha técnica de la variable clima organizacional	54
Anexo 4: Ficha técnica de la variable gestión administrativa	56
Anexo 5: Base de datos de la variable clima organizacional	59
Anexo 6: Base de datos de la variable gestión administrativa	60
Anexo 7: Estadístico de fiabilidad de la variable clima organizacional.....	61
Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable gestión administrativa.....	62

Anexo 9: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable clima organizacional	63
Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable gestión administrativa	66
Anexo 11: Matriz de consistencia	69
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio	71
Anexo 13: Documento de autorización de estudio	72
Anexo 14: Protocolo de consentimiento.....	73
Anexo 15: Fotografías	74
Anexo 16: Artículo de divulgación científica.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1 Distribución de la población.....	28
Tabla N° 2 Relación entre clima organizacional y la gestión administrativa.....	32
Tabla N° 3 Relación entre la dimensión comunicación con la variable gestión administrativa.	33
Tabla N° 4 Relación entre la dimensión motivación con la variable gestión administrativa...	33
Tabla N° 5 Relación entre la dimensión participación con la variable gestión administrativa	34
Tabla N° 6 Relación entre la dimensión confianza con la variable gestión administrativa.....	35
Tabla N° 7 Correlación entre el clima organizacional y la gestión administrativa.....	36
Tabla N° 8 Correlación entre dimensión comunicación y la gestión administrativa.....	36
Tabla N° 9 Correlación entre dimensión motivación y la gestión administrativa.....	37
Tabla N° 10 Correlación entre dimensión participación y la gestión administrativa.....	38
Tabla N° 11 Correlación entre dimensión confianza y la gestión administrativa.....	39

RESUMEN

La investigación denominada “Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una institución educativa Daule- Ecuador, 2018”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018.

La investigación planteó la hipótesis: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018. La población de estudio corresponde a 20 docentes siendo no probabilística intencional o por conveniencia. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Se validaron los cuestionarios a través del Alfa de Cronbach con valor de 0,943 para el instrumento de medición del clima organizacional y 0,710 para el instrumento que mide la gestión administrativa, las escalas de las encuestas estaban conformadas por 20 ítems con escala tipo Likert para cuestionario del clima organizacional y 30 ítems con escala tipo Likert para cuestionario de la gestión administrativa. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de cruzadas y las hipótesis se comprobaron con el coeficiente correlacional Rho de Spearman.

Los resultados correlacionales de la tabla 7, muestran que los valores p : 0,561 y Rho -0,138 determinan que no existe relación entre las variables. Por lo tanto, la investigación concluye que el clima organizacional no se relaciona con la gestión administrativa en la unidad educativa Adriana Fuentes, Daule, 2018.

Palabras Claves: Comunicación, Motivación, Participación, Confianza, Planificación.

ABSTRACT

The research called "Organizational climate and administrative management of teachers of an educational institution Daule-Ecuador, 2018", whose objective was to establish the relationship between organizational climate and administrative management in teachers of the educational institution Daule, Ecuador, 2018.

The research hypothesized that there is a significant relationship between the organizational climate and administrative management in the teachers of the educational institution Daule, Ecuador, 2018. The study population corresponds to 20 teachers being intentional or not probabilistic for convenience. The study is non-experimental, assumes a correlational design. The technique of data collection was the survey and the questionnaire was used as an instrument. The questionnaires were validated through Cronbach's Alpha with a value of 0,943 for the organizational climate measurement instrument and 0,710 for the instrument that measures administrative management, the scales of the surveys were made up of 20 items with a Likert scale for the questionnaire of the organizational climate and 30 items with a Likert scale for the administrative management questionnaire. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through crossed tables and the hypotheses were checked with Spearman's Rho correlation coefficient.

The correlation results of Table 7 show that the values $p: 0.561$ and $Rho -0.138$ determine that there is no relationship between the variables. Therefore the investigation concludes that the organizational climate is not related to administrative management in the educational unit Adriana Fuentes, Daule, 2018.

Keywords: Communication, Motivation, Participation, Trust, Planning.

I. INTRODUCCIÓN

Una de las características primordiales que debe tener toda institución es proporcionar a su personal un ambiente de equidad y bienestar, ya que gracias a ello toda la comunidad educativa podrá realizar sus actividades de manera eficaz, desarrollando y expandiendo las destrezas y habilidades necesarias para cumplir determinada función, lo cual crea relaciones interpersonales sólidas. Para ello las autoridades institucionales deben tener un adecuado manejo de las normativas de convivencia, una correcta planificación e implementación de actividades, así como también buena comunicación y motivación para sus colaboradores.

Se conoce que el clima organizacional son todas las situaciones laborales que poseen un efecto significativo en los colaboradores de la institución en relación con su desempeño y rendimiento (Barua, Chaudhary, y Rangnekar, 2014), también se conoce que la gestión administrativa se refiere a las acciones que toma el directivo, las cuales le permiten planificar, organizar, y realizar un monitoreo de todos los procesos que se manejan en las unidades educativas (Robbins y Judge, 2009).

Sin embargo, la realidad internacional nos muestra que en España han comparado el clima organizacional con el clima meteorológico, manifestando que, así como el clima meteorológico tiene días nublados y días soleados, a los directivos de las organizaciones españolas se les presentan inconvenientes para mantener ambientes agradables para desarrollar las potencialidades de sus colaboradores. En este mismo estudio también se señala que Francia, Ucrania y Rusia las empresas no alcanzan altos niveles de clima organizacional por las malas relaciones entre colaboradores y directivos (Herrero, 2011).

Una revista científica en América Latina reveló que los trabajadores perciben una falta de co-responsabilidad y de reconocimiento de su trabajo por parte de los directivos, además señalan que la relación entre compañeros no es buena, esto denota comportamientos de agresión generalizada e imitación de lo que sienten recibir de las autoridades. El estudio concluye que cuando existe un clima organizacional agresivo se aumenta el estrés y se disminuye la motivación al trabajo. (García y Sánchez, 2013)

Una investigación realizada en el país de Costa Rica determinó que la gestión administrativa dentro de los planteles educativos tiene como principal objetivo la atribución de la formación

de los docentes para que desempeñen un buen trabajo en la institución. Además, que toda decisión que tome la administración tiene que tener sentido coherente mediante lo que se oferta y el rendimiento profesional de los docentes (Medina y Ramón, 2014).

De igual manera se observa en Ecuador, que el clima organizacional de acuerdo con un estudio realizado por Montero y Romero (2016) y publicado por la revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, presenta inconvenientes puesto que según el estudio el 63,2% de los trabajadores manifiesta que la mayoría se preocupa por realizar bien su trabajo y que no les importa no ayudar a sus compañeros, además un 31,6 % manifiesta que la falta de comunicación influye en que no exista un buen clima organizacional, lo cual no permite una mayor satisfacción en el trabajo.

Para que exista una gestión administrativa eficaz, debemos tener en cuenta que el administrativo tendrá que conocer los parámetros legales que existen, con el fin de facilitar y tener una visión más clara de todos los procesos administrativos. Es decir, la manera en que se deben llevar a cabo los procesos, generando efectos que puedan satisfacer necesidades grupales e individuales que contribuyan y respeten las obligaciones y derechos de los administrativos.

Actualmente, se puede definir que una de las características que tiene más incidencia en la dimensión del clima organizacional, se genera porque los docentes no tienen claro las metas y objetivos institucionales, también se puede notar la falta de planificación, prevención y comunicación de las autoridades institucionales, además se observa que existe poca motivación de las autoridades y escasa integración participativa del personal docente en las actividades que se presentan. También se evidencia poco trabajo colaborativo de docentes y autoridades, no existe reconocimiento de los logros académicos de los docentes y en ocasiones no existe confianza entre docentes y autoridades. Algunos educadores carecen de conocimiento acerca del manejo de relaciones interpersonales, por ello no suelen aplicarlo en su profesión, lo que genera inconvenientes al momento de intercambiar información con sus colegas cuando de planificación estudiantil se trata. Es importante que la gestión administrativa tenga su desarrollo con eficacia para evitar que existan estas problemáticas institucionales.

La unidad educativa está conformada por el director, educadores, educandos, padres de familia, es por eso que se debe desarrollar la gestión administrativa que conlleve a mejorar el clima organizacional con el fin lograr los objetivos institucionales.

Ante lo expuesto se asume lo que manifiesta el Ministerio de Educación (2012), argumentando que la gestión administrativa está conformada por miembros que se convierten en nexos importantes dentro de la institución, creando una vía útil de acceso para llegar a quienes se encargan de gestionar todos los procesos administrativos del plantel y monitorear la gestión que tiene el grupo de talento humano respecto a sus competencias. Es por ello, que toda unidad educativa que cuente con los puntos mencionados con anterioridad, podrá ofrecer un servicio que cuente con eficacia, calidad educativa y sobretodo credibilidad.

La conjetura acerca de la problemática existente, se presume está dada por la poca comunicación asertiva que existe dentro de la institución, la falta de integración por parte de todos los actores educativos, lo que conlleva a la carencia de actividades que se deben planificar y ejecutar de forma constante. Además, la escasa motivación a los colaboradores impide que se puedan superar o tengan ánimos de cooperar.

Es necesario investigar la relación del clima organizacional y la gestión administrativa en la unidad educativa y conocer factores del porque los docentes están desmotivados en sus labores diarias, no tiene sentido de pertenencia, presenta desconfianza y deslealtad entre directivos y docentes, además de conocer porque los directivos no planifican ni ejecutan correctamente las actividades institucionales, puesto que estas acciones crean un ambiente desfavorable que se percibe por la ausencia de liderazgo, planificación e incumplimiento.

Es por ello, que se conjetura que la presente investigación permita considerar y delinear todos aquellos elementos que tienen una dependencia del clima organizacional y gestión administrativa de los profesores de la institución Adriana Fuentes, de Ecuador en el periodo lectivo 2018-2019, con el propósito de superarlos y conseguir que la gestión administrativa sea fundamental para promover la integración y compromiso de la comunidad educativa, que conlleve a alcanzar un buen clima organizacional que permita cumplir con los estándares de calidad educativa.

Entre los antecedentes internacionales tenemos a: Baldeón (2016) quien realizó un estudio de *Gestión administrativa y clima organizacional*, sustentando su trabajo maestría en la Universidad César Vallejo, presentó como objetivo determinar si la gestión administrativa tiene relación alguna con el clima organizacional. El tipo de investigación es descriptiva correlacional, de diseño no experimental con enfoque cuantitativo. La muestra fue de 140 empleados entre docentes y personal administrativo. Para recolectar datos se utilizaron dos encuestas que fueron validadas en una prueba piloto por el Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos indican que un buen número de docentes y personal administrativo sienten un alto grado de insatisfacción laboral por la poca asertividad de la gestión en los procesos administrativos, también se concluye que la escasa competencia de las autoridades, sumado a la carencia de relaciones interpersonales impiden que se logren los objetivos y metas a nivel de la red educativa.

Milla (2017) en su tesis titulada “*Gestión administrativa del director y estrés laboral docente*” previa a la obtención del título de maestría sustentada en la UCV de Perú. Se planteó determinar si la gestión administrativa del director tiene alguna relación con el estrés laboral de los docentes. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es correlacional con diseño no experimental. La población censal estuvo conformada por 89 profesores, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, estos cuestionarios tuvieron una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,957 para la variable Gestión Administrativa y de 0,701 para la variable estrés laboral. Los resultados indican que El 48,3% de los docentes manifiesta tener un estrés laboral alto al mismo tiempo que la gestión administrativa es mala, por otro lado, el 49,4% manifiesta que cuando la desmotivación es alta la gestión administrativa es mala. La investigación concluye que la gestión administrativa se relaciona inversamente con el estrés laboral con un valor de correlación Rho de Spearman de -0,351 y con una significancia de 0,001.

Vargas Aris (2017) en su tesis de maestría “*Percepciones de los docentes sobre el clima laboral en el departamento de inglés*”, sustentada en la Universidad de Piura, donde su objetivo fue identificar las percepciones de los docentes sobre el clima laboral, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo con diseño no experimental. La muestra la conformaron 18 docentes del departamento de inglés. Como técnica se utilizó la encuesta con

su respectivo cuestionario. La validación del instrumento alcanzó un coeficiente del Alfa de Cronbach de 0,912. La investigación obtuvo como resultados que el 72,23% de los docentes considera en un nivel alto la comunicación en el departamento de inglés, por otra parte en la dimensión motivación existe un 38,39% de los docentes que manifiestan que no se reconoce el trabajo que realizan, en la dimensión confianza el 44,45% de los docentes indica que existen bajos niveles de confianza, finalmente el 72,22% de los docentes percibe de manera positiva esta dimensión, concluyendo que la coordinación mantiene informados a los docentes, pero no los motiva a trabajar hacia los objetivos del área.

Muñoz (2015) en su tesis de maestría “*Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos*” sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Donde su propósito fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa. Se desarrolló la investigación bajo un enfoque cuantitativo, el nivel de la investigación fue descriptivo correlacional con un diseño no experimental. La muestra es probabilística aleatoria y fueron considerados 80 trabajadores. Se utilizó como instrumento un cuestionario con escala tipo Likert. Los resultados indican que el 81,3% de los trabajadores califica como regular el clima organizacional, mientras que el 57,5% manifiesta que la gestión administrativa también es regular, concluyendo que el valor de correlación de Spearman es de 0,300 y el valor de significancia 0,006, con lo cual se determina que existe una relación baja y positiva entre el clima organizacional y la gestión administrativa.

Cuenca (2018) en su tesis de maestría “*El clima organizacional y gestión administrativa en la Gerencia Central*” sustentada en la UCV de Perú, donde propuso determinar la relación que existe entre el clima organizacional y gestión administrativa. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La muestra es probabilística aleatoria simple de 80 trabajadores. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario con escala tipo Likert. Los resultados muestran que el 31,3% de los trabajadores manifiesta que cuando el clima organizacional está en nivel medio la gestión administrativa se encuentra también en el nivel medio, por otro lado, el 52,5% manifiesta que cuando la recompensa es alta la gestión administrativa se encuentra en el nivel medio, finalmente el 46,3% indica que cuando el agradecimiento y apoyo es alto la gestión administrativa tiene nivel medio. La investigación concluye que existe una correlación

positiva y débil entre el clima organizacional y la gestión administrativa de acuerdo con el coeficiente correlacional de Spearman de 0,292 y con una significancia de 0,009.

Cifuentes La Rosa (2015) en su tesis de maestría “Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo” sustentada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, donde propuso determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional. El enfoque desarrollado en la investigación fue cuantitativo, el nivel de la investigación es descriptivo correlacional con diseño no experimental. La muestra es censal y la conformaron los 30 colaboradores administrativos de la institución. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario con escala tipo Likert. Los resultados muestran que el 96,67% de los colaboradores coinciden que la gestión administrativa es buena, y el 70% manifiesta que el clima organizacional también es bueno, en lo referente a la planificación el 63,33% manifiesta que es buena, y el 63,33% manifiesta que la organización es regular. La investigación concluye que existe una correlación positiva y moderada entre el clima organizacional y la gestión administrativa de acuerdo con el coeficiente correlacional de Spearman de 0,648 y con una significancia de 0,000.

Entre los antecedentes nacionales tenemos a: Medina (2017) quien en su tesis de maestría “*Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente*”, sustentada en la Universidad Andina Simón Bolívar, propuso determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los docente. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, mientras que el nivel de investigación fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 docentes. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario con 90 reactivos que miden el clima organizacional. Los resultados muestran que el 15,33% manifiesta que el clima organizacional es moderado, por otra parte, el 28,70% de los docentes manifiesta que su trabajo no es reconocido, por otra parte, el 11,63% de docentes percibe que trabajo colaborativo es bajo, finalmente el 15,52% de los docentes indica que la responsabilidad en la institución tiene nivel medio. La investigación concluye determinando una correlación entre positiva baja entre el clima organizacional y el desempeño docente, de acuerdo al valor de correlación de Pearson de 0,297 con una significancia de 0,036.

Rodríguez (2015) en su trabajo de maestría titulado “*Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional*” sustentada en la Universidad de las Fuerzas Armadas de Sangolquí.

Propuso Investigar el clima laboral en el MCDS y el impacto real que habrían tenido las políticas públicas. El enfoque utilizado fue el cuantitativo, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional. Como muestra se consideró a 290 servidores públicos, los cuales fueron seleccionados de forma aleatoria. Los resultados muestran las dimensiones estructura, recompensa deben ser mejorados pues estos son considerados aspectos negativos, por otra parte se debe fortalecer los aspectos positivos como la remuneración, estándares, desafío, cooperación, responsabilidad, relaciones interpersonales, comunicación y conflictos. La investigación concluye que se debe implementar una gestión organizacional por procesos, agilizar la gestión organizacional en todos los niveles de la institución y diseñar beneficios y recompensas que motiven la excelente labor de los servidores públicos. También se concluye que una parte del personal, de ello en su mayoría jóvenes desconocen los procesos institucionales pero muestran interés y ganas de aprender.

Angulo (2016) en su trabajo titulado “*El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*” presentado en Pontificia Universidad Católica del Ecuador, propuso analizar la influencia del liderazgo directivo en el clima institucional. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada 230 estudiantes y 150 padres de familia, 3 directivos y 28 docentes. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario con 12 preguntas para los docentes, un cuestionario con 7 preguntas para los estudiantes y para los padres de familia un cuestionario con 8 preguntas. Los resultados muestran que el 41,30% de los estudiantes perciben que la relación entre los integrantes de la comunidad educativa es muy buena, el 54% de padres de familia percibe un buen ambiente institucional, el 67,86% de los docentes manifiesta que a veces participa en la toma de decisiones, en cuanto a la motivación recibida el 78,57% manifiesta que siempre son motivados por las autoridades, finalmente el 93,86% de los docentes manifiesta que existe un buen trabajo en equipo. La investigación concluye que los docentes no participan en la toma de decisiones lo que limita llegar a ser una comunidad educativa eficiente, por otra parte, las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa son muy buenas, pero no se debe descartar a una minoría que expreso que son regulares, finalmente la forma de administrar una institución educativa tiene su influencia en el clima laboral de sus colaboradores.

Como antecedentes locales se destacan: Torres (2016) en su trabajo titulado “*Caracterización del Clima organizacional*” presentado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, propuso diagnosticar el clima organizacional de los directivos y profesores. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, el nivel de investigación fue exploratorio descriptivo. Como muestra se presentaron a 37 clientes, 13 directivos y 24 profesores. Entre los resultados se aprecia que los directivos tienen un compromiso del 31%, comunicación 19% y el respeto 15% son valores significativos, mientras que para los profesores los valores significativos son la comunicación 29%, la colaboración 19% y el compromiso 19%. La investigación concluye que no existe un alto nivel de pertenencia institucional de docentes y directivos, mientras que se reconocen de forma significativa valores como la colaboración, comunicación y responsabilidades.

Flores (2016) en su tesis de maestría “*Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa.*” presentada en la Universidad de Guayaquil, propuso determinar la incidencia del clima organizacional institucional en la gestión administrativa, la investigación fue de tipo cuantitativo, de tipo descriptivo y bibliográfica, la muestra fueron 4 directivos, 56 docentes, 12 personal administrativo y 10 personal de apoyo, los resultados obtenidos indican que el 55% de los encuestados manifiesta que en la institución si existe trabajo en equipo, por otro parte el 51% manifiesta que en la institución no existe un ambiente favorable, respecto a la comunicación el 51% manifiesta que es apropiada, la motivación alcanza un 43% de percepción favorable, en cuanto a la gestión administrativa de los directivos el 67% de los encuestados está de acuerdo en manifestar que la institución educativa siempre dispone de métodos que ayudan a progresar el trabajo, finalmente el 52% de los participantes manifiestan sentirse satisfechos de pertenecer a la institución educativa por el buen clima organizacional que se percibe. El estudio concluye que el clima organizacional si está relacionado con la gestión administrativa.

Existen varias definiciones de clima organizacional y diversas formas de referirse a él, algunos investigadores lo identifican como clima laboral, otros le denominan clima institucional y quienes finalmente lo conocen como clima organizacional. (Vargas Aris, 2017)

El clima organizacional, es de suma importancia para todas aquellas instituciones competitivas que ponen la mayor parte de su atención en la búsqueda de la excelencia. Es decir, que intentan mejorar constantemente el rendimiento académico y el servicio que otorgan a todos

quienes conforman la comunidad educativa. Realizar un estudio o investigación referente al ambiente que se vive en el medio laboral permite establecer parámetros importantes para generar un impacto relevante en el clima laboral de las instituciones. (García, 2009).

Para Goncalves (2015) todo ambiente que se genera a través de las emociones y percepciones de los miembros de una unidad educativa se denomina “clima organizacional”, el cual puede calificarse de distintas maneras y puede ser inducido de forma positiva o negativa en el desenvolvimiento de los miembros de la institución. (p. 34).

Para Chiavenato (2009) el medio donde se relacionan miembros de la organización se denomina: clima organizacional y trata sobre aquellas ganas y motivación que exista dentro de este círculo compartiendo los mismos objetivos y estableciendo directrices que les permita permanecer en armonía.

Según Hall (1996) el conjunto de características que se definen dentro de un entorno laboral se denomina: clima organizacional, que es el ambiente percibido mediante la observación de cada uno de los colaboradores y por el cual ellos pueden desempeñarse y motivarse adecuadamente para brindar el servicio de una forma correcta.

El clima organizacional es la característica principal que permite al equipo de trabajo poder alcanzar metas e incluso superarlas. Todo esto depende del ambiente en el que este desenvuelto el personal colaborador y la motivación constante que se le dé a cada uno de ellos, reconociendo la labor que realizan cada día, lo cual los impulsa a querer ser mejores (Albañil, 2015).

Para Pulido (2003) toda aquella situación laboral que se presenta dentro de la institución es percibida como el clima organizacional. Las características positivas o negativas de un plantel educativo son establecidas por el personal de trabajo y si se dan de la forma adecuada contribuirán considerablemente al desempeño profesional y administrativo de una institución.

De acuerdo con Chiang (2010) el clima organizacional ha ido evolucionando por medio de los diferentes temas conceptuales que se han generado a través del tiempo donde en primer lugar se definieron netamente por los factores organizacionales que tenían como consecuencia situaciones positivas o negativas. Sin embargo, se puede definir a este tema como los factores percibidos por el personal de trabajo que se encuentran laborando en el plantel educativo, generando un ambiente colaborador si es tratado de forma correcta, donde la motivación y los

reconocimientos forman un papel importante. Por ello, el clima organizacional mejora a medida que los actores educativos convivan de forma armónica, respetando los derechos y responsabilidades de los demás.

Para Rodríguez (2004) el clima organizacional dentro de los planteles educativos se distingue por el grupo de características psicológicas y psicosociales que se producen mediante factores estructurales y personales de la organización, que en conjunto proporcionan un estilo único a la institución.

Likert (1974) con la teoría de los sistemas proporciona información relevante que tiene como punto principal promover una estructura referencial acerca del ambiente organizacional y el papel que este influye dentro de la eficacia institucional. Es por ello que el autor tiene en consideración el clima autoritario y el clima laboral participativo.

Dentro del clima autoritario se encuentran dos subdivisiones. La primera se trata del autoritarismo explorador, el cual se presenta cuando el directivo de la organización carece de confianza en la labor que realiza el personal colaborador que tiene a su cargo, excluyendo las opiniones que puedan proporcionar y evitando que ellos formen parte de la solución. La otra subdivisión trata del autoritarismo paternalista que es aquella donde los encargados de los planteles educativos confían en sus trabajadores, pero son tratados como un amo y en algunas circunstancias el personal de apoyo es considerado en la toma de decisiones y planteamiento de objetivos, porque de manera simultánea se ven casos donde las autoridades son quienes deciden el rumbo de la institución.

Por su parte cuando el clima participativo se manifiesta, se logra subdividir en dos partes, la primera es de tipo consultiva, que trata de la confianza que el directivo tiene hacia sus empleados, sin embargo, solo los altos mandos pueden tomar decisiones y ejecutar políticas de mayor jerarquía, brindando acceso a los subordinados para emplear decisiones puntuales en su ámbito, haciendo que el tipo de comunicación dentro del contexto del clima consultivo sea descendente. Por otro lado, la segunda división está condicionada a ser grupal. Es decir, los directores crean un ambiente de confianza que se expande en todas las áreas, sin importar el cargo institucional que los colaboradores ocupen. Además, generan una motivación diaria dentro del grupo de trabajo impulsándolos a generar ideas y soluciones al momento de que un

problema se presente. La comunicación que se da aquí, engloba todas las direcciones que pueden ser: lateral, ascendente y descendente. La amabilidad, la cordialidad, el apoyo, las ganas y la colaboración grupal de todos los actores educativos aumenta a medida que la integración en la toma de decisiones los incluya. Likert citado por (Albañil, 2015).

Chiavenato (2011) concuerda con Likert en manifestar que el clima de una organización contribuye a que las personas inmersas dentro de la unidad educativa se vean motivadas por el reconocimiento que se les da por su labor desempeñada, logrando que cada día su trabajo sea más eficaz y eficiente. En este sentido Chiavenato también define la clase de clima presente en una organización.

Cuando el directivo carece de confianza frente a su personal colaborador y constantemente apunta a generar amenazas y no motiva a su grupo se denomina: Clima autoritario explorador, ya que las decisiones son consensuadas solamente por el administrador.

En consecuencia, se derivan otros tipos de clima que se puede manifestar dentro de un plantel educativo como es el mencionado clima paternalista es el mencionado paternalista, que se direcciona a la participación conjunta de todos los miembros del equipo, generando confianza, premiaciones por su buen desempeño y castigos cuando existe una equivocación. Sin embargo, la comunicación y la toma de decisiones solo se manifiestan en unas cuantas ocasiones.

Para que exista un clima participativo de tipo consultivo, tiene que el director generar un ambiente de confianza entre inspectores y docentes y establecer el momento en que habrán recompensas y castigos por su buen o mal desempeño dentro de la institución, con el fin de elevar la autoestima del personal inmerso en el plantel educativo.

Por último, está el clima de participación en grupos, donde el objetivo principal es que exista un rango elevado de confianza entre el directivo y su equipo de trabajo, creando una motivación que se genere a través de la participación al momento de llegar a la toma de decisiones. En este tipo de clima la comunicación es de tres tipos: lateral, ascendente y descendente.

En la presente investigación se han considerado las cuatro dimensiones del clima organizacional de Martín Bris citado por Vargas Aris (2017). Estas dimensiones son Comunicación, Motivación, Participación y confianza.

Dimensión Comunicación.

Robbins (2001) manifiesta que la comunicación es toda aquella transmisión de información que se da mediante símbolos, señas, sonidos y palabras para que pueda llegar a uno o más receptores de la manera correcta. Es decir, la comunicación es el medio que permite expresarnos ya sea, oral, mímica, escrita todos los pensamientos e ideas que queramos transmitir entre dos o varias personas.

El mismo Robbins (2004) manifiesta que existen dos elementos importantes para manejar una excelente comunicación dentro de las organizaciones, el primer elemento es la fluidez comunicativa que se refiere a la manera fácil y ágil de transmitir mensajes entre todos aquellos que conforman la institución, donde uno de los ejes principales para mantener una buena comunicación es el manejo eficaz de las relaciones interpersonales, la cual está enfocada en la manera que se relaciona el personal docente, administrativo y de apoyo de la organización entre ellos y con los demás.

Para Torres (2015) toda transmisión de información por cualquier vía o canal se denomina: comunicación, en otras palabras, consiste en el traslado de la información entre uno o más individuos, los cuales pueden tener opiniones distintas acerca de un tema en específico.

Por lo manifestado, las instituciones y la comunicación que se maneja dentro de la misma, puede facilitar la comprensión de los distintos actores que necesitan conocer acerca de todas las actividades a desarrollarse en beneficio del plantel. La difusión de la información tendrá que ser direccionada al personal docente, alumnado, representantes legales, personal administrativo y de servicio, entre otros, creando un ambiente comunicativo y asertivo que contribuyan a mejorar la calidad institucional.

Dimensión Motivación

Para Chiavenato (2009) todas las actividades que proporcionan motivación a el personal de los planteles educativos están direccionadas a los procesos psicológicos que generan percepciones en el entorno y modifican actitudes, crean personalidades e impulsan al aprendizaje continuo.

La motivación para los autores Franklin y Krieger (2011) es aquella relación existente con lo cognitivo de la personas, es decir que los individuos actúan de una manera específica por

los factores de su entorno. Por lo tanto, si el comportamiento de la persona se basa en su mente y emociones, su manera de actuar será impulsada por el deseo y el rechazo.

La motivación es aquel énfasis que tiene una persona sobre cualquier cosa en particular, creándole una necesidad de sentir una afinidad con lo que hace o realiza y elevando el desarrollo profesional y desempeño del docente en los planteles educativos (Ramírez, 2015).

La motivación es toda manifestación que tienen las personas al momento de desempeñar su trabajo, ya que es el único medio en donde pueden expresar el nivel de satisfacción que sienten gracias al reconocimiento de sus labores cotidianas y la forma en la que cumplen las disposiciones encomendadas que se les encarga en la institución educativa. Los maestros sienten una motivación cuando considera que al ambiente laboral es adecuado, cuando el alumnado responde favorablemente a los métodos de enseñanza, haciendo que se cree un compromiso con sus estudiantes que aporten con nuevos contenidos pedagógicos que logren cumplir los objetivos propuestos. Sin embargo, a veces los directivos no motivan a sus docentes por el contrario le recargan su horario de trabajo, lo que genera una carga tanto física como emocional en el profesorado, lo que impide ejercer sus funciones eficazmente.

Dimensión Participación

La dimensión de participación está enfocada a la apreciación que tiene el ser humano sobre la apertura que se les brinda para participar en temas que involucren la toma de decisiones que benefician a la institución. (Lean, 2012)

La participación dentro de la organización es considerada como el nivel de identidad e interacción de un empleado con su trabajo, con lo cual se puede medir si su desempeño laboral es fundamental dentro de la organización.

Según Gento (2002) la participación es todo aquel trabajo colaborativo que realizan los funcionarios, donde pueden integrar actividades que benefician al estudiante para aprender nuevas técnicas y estrategias de aprendizajes que faciliten el entendimiento de nuevos conceptos. En otras palabras, se refiere a la integración que tengan los actores educativos dentro de los planteles educativos y la forma en que ellos aportan para el desarrollo académico, gestionando de manera adecuada y delegando responsabilidades a personas capacitadas que contribuyan resolviendo conflictos que se presentan en el diario vivir.

Según Robbins citado por Albañil (2015).

Menciona que todo personal colaborador de una institución educativa se motiva mediante el reconocimiento de su trabajo, logrando contribuir con el progreso académico. Además, la identificación del personal se crea a partir de la inclusión del mismo en las actividades diarias, tales como: actos cívicos, culturales, conmemorativos, académicos y sociales que den pie al desempeño eficaz de los trabajadores.

Dimensión Confianza

Para Robbins citado por Albañil (2015) la dimensión de confianza se logra al momento en que el personal colaborador crea un ambiente cálido y afectivo que incita a la confianza dentro de cualquier departamento en el que se trabaja. Es por esa razón que los equipos de trabajo se motivan y elevan su nivel de desempeño, respetando la manera de ser de cada uno de sus compañeros y confiando en las capacidades individuales de todos ellos.

La confianza de acuerdo con Yáñez (2014) es la seguridad que tiene un ser humano sobre sí mismo o sobre una decisión que tomará o haya tomado que contribuyan con el desarrollo de cualquier fin en particular.

Díaz (2015) establece que la confianza dentro de las instituciones educativas está basada en las necesidades que tienen las personas por incluirse en el entorno laboral, estableciendo grados de afinidad que permiten relacionarse de forma más profunda con su equipo de trabajo. Todo esto facilita la colaboración, la ayuda, participación laboral de los actores educativos que trabajan diariamente para poder sacar adelante a la institución a la que pertenecen.

Factores que deterioran el clima organizacional

Para Cuarta (2010) los instrumentos como; el clima laboral, ambiente laboral o atmósfera son aquellos elementos que se determinan por la forma en la que se puede percibir el espacio de trabajo de los docentes en una institución. Es decir, que el clima este sujeto a la manera en que el grupo de trabajo es tratado mediante la motivación y escuchando las necesidades de quienes día a día laboran por alcanzar objetivos institucionales. Cuando el personal administrativo o colaborador tiene un buen concepto del trabajo que se realiza en conjunto con los altos directos, estos generarán soluciones en etapas de conflicto y rendirán de mejor forma en su desempeño

laboral. Sin embargo, de no existir lo mencionado las cosas pueden revertirse y llevar a un declive institucional.

La importancia del clima organizacional radica en el enfoque que se le da al mismo en cuanto a la misión y visión determinada para dicho concepto y en el tiempo que se invierte para que se consolide de forma positiva. De llegarse a dar dicho punto eficazmente, la institución estaría apta para poder combatir cualquier tipo de dificultad que se presente a lo largo del año escolar, mediante proyectos, actividades, etc... siempre y cuando este direccionada dentro de los parámetros previamente establecidos en la organización.

En muchos casos se ha podido observar que se realiza una reingeniería en la estructura de una institución u organización para poder empezar con nuevas temáticas que favorezcan al plantel y que permitan solucionar problemas rápidamente, superando factores de riesgo que amenacen la tranquilidad de la institución. (Ascott citado por Arley, 2010).

Definiciones de la Variable Gestión Administrativa

Uno de los conceptos que aporta en la definición de gestión administrativa es el propuesto por Alva y Caycho (2014) en el que mencionan que esta dimensión tiene la facultad de diseñar y establecer un ambiente optimo donde se puedan realizar procesos, tomar decisiones y coordinar el trabajo de manera individual o grupal, con el objetivo de que se cumplan las metas establecidas. Es el desarrollo de las actividades previamente planificadas que buscan el beneficio de la unidad educativa por medio de la implementación constante de acciones que son monitoreadas por personal netamente capacitado.

Para Palladino y Palladino (1998) la gestión administrativa son tareas encaminadas a favor de las unidades educativas donde la gestión se determina por las actividades planificadas que atienden a las necesidades que se presentan en el cotidiano vivir de la organización y cumplen con los objetivos establecidos con anterioridad.

A decir de estos autores la gestión administrativa es la transición diaria que se da por medio del desarrollo, control y ejecución de las diligencias en las escuelas, unidades educativas e incluso universidades que tienen distribución de funciones y objetivos particulares.

Para Gómez (2015) el grupo de acciones que toma el director de una institución esta denominado como: gestión administrativa y se ve caracterizado por el control, la planificación y la ejecución de ciertas actividades que beneficien al plantel y sumen a los avances positivos del mismo.

Son acciones que el directivo debe conocer como subir la autoestima de su equipo de trabajo, crear un ambiente de confianza y de relaciones interpersonales, tomar decisiones y gestionar eficazmente para poder direccionar la institución hacia caminos de prosperidad y éxito.

Para que exista una buena gestión administrativa el directivo debe tener en cuenta varios puntos que le permitirán consolidar este aspecto, como, por ejemplo: la planificación previa de cualquier actividad a realizar, el diseño, la ejecución, el monitoreo y la organización del mismo. (Campo, 2011).

Por su parte Servulo (2002) establece que la gestión administrativa son actividades diversas que se coordinan con los trabajadores, para lograr las metas institucionales, también son los diferentes recursos, la planificación, organización, dirección y control. Por lo tanto, gestionar es obtener el logro de las metas, a través del esfuerzo del personal que integra la institución.

En consecuencia, la gestión administrativa en el área educativa se orienta a gestionar el cumplimiento del currículo educativo y para ello debe ejercer sus facultades en el ámbito que le corresponde y así alcanzar altos estándares de calidad educativa y de sana convivencia.

Teoría de la Administración Educativa de Kaufman relacionada a la Gestión Administrativa.

Rogger Kaufman en su teoría de la Administración Educativa, comenta que la administración escolar es el transcurso efectivo de los procesos educativos que se dan dentro de la organización, que tienen como único fin llegar a resultados óptimos plenamente establecidos en base a la planificación. Por ello, el autor define seis etapas que son de suma importancia para que exista un buen funcionamiento dentro de los planteles educativos.

La primera etapa consiste en identificar las necesidades y problemas, para de esta manera poder conocer las deficiencias institucionales, la segunda etapa es alternativas de soluciones, aquí se deben plantear tantas soluciones sean necesarias para erradicar el problema, la tercera etapa es seleccionar medios y estrategias, en esta etapa se debe disponer de recursos efectivos

que resuelvan las necesidades, la cuarta etapa es implantar estrategias, aquí se ejecuta lo planificado para resolver el problema, la quinta etapa es evaluar la eficiencia de la ejecución, es decir que tan efectivo resultó la solución, finalmente tenemos lo pertinente, eficaz y efectivo, aquí se considera si la solución implementada traspasa las expectativas. (Guerrero, 2014)

Por lo tanto, se puede deducir que la administración educativa se sustenta en las seis etapas de Kaufman, para su eficaz funcionamiento. Es importante cumplir a cabalidad las etapas para que la administración de organizaciones educativas tenga un correcto orden y buen funcionamiento en su estructura.

Para el estudio de la variable se han considerado las tres dimensiones de la gestión administrativa de Jiménez citado por Milla (2017). Estas dimensiones son Planificación, Implementación y Ejecución:

Dimensión Planificación

Jiménez citado por Milla (2017) determina que toda transición o proceso que se da en el ámbito administrativo que permita escoger y ejecutar los métodos adecuados para el beneficio de la unidad educativa y determinen políticas que ayuden a alcanzar los objetivos, se denomina planificación.

Planificar es más que hacer planes y preparar el camino para construir el futuro deseado. Significa crear objetivos que vayan en función de beneficios que permitan elevar la calidad educativa de las instituciones. Es decir que planificación es un proceso que acumula información y actividades para actuar en el futuro, y que debe estar orientado a la consecución de las metas de forma óptima (De León, 2014).

Para Amador (2008) toda acción que se piensa por adelantado estableciendo donde, cómo, cuándo y a qué hora se pretende realizar dicho acontecimiento que ayude a la unidad educativa, se denomina: planificación. Es decir, que todo nexo que nos dirija lo que vamos hacer, con lo que queremos hacer, constituye la planificación. La función de aquello es reducir los riesgos de fracasar y tener controlado las actividades que se pretenden desarrollar.

El orden y la organización son dos aspectos importantes dentro de la planificación porque de ellos depende lograr el objetivo que se desea alcanzar y es la base para poder determinar directrices que contribuirán al desarrollo de cualquier actividad.

Dimensión Implementación

Para Jiménez citado por Milla (2017) la implementación de procesos, pretende hacer más efectivos y funcionales los procesos administrativos de las instituciones, con la implementación de nuevos procesos los colaboradores desarrollarán nuevas competencias acorde a sus funciones y se encaminarán a comportarse conforme lo requiera la organización.

Según Quade citado por Rivera (2014) la implementación es aquella que permite establecer de forma ordenada los patrones de conducta, ya sea mediante leyes políticas que estén generada en base a decisiones. (p.23).

Es decir, que se necesita priorizar necesidades y establecer que cosas tienen un grado más elevado de importancia y cuales no suman a la institución para posteriormente eliminarlas. Una vez que se conocen los temas principales se pueden definir e integrar recursos, personal de talento humano que ayude a el progreso educativo, generar estrategias en base a las necesidades del plantel, entre otras.

Dimensión Ejecución

Jiménez citado por Milla (2017) menciona que la ejecución es todo accionar que permite definir los métodos más apropiados para contribuir de la forma más propicia con las políticas existentes dentro de la institución, contribuyendo con el bienestar de la misma.

La dimensión de la ejecución es la disciplina que esta direccionada a la aplicación de responsabilidades que permiten a los directores, maestros, gerentes experimentados desempeñar algo con facilidad para que se genere un acto concreto que realce la calidad institucional.

Para Lawrence (2011) es un método estricto que requiere mucha disciplina e implica poner en ejecución todos aquellos procesos que tiene la organización donde se refleja el desempeño laboral de sus colaboradores basados en una estrategia técnica (p.45).

La ejecución es la parte más importante de la gestión administrativa, puesto que, de nada sirve planificar si no se ejecutan las acciones para lograr las metas planteadas.

De manera global, la mayoría de los autores concuerdan acerca de que una buena administración depende de la ejecución que realice dentro de los planteles educativos y la

capacidad que tenga para poder generar soluciones y crear actividades que potencien el rendimiento académico.

Es realizar o plasmar todas las actividades que fueron planificadas y que son necesarias para la consecución de los objetivos institucionales.

Tipos de la Gestión administrativa

Para determinar los tipos de gestión administrativa que existen, se ha tomado en consideración a Lugo (2013).

Modelo autocrático: es aquel elemento que le permite al líder ejercer el poder.

Modelo de custodia: los recursos económicos son la base principal de este modelo porque la institución tiene que ser capaz de afrontar las necesidades económicas que se presenten mediante algún pago o prestación.

Modelo de apoyo: el directivo debe tener en claro que tiene que ser un dinamizador y supervisar a su equipo de trabajo, aunque no exista grandes cantidades de dinero o de poder. En este modelo se manejará el apoyo como herramienta principal.

Modelo colegial: en este punto la clave principal es trabajar en beneficio de todos. Es decir, con un propósito en común que pueden servir en actividades programadas.

Factores que deterioran la Gestión administrativa

De acuerdo con Murillo (2003) la poca infraestructura, la falta de alumbrado y la poca atención a temas esenciales en una institución, es lo que lleva al deterioro de una gestión administrativa, puesto que el directivo se queda estancado en los procesos de aprendizaje. Esto provoca generalmente que no existan evaluaciones y una retroalimentación de la información brindada. Un clima organizacional en mal estado también contribuye a que la gestión administrativa no se encamine correctamente porque crea distorsión en el ambiente y conflicto.

La gestión administrativa debe contar con herramientas principales como la planeación, dirección y control de la misma, ya que estos puntos son la base de toda gestión pero de no ser anunciadas con anticipación causan que el personal educativo tengan incoformidad y el clima laboral se vea afectado. La relación que el director debe tener con el personal debe ser en una

sola dirección. Cuando se desarrollan las actividades educativas es necesario que cada una de ellas estén supervisadas para que salgan de la manera esperada.

Importancia de la Gestión administrativa

Entre los autores que dan su teoría sobre la gestión administrativa, se encuentra Mora (2013) que afirma que este concepto aplicado dentro de una institución asume acciones y responsabilidades entre el personal educativo que tiene como fin mejorar el sistema académico de toda organización. La preparación en los delegados es fundamental porque la inclusión de ellos en la serie de actividades de forma directa o indirecta permite que las cosas marchen positivamente.

La buena administración de una institución educativa depende en su gran mayoría de la gestión administrativa que se practique mediante actividades, proyectos que logren la integración y cumplan con los objetivos del plantel, que deberán ser ejecutados con responsabilidad.

Problema General

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa de los docentes de una Unidad Educativa Daule, Ecuador, 2018?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la Comunicación con la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018?

¿De qué manera la motivación se relaciona con la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018?

¿En qué medida se relaciona la participación con la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa “Daule, Ecuador, 2018?

¿Qué relación existe entre la Confianza y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa “Daule, Ecuador, 2018?

Justificación del estudio

La investigación propuesta está encaminada a abordar una problemática existente que tiene mucha apertura en los planteles educativos del Ecuador, ya que en los últimos años las instituciones educativas se han visto involucradas en problemas por la poca capacidad administrativa de las autoridades.

En base a esto se consideraron cinco características o aspectos importantes dentro de este estudio.

La justificación de la realización de este estudio se establece mediante su conveniencia en el ámbito educativo, ya que, dentro de este contexto, el clima organizacional cumple un rol importante porque es aquel que logra mantener una atmosfera pacifica, armónica y colaboradora dentro del personal de trabajo. Cuando esto se logra dar el clima organizacional gozará de una empatía, otro factor que permite la interacción entre el directivo y el profesorado haciendo que cada uno de ellos se desempeñe eficazmente en sus labores encomendadas.

La investigación posee relevancia social porque mediante variables que se dan en el contexto del clima organizacional, se conocerá de forma más específica cuáles son las directrices que se deben emplear para tener un buen clima laboral dentro de la institución. Además, el personal podrá aprender como relacionarse entre sí y generar empatía. En cuanto a la gestión administrativa, se prevé que el directivo este en la capacidad de ejecutar de manera oportuna teniendo un liderazgo asertivo que le permita establecer necesidades que contribuyan con el desarrollo educativo de la institución y fortalecer la colaboración entre todos los actores.

La investigación tiene implicancias prácticas, porque se ha tomado en consideración las variables sobre el clima organizacional y la gestión administrativas, donde se estable un importante nexos con la forma de liderazgo. Es decir que un líder inmerso en el ámbito educativo tiene que evidenciar su capacidad de liderazgo efectivo ante su grupo de trabajo.

Valor teórico

Para la valoración teórica de esta investigación se tomaron en cuenta los argumentos teóricos, los cuales sirven de sustentos con la teoría de Sistemas de Rensis Likert que hace énfasis en la relación del clima organizacional y el concepto que establece Kaufman acerca de la teoría de la Administración y su conexión con la Gestión Administrativa.

Utilidad metodológica

Metodológicamente, la investigación está direccionada a la descripción del clima organizacional que debe tener relación con el contenido de sus asistentes, además de presentar evidencias que ayuden a generar confiabilidad en el estudio. El líder debe tener la capacidad para mantener el ambiente laboral armónicamente.

En lo metodológico, el desarrollo de la investigación permite se pueda efectuar y contrastar la información mediante, técnicas, métodos y herramientas en el tratamiento de capacidades y construcción de las actitudes.

Hipótesis General

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa “Daule, Ecuador, 2018.

Existe relación significativa entre la motivación y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

Existe relación significativa entre la participación y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018.

Existe relación significativa entre la confianza y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

Objetivo General

- Establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la Comunicación con la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

- Establecer la relación entre la motivación con la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.
- Determinar la relación con la participación con la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.
- Establecer la relación entre la confianza y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

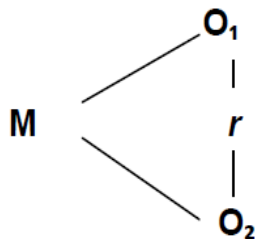
El diseño de la investigación fue no experimental transversal, puesto que los fenómenos estudiados fueron observados en su contexto, para que posteriormente se pueda hacer un análisis de la información que se logró recolectar en un plazo establecido (Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 2014)

El enfoque utilizado en el presente estudio es cuantitativo, porque se empleó estadísticas y encuestas en la recolección de información.

La investigación es de nivel correlacional, y busca establecer la relación entre el clima organizacional y gestión administrativa. Este tipo de investigación ayuda a que se conozca la relación que tiene la asociación entre las variables que estudian la problemática (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

El tipo de investigación fue aplicada, ya que su información fue utilizada en la solución de problemas de la realidad.

Esquema:



Donde:

M: Muestra (20 docentes de unidad educativa Adriana Fuentes, Daule Ecuador)

O1: Variable Clima Organizacional

O2: Variable Gestión Administrativa

r: Relación entre las variables

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable Clima Organizacional

Para Chiavenato (2009) el medio donde se relacionan miembros de la organización se denomina: clima organizacional y trata sobre aquellas ganas y motivación que exista dentro de este círculo compartiendo los mismos objetivos y estableciendo directrices que les permita permanecer en armonía.

Variable Gestión Administrativa

En la gestión administrativa el directivo debe tener en cuenta varios puntos que le permitirán consolidar este aspecto, como, por ejemplo: la planificación previa de cualquier actividad a realizar, el diseño, la ejecución, el monitoreo y la organización del mismo (Campo, 2011).

2.2.2. Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	El medio donde se relacionan miembros de la organización se denomina: clima organizacional y trata sobre aquellas ganas y motivación que exista dentro de este círculo compartiendo los mismos objetivos y estableciendo directrices que les permita permanecer en armonía (Chiavenato, 2009)	Es la percepción que tiene el individuo del entorno en el que se desenvuelve, donde lo ideal es tener un ambiente amigable que motiva al personal a desempeñarse con eficacia, esto lleva a que la institución tenga un mejor rendimiento comunicacional del plantel	<p>Comunicación</p> <p>toda trasmisión de información por cualquier vía o canal se denomina: comunicación, en otras palabras, consiste en el traslado de la información entre uno o más individuos, los cuales pueden tener opiniones distintas acerca de un tema en específico (Torres, 2015).</p>	<p>Fluidez de la información</p> <p>Rapidez con la que se transmite la información</p> <p>Influencia de los espacios y horarios en la comunicación</p> <p>Comunicación con los colegas (horizontal)</p> <p>Comunicación con la coordinación (ascendente)</p>	Escala de Likert Cuestionario Escala ordinal Muy Bajo 1 Bajo 2 Alto 3 Muy Alto 4
			<p>Motivación</p> <p>La motivación es aquel énfasis que tiene una persona sobre cualquier cosa en particular, creándole una necesidad de sentir una afinidad con lo que hace o realiza, de forma que contribuye a generar un mejor desempeño laboral dentro de la institución (Ramírez, 2015).</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Prestigio</p> <p>Motivación</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	
			<p>Participación</p> <p>La dimensión de participación está enfocada a la apreciación que tiene el ser humano sobre la apertura que se les brinda para participar en temas que involucren la toma de decisiones que favorezcan a las unidades educativas y contribuyan con el mejoramiento del rendimiento académico estudiantil (Lean, 2012)</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Efectividad</p> <p>Formación</p> <p>Reuniones generales</p> <p>Coordinación</p>	
			<p>Confianza</p> <p>Es la seguridad que tiene un ser humano sobre sí mismo o sobre una decisión que tomará o haya tomado que contribuyan con el desarrollo de cualquier fin en particular. (Yáñez, 2014)</p>	<p>confianza</p> <p>sinceridad</p> <p>Espacios y horarios</p> <p>Trato amical</p> <p>Reuniones entre profesores fuera del centro laboral</p>	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	En la gestión administrativa el directivo debe tener en cuenta varios puntos que le permitirán consolidar este aspecto, como, por ejemplo: la planificación previa de cualquier actividad a realizar, el diseño, la ejecución, el monitoreo y la organización del mismo (Campo, 2011).	En la unidad educativa Adriana Fuentes se realiza actividades por medio de una planificación, organización y ejecución para mejorar las dimensiones. Planificación 14 ítems, Implementación 6 ítems. Ejecución 10 ítems, que se expresan en la encuesta a través de la escala ordinal Siempre, (3) A veces, (2) Nunca, (1)	<p>Planificación</p> <p>Jiménez citado por Milla (2017) determina que toda transición o proceso que se da en el ámbito administrativo que permita escoger y ejecutar los métodos adecuados para el beneficio de la unidad educativa y determinen políticas que ayuden a alcanzar los objetivos, se denomina planificación</p>	Objetivos	Escala de Likert Cuestionario Escala ordinal Siempre 3 A veces 2 Nunca 1
			<p>Implementación</p> <p>la implementación de procesos, pretende hacer más efectivos y funcionales los procesos administrativos de las instituciones, con la implementación de nuevos procesos los colaboradores desarrollarán nuevas competencias acorde a sus funciones y se encaminarán a comportarse conforme lo requiera la organización. (Jiménez citado por Milla, 2017)</p>	Metas Estrategias Prevención	
			<p>Ejecución</p> <p>Jiménez citado por Milla (2017) menciona que la ejecución es todo accionar que permite definir los métodos más apropiados para contribuir de la forma más propicia con las políticas existentes dentro de la institución, contribuyendo con el bienestar de la misma.</p>	Perseverancia Efectivo Desarrollo Producto Logros	

2.3 Población y muestra

Según Tamayo (2012) el conjunto de un fenómeno que es sujeto de estudio para posteriormente realizar un análisis se conoce como población y sirve como muestra en una investigación que está enfocada a recopilar datos que contribuyan con el proyecto que va a realizar

Para Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014) la población es el grupo de personas que son tomados en consideración para el análisis de una problemática o situación en particular, tomando en cuenta que deberán de tener similitudes.

Se considera población a todos los 20 docentes de la institución educativa Adriana Fuentes, del cantón Daule, 2018-2019.

Tabla 1. Distribución de la Población

Docentes Matutina	Población
Hombres	4
Mujeres	16
TOTAL	20

Fuente: Secretaría de la Institución
Elaborado por: Autora

Por ser una población manejable, la muestra para este estudio es censal, puesto que se consideró a todos los docentes de la institución educativa.

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

2.4.1. Técnica

En el desarrollo del estudio se aplicó una encuesta con sus respectivos instrumentos

Kant denomina a la técnica como el instrumento que permite realizar los procedimientos utilizando herramientas que le proporcionen datos y materiales necesarios dentro de la investigación.

La encuesta según Sierra (2011) es la recolección de datos que los proporciona determinado grupo al que está enfocada dicha investigación y a la que se le realiza preguntas que son de interés sociológico que sirven para medir y obtener información necesaria.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Para el estudio que se está presentando fueron utilizadas herramientas de recopilación de información y datos enmarcadas en dos cuestionarios, los cuales como establece Behar (2008) es un instrumento que facilita conocer aspectos importantes de la variable que será objeto de estudio donde las preguntas se direccionan en base a ciertas características que se quieran conocer.

La herramienta del cuestionario fue la que se empleó para calcular la variable del clima organizacional que el autor Aris (2017) propone y que buscó obtener mediciones del clima organizacional de los profesores que laboran en la Unidad Educativa Adriana Fuentes. La encuesta se conformó por 20 puntos basados en la escala tipo Likert, que identifica los siguientes rangos: el valor de (1) para Muy bajo, el valor de (2) bajo, (3) es igual a Alto y, por último, se denomina Muy Alto a los que obtienen un puntaje de (4)

Por esta razón para el respectivo análisis y evaluación del clima organizacional se ha puesto en consideración la escala expuesta a continuación:

Variable Clima organizacional consta de 20 ítems, donde el nivel bajo está en el rango de 1 – 26, nivel medio 27 – 52 y nivel alto 53 - 80.

Por consiguiente, es fundamental conocer que el cuestionario que se empleó para hacer el análisis de la variable de gestión administrativa se acopló al cuestionario realizado en el estudio que Mila (2017) el cual tiene como finalidad medir el nivel de la variable de gestión administrativa de la institución que es objeto de estudio. La encuesta se conformó por 30 puntos importantes que se encuentran en la escala de Likert, donde se establece que la valoración de (1) es igual a Nunca, (2) es A veces y (3) pertenece a siempre.

Para la evaluación de la variable se considera la siguiente escala:

Variable gestión administrativa que consta de 30 ítems, donde el nivel bajo está en el rango de 1 – 30, nivel medio 31 – 60 y nivel alto 61 - 90.

2.4.3 VALIDEZ

La validez de contenido de la encuesta se la realizó por medio del juicio de expertos donde se comprobó que el cuestionario es apropiado para recolectar información del clima organizacional y de la gestión administrativa.

Zapata (2017) menciona que la medición de la investigación está enfocada al instrumento de validez, que permite calcular lo que se desea medir de forma clara y concisa.

Para tener la validez de criterio se efectuó la comparación de los resultados finales con los obtenidos de la prueba piloto.

2.4.4 CONFIABILIDAD

Los instrumentos de recolección de datos están direccionados a el grado de credibilidad y de fiabilidad que tengan, ya que estos son los que proporcionan confianza y estabilidad en los resultados que se logran obtener. En otras palabras, si la herramienta que usamos es confiable, los resultados serán creíbles.

Mediante una valoración que se realizó del estudio utilizando el valor Alfa de Cronbach se pudo determinar que el procedimiento del mismo, fue de 0,943, un margen aceptable para establecer que existe un alto índice de confiabilidad en los instrumentos utilizados para la recolección de información que se ajustó a las variables de clima organizacional de acuerdo como lo define el autor George y Mallery (2003).

De igual forma se estableció el cálculo de la valoración de Alfa de Cronbach que indicó un porcentaje del 0,710 de confiabilidad en la recopilación de información para conocer datos acerca de la gestión administrativa, la misma que se definió como un valor moderado para esta variable, como lo establece George y Mallery (2003).

2.5 Métodos de análisis de datos

La recopilación de datos se obtuvo mediante la técnica de la encuesta, la cual facilitó información acerca de los factores del clima organizacional y gestión administrativa de la Unidad Educativa Adriana Fuentes. El programa estadístico SPSS permitió la tabulación de todos los datos, que se lograron obtener mediante técnicas de recopilación de información como;

la encuesta que estuvo direccionada a saber más acerca del clima organizacional del plantel y la gestión administrativa de la unidad educativa Adriana Fuentes. Este programa que se utilizó también aportó con la validación de los datos en cuanto a la seguridad y claridad que se necesitan para poder seguir un proceso informativo veraz. Posterior a ello se hizo la presentación de datos mediante tablas cruzadas que facilitaron el entendimiento de la hipótesis en base a el método coeficiente de correlación de Spearman Rho

2.6 Aspectos éticos

El respeto hacia el proceso empleado en esta investigación se marcó desde un inicio mediante la solicitud a las autoridades competentes de la institución para obtener la autorización de realizar la investigación, los docentes firmaron el acta de consentimiento informado y se garantizó la reserva de la información.

Además, se garantiza el derecho de autor y cita respectiva de la información obtenida de la investigación.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule - Ecuador, 2018.

Tabla 2. Relación entre clima organizacional y la gestión administrativa

		Gestión Administrativa	
		Nivel bajo	Total
Clima Organizacional	Nivel Medio	18 90,0%	18 90,0%
	Nivel Alto	2 10,0%	2 10,0%
Total		20 100,0%	20 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Adriana Fuentes

Elaboración: Propia

Interpretación.

En la tabla 2 se observa que el 90,0% (18) de los docentes, califican en nivel medio la variable clima organizacional, sin embargo, califican en nivel bajo la variable gestión administrativa, pues consideran que tienen un limitado desarrollo personal.

Por otro lado, un 10,0% (2) de los docentes de la unidad educativa Adriana Fuente durante el presente periodo lectivo, estiman como alto el nivel del clima organizacional al mismo tiempo que la gestión administrativa es baja, pues consideran que no tienen autonomía.

Objetivos Específico 1

Determinar la relación entre la Comunicación con la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

Tabla 3. Relación entre la dimensión Comunicación con la variable gestión administrativa

		Gestión Administrativa	
		Nivel Bajo	
Comunicación	Nivel Medio	7 35,0%	7 35,0%
	Nivel Alto	13 65,0%	13 65,0%
	Total	20 100,0%	20 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Adriana Fuentes

Elaboración: Propia

Interpretación.

En la tabla 3 se observa que el 65,0% (13) de los docentes, califican en nivel alto la dimensión comunicación, sin embargo, califican en nivel bajo la variable gestión administrativa, pues consideran que les imponen actividades.

Por otro lado, un 35,0% (7) de los docentes de la unidad educativa Adriana Fuentes durante el presente periodo lectivo, estiman como alto el nivel medio la comunicación al mismo tiempo que estiman un nivel bajo de gestión administrativa.

Objetivos Específico 2

Establecer la relación entre la motivación con la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

Tabla 4. Relación entre la dimensión motivación con la variable gestión administrativa

		Gestión Administrativa	
		Nivel bajo	
Motivación	Nivel Medio	3 15,0%	3 15,0%
	Nivel Alto	17 85,0%	17 85,0%
	Total	20 100,0%	20 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Adriana Fuentes

Elaboración: Propia

Interpretación.

En la tabla 4 se observa que el 85,0% (17) de los docentes de la unidad educativa Adriana Fuentes durante el presente periodo lectivo, estiman como alto el nivel de la dimensión motivación, sin embargo, estiman con nivel bajo la gestión administrativa, lo cual indica que los docentes se sienten inseguros del trabajo de sus autoridades.

Por otro lado, un 15,0% (3) de los docentes, califican en nivel medio la dimensión comunicación, sin embargo, califican en nivel bajo la gestión administrativa de los directivos de la unidad educativa Adriana Fuentes.

Objetivos Específico 3

Determinar la relación de la participación con la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018.

Tabla 5. Relación entre la dimensión participación con la variable gestión administrativa

		Gestión Administrativa	
		Nivel bajo	Total
Participación	Nivel Medio	2 10,0%	3 10,0%
	Nivel Alto	18 90,0%	18 90,0%
Total		20 100,0%	20 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Adriana Fuentes

Elaboración: Propia

Interpretación

En la tabla 5 se observa que el 90,0% (18) de los docentes, califican en nivel alto la dimensión participación, sin embargo, califican en nivel bajo la variable gestión administrativa, pues se sienten que en ocasiones las autoridades no consideran sus opiniones.

Por otro lado, un 15,0% (2) de los docentes de la unidad educativa Adriana Fuentes durante el presente periodo lectivo, estiman un nivel medio de participación al mismo tiempo que estiman en el nivel bajo la gestión administrativa.

Objetivos Específico 4

Establecer la relación entre la confianza y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

Tabla 6. Relación entre la dimensión confianza con la variable gestión administrativa

		Gestión Administrativa	Total
		Nivel bajo	
Confianza	Nivel Alto	20 100,0%	20 100,0%
	Total	20 100,0%	20 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Adriana Fuentes

Elaboración: Propia

Interpretación.

En la tabla 6 se observa que el 100,0% de los docentes de la unidad educativa Adriana Fuentes durante el presente periodo lectivo, estiman como alto el nivel de la dimensión confianza, al mismo tiempo que la variable gestión administrativa se encuentra en el nivel bajo, pues consideran que a pesar de tener confianza los directivos no realizan buena gestión.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

Tabla 7. Correlación entre clima organizacional y la gestión administrativa

		Gestión Administrativa	
		Coefficiente de correlación	-0,138
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	0,561
		N	20

Fuente: Encuestas realizadas a los docentes de la institución educativa Adriana Fuentes Elaboración: Propia

Interpretación

Se puede observar en la tabla 7, que los resultados obtenidos muestran, el valor de correlación de Spearman (Rho) es -0,138 lo cual significa que existe una correlación inversa baja, también se muestra que el valor de significancia (Sig.) es de 0,561 que resulta mayor a 0,05 de significancia de la investigación, con estos antecedentes se puede concluir que no existe relación significativa del clima organizacional en la gestión administrativa, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación

Hipótesis Específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa “Daule, Ecuador, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre la comunicación y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa “Daule, Ecuador, 2018.

Tabla 8. Correlación entre la dimensión comunicación y gestión administrativa

		Gestión Administrativa	
		Coefficiente de correlación	-0,203
Rho de Spearman	Comunicación	Sig. (bilateral)	0,390
		N	20

Fuente: Encuestas realizadas a los docentes de la institución educativa Adriana Fuentes Elaboración: Propia

Interpretación

Se puede observar en la tabla 8, que los resultados obtenidos muestran, el valor de correlación de Spearman (Rho) es -0,203 que significa que existe una correlación inversa baja, también se observa que el valor de significancia (Sig.) es de 0,390 que resulta mayor a 0,05 de significancia de la investigación, con estos antecedentes se puede concluir que no existe relación significativa de la dimensión comunicación en gestión administrativa, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Especifica 2

H₁: Existe relación significativa entre la motivación y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

H₀: Existe relación significativa entre la motivación y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

Tabla 9. Correlación entre la dimensión motivación y la gestión administrativa

		Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Motivación	
	Coefficiente de correlación	-0,019
	Sig. (bilateral)	0,937
		N
		20

Fuente: Encuestas realizadas a los docentes de la institución educativa Adriana Fuentes

Elaboración: Propia

Interpretación

Se puede observar en la tabla 9, que los resultados obtenidos muestran, el valor de correlación de Spearman (Rho) es -0,019 que significa que existe una correlación inversa muy baja, también se observa que el valor de significancia (Sig.) es de 0,937 que resulta mayor a 0,05 de significancia de la investigación, con estos antecedentes se puede concluir que no existe relación significativa de la dimensión motivación con la gestión administrativa, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Especifica 3

H₁: Existe relación significativa entre la participación y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

H₀: Existe relación significativa entre la participación y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018.

Tabla 10. Correlación entre la dimensión participación y la gestión administrativa

		Gestión Administrativa	
		Coefficiente de correlación	-0,201
Rho de Spearman	Participación	Sig. (bilateral)	0,396
		N	20

Fuente: Encuestas realizadas a los docentes de la institución educativa Adriana Fuentes

Elaboración: Propia

Interpretación

Se puede observar en la tabla 10, que los resultados obtenidos muestran, el valor de correlación de Spearman (Rho) es -0,201 que significa que existe una correlación inversa baja, también se observa que el valor de significancia (Sig.) es de 0,396 que resulta mayor a 0,05 de significancia de la investigación, con estos antecedentes se puede concluir que no existe relación entre la dimensión participación y la gestión administrativa, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Especifica 4

H₁: Existe relación entre la confianza y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018

H₀: Existe relación entre la confianza y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018

Tabla 11. Correlación entre la dimensión confianza y la gestión administrativa

		Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	Confianza	Coefficiente de correlación	-0,259
		Sig. (bilateral)	0,270
		N	20

Fuente: Encuestas realizadas a los docentes de la institución educativa Adriana Fuentes Elaboración: Propia

Interpretación

Se puede observar en la tabla 11, que los resultados obtenidos muestran, el valor de correlación de Spearman (Rho) es -0,259 que significa que existe una correlación inversa baja, también se observa el valor de significancia (Sig.) es de 0,270 que resulta mayor a 0,05 de significancia de la investigación, con estos antecedentes se puede concluir que no existe relación significativa de la dimensión confianza con la gestión administrativa, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Determinar la relación entre la Comunicación con la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018, el referente teórico establece una comunicación direccionada de forma ascendente, lateral y descendente mediante accesos comunicativos eficaces (Likert citado por Albañil, 2015). En la tabla 3, los resultados descriptivos demuestran que un 65% califican en nivel alto la dimensión comunicación, sin embargo, califican en nivel bajo la variable gestión administrativa, estos resultados se relacionan con la postura de Likert, puesto que consideran que tienen una interacción y facilidad para comunicarse cuando realizan actividades que se les asigna cumpliendo con la disposición encomendada. En cuanto a la gestión administrativa determinan que los maestros también son capaces de desempeñarse eficazmente logrando cumplir los objetivos que se han propuesto, estos resultados tienen coincidencia con el estudio realizado Baldeón (2016) quien concluye su investigación manifestando que los docentes tienen un alto grado de insatisfacción laboral por la poca asertividad de la gestión en los procesos administrativos, también tienen relación con el trabajo de Vargas Aris (2017) donde el 72,23% de los docentes consideran un nivel alto de comunicación en el departamento de inglés, también coincide con Muñoz (2015) donde el 57,5% manifiesta que la gestión administrativa es regular. Con respecto a la hipótesis específica 1, Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa “Daule, Ecuador, 2018, la tabla 8 muestra que el valor de significancia es $-0,203$ y la significancia es de $0,390$ lo cual se establece que no existe correlación significativa, lo cual se contrapone con los resultados de Milla (2017) donde se obtiene un valor Rho de $-0,351$ y una significancia $0,001$ lo cual establece relación entre las variables, también se contrapone a los resultados de Muñoz (2015) donde el valor Rho es de $0,300$ y la significancia de $0,006$ que establece relación de las variables.

En relación al objetivo específico 2: Conocer la relación entre la motivación y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018, el referente teórico indica que para que el docente se siente motivado cuando es considerado en las actividades institucionales y se reconoce su labor, con ello sentirá una satisfacción laboral (Likert citado por Albañil, 2015). En la tabla 4, los resultados descriptivos demuestran que el 85% de los docentes estiman como alto el nivel de la dimensión motivación, sin embargo

estiman con nivel bajo la gestión administrativa, estos resultados se coinciden con la postura de Likert, puesto que consideran que son motivados y considerados y sienten que son ayuda fundamental en las labores de la institución por ende cumplirán con las metas propuestas, estos resultados concuerdan con Chiavenato (2009) que establece que uno de los factores más esenciales que tienen que ser tomados en cuenta para poder desempeñar el rol profesional dentro de una institución es contar con un ambiente colaborador, amigable, lleno de confianza que permita que los trabajadores se sientan motivados y puedan ejercer sus responsabilidades al ciento por ciento, se contradice con Vargas Aris (2017) donde se indica el 38% de los docentes manifiestan que no se reconoce el trabajo que realizan, también se contraponen a los resultados de Cuenca (2018) donde el 52,5% manifiesta que cuando la recompensa es alta la gestión administrativa se encuentra en el nivel medio. Con respecto a la hipótesis específica 2, Existe relación significativa entre la motivación y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018, la tabla 9 muestra que el valor de Rho es -0,019 y la significancia es 0,937 lo cual establece que no existe correlación significativa, estos resultados se contraponen a Cuenca (2018) donde con el coeficiente correlacional Rho de 0,292 y una significancia de 0,009 se establece relación entre las variables de estudio. También se contradice a los resultados de Mediana (2017) donde el coeficiente Rho es de 0,297 y la significancia de 0,036 que establece relación entre las variables.

En relación al objetivo específico 3: Determinar la relación de la participación con la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018, el referente teórico indica que para conseguir una institución participativa deberán contar con el buen manejo de relaciones interpersonales entre todos los actores educativos que fomenten la participación por medio de actividades (Likert citado por Albañil, 2015). En la tabla 5, los resultados descriptivos, demuestra que el 90% de los docentes califican en nivel alto la dimensión participación, sin embargo califican en nivel bajo la variable gestión administrativa, estos resultados coinciden con Likert, donde ellos piensan que en su mayoría no son considerados para la planificación e integración de actividades que realiza el plantel educativo y en la elección de decisiones respecto a su ámbito y nivel, pese a ello mencionan que son responsables en su trabajo, se mantienen unidos y colaborando en equipo, estos resultados se contraponen a Medina (2017) donde el 28,7% manifiesta que su trabajo no es reconocido,

también se contrapone a Cifuentes La Rosa (2015) 96,67% manifiesta que la gestión administrativa es buena. Por otro lado, coincide Vargas Aris (2017) donde el 72,22% de los docentes manifiestan que son participes de las actividades de la institución. Con respecto a la hipótesis específica 3, Existe relación significativa entre la participación y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018, la tabla 10 muestra que el valor de Rho es de -0,201 y la significancia es 0,396 lo cual se establece que no existe correlación significativa, lo cual se contrapone con los resultados de Flores (2016) quién concluye que la participación se relaciona con la gestión administrativa, también se contrapone con los resultados de Angulo (2016) quién concluye que la forma de administrar influye en el clima laboral.

En relación al objetivo específico 4: Analizar la relación entre la confianza y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018, los referentes teóricos establecen que la confianza entre los subordinados y directivos es fundamental para que las relaciones sean positivas y se cree un ambiente de confianza (Likert citado por Albañil, 2015). En la tabla 6, los resultados descriptivos, demuestra que el 100% de los docentes estiman como alto el nivel de la dimensión confianza, al mismo tiempo que la variable gestión administrativa se encuentra en el nivel bajo, estos resultados se coinciden con (Likert citado por Albañil, 2015), puesto que consideran que en la institución educativa reciben apoyo y consideran sus opiniones, estos resultados coinciden con Cuenca (2018) donde el 46,3% de los participantes indican que el agradecimiento y apoyo que tienen de sus directivos es alto, por otro lado se contrapone con Vargas Aris (2017) donde se muestra que el 44,45% de docentes manifiesta que los niveles de confianza son bajos. Con respecto a la hipótesis específica 4, Existe relación entre la confianza y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018, la tabla 11 muestra que el valor de Rho es de -0,259 y la significancia es 0,270 lo cual se establece que no existe correlación significativa, lo que se contrapone a Medina (2017) donde concluye que la confianza se relaciona con la gestión administrativa.

En relación al objetivo general: Establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule - Ecuador, 2018, los referentes teóricos indican que la existencia del clima organizacional participativo grupal dentro

de una institución es fundamental para poder tener una confianza entre todos los actores educativos que motiven al personal y permitan la realización de un trabajo positivo que busque la superación personal basados en normas y respetando la posición de los demás (Likert citado por Albañil, 2015). En la tabla 2, los resultados descriptivos, demuestra que el 90% de los docentes califican en nivel medio la variable clima organizacional, sin embargo califican en nivel bajo la variable gestión administrativa, estos resultados coinciden con Likert ya que tienen la percepción de que existen dudas respecto a las habilidades y capacidades de su trabajo, por lo que se crea un círculo de insatisfacción que provoca una falta de motivación. Además mencionan que cuando se sienten complacidos con su trabajo no es por la forma en que el plantel gestiona dicha actividad, estos resultados concuerdan con Milla (2017) donde el 49,4% de docentes manifiesta que la gestión administrativa es mala, también coincide con Muñoz (2015) donde el 57,5% de docentes manifiesta que la gestión administrativa es regular, también coinciden con Cifuentes La Rosa (2015) donde se muestra que el 70% de los docentes manifiesta que el clima organizacional es bueno.. Con respecto a la hipótesis específica general, Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018, la tabla 7 muestra que el valor de Rho es -0,138 y la significancia es 0,561 lo cual establece que no existe correlación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa, lo cual se contrapone con los resultados de Muñoz (2015) donde el valor de Rho es de 0,300 y la significancia 0,006 lo cual determina una correlación baja entre el clima organizacional y la gestión administrativa, también se contrapone con los resultados de Cifuentes La Rosa (2015) donde los valores de Rho 0,648 y significancia 0,000 determinan correlación entre el clima organizacional y la gestión administrativa.

V. CONCLUSIONES

1. La dimensión comunicación no se relaciona con la gestión administrativa de la unidad educativa Adriana Fuentes, Daule, 2018, lo cual se confirma con los resultados de correlación de la tabla 8 dado los valores $p: 0,390$; $Rho: -0,203$; esta realidad se muestra de forma descriptiva en los resultados de la tabla 3 donde el 65% de los docentes ubican en el nivel alto la comunicación y en nivel bajo la gestión administrativa.
2. La dimensión motivación no se relaciona con la gestión administrativa de la unidad educativa Adriana Fuentes, Daule, 2018, lo cual se confirma con los resultados de correlación de la tabla 9 dado los valores $p: 0,937$; $Rho: -0,019$; esta realidad se muestra de forma descriptiva en los resultados de la tabla 4 donde el 85% de los docentes ubican en el nivel alto la motivación y en nivel bajo la gestión administrativa.
3. La dimensión participación no se relaciona con la gestión administrativa de la unidad educativa Adriana Fuentes, Daule, 2018, lo cual se confirma con los resultados de correlación de la tabla 10 dado los valores $p: 0,396$; $Rho: -0,201$; esta realidad se muestra de forma descriptiva en los resultados de la tabla 5 donde el 90% de los docentes ubican en el nivel alto la participación y en nivel bajo la gestión administrativa.
4. La dimensión confianza no se relaciona con la gestión administrativa de la unidad educativa Adriana Fuentes, Daule, 2018, lo cual se confirma con los resultados de correlación de la tabla 11 dado los valores $p: 0,270$; $Rho: -0,259$; esta realidad se muestra de forma descriptiva en los resultados de la tabla 6 donde el 100% de los docentes ubican en el nivel alto la confianza y en nivel bajo la gestión administrativa.
5. El clima organizacional no se relaciona con la gestión administrativa de la unidad educativa Adriana Fuentes, Daule, 2018, lo cual se confirma con los resultados de correlación de la tabla 7 dado los valores $p: 0,561$; $Rho: -0,138$; esta realidad se muestra de forma descriptiva en los resultados de la tabla 2 donde un 90% de los docentes ubican en el nivel medio el clima organización y en nivel bajo la gestión administrativa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades educativas de la unidad educativa “Adriana Fuentes” de Daule, Ecuador 2018, deben continuar mejorando los canales de comunicación, empleando la tecnología para tener mayor oportunidad de alcance del mensaje que se desea comunicar, y que este mensaje llegue a tiempo para que los colaboradores puedan realizar y cumplir las disposiciones establecidas, puesto que según Chihuahua (2017) la comunicación asertiva, es considerada por transmitir la información eficazmente, contribuyendo con el entendimiento de los conceptos impartidos dentro del aula de clases para que el alumnado esté constantemente actualizado de todas las situaciones que surgen en beneficio de la institución o estén a la vanguardia de la tecnología.
2. La Directora de la unidad educativa, debe mantener la motivación de sus docentes, reconociendo en público el trabajo que realizan, impulsar el trabajo en equipo, además debe buscar mecanismos para que sus docentes reciban capacitación en temas inherentes a sus funciones, puesto que según Chiavenato (2009) la ejercer la profesión de docente dentro de cualquier unidad educativa es necesario mantener un clima organizacional que sea óptimo y agradable para todos los involucrados en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
3. Las participaciones grupales que son lideradas por las comisiones institucionales deben seguir manteniendo ese eje de integración que permita a los profesores participar de los diferentes proyectos, tareas etc... donde se les asigne una función que esté acorde a su perfil profesional, además las autoridades deben considerar plenarios, con el fin de que las decisiones sean tomadas en base a la realidad y necesidades de la comunidad educativa, puesto que según Robbins (2009) los colaboradores en varias ocasiones crean un vínculo de pertenencia institucional a medida que se los va tomando en cuenta en los accionares estudiantiles.
4. Los docentes de la unidad educativa “Adriana Fuentes” de Daule, Ecuador 2018, deben tener confianza en sus autoridades, para conseguir trabajar en equipo y lograr resultados que vayan encaminados a las metas propuestas, las cuales están estipuladas para alcanzar una buena calidad educativa, puesto que de acuerdo con Albañil (2015) el valor de la

confianza radica en el nivel de aceptación que tenga el grupo de trabajo respecto a las opiniones de los demás y la manera en que el ser humano conoce sus de otros propias capacidades utilizándolas a su favor.

5. Las autoridades de la unidad educativa “Adriana Fuentes” de Daule, Ecuador, 2018, deben mejorar la forma de administrar la institución realizando planificaciones de las actividades a desarrollar durante el año lectivo, ejecutar de forma correcta las planificaciones y evaluar los resultados para mantener una mejora continua y con ello cambiar la percepción de los docentes en relación al bajo nivel de gestión administrativa de sus autoridades, puesto que según Gómez (2015) el éxito de un excelente clima organizacional es que su directivo este en la capacidad de ejercer su trabajo con eficacia y eficiencia al momento de llevar a cabo un objetivo particular mediante la planificación, organización, dirección y control de cualquier actividad.

VII. REFERENCIAS

- Albañil, A. (2015). Tesis. *El clima laboral y la participación en la institución educativa*. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Alva, L., & Caycho, J. (2014). Tesis. *Gestión administrativa y elaboración del Proyecto Educativo Institucional*. Perú.
- Angulo, J. (2016). Tesis. *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Esmeraldas. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Baldeón, M. (2016). Tesis. *Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red No. 07*. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8146/Balde%c3%b3n_FMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Behar, D. (2008). Introducción a la metodología de investigación. En D. Behar, *Metodología de la investigación* (págs. 1-94). Shalom.
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid : Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (Octava ed.): Mc Graw Hill.
- Chihuala, K. K. (2017). Tesis. *Comunicación interna y clima organizacional de trabajadores en una institución educativa privada*. Lima.
- Cifuentes La Rosa, A. (2015). Tesis. *Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/829/T_EJECUTIVA%20%20ADMINISTRACION%20DE%20NEGOCIOS_09534164_CIFUENTES_LA_ROSA_AGLIBERTO_CESAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuenca, S. (2018). Tesis. *El clima organizacional y gestión administrativa en la Gerencia Central de Gestión de las Personas del Seguro Social de Salud – ESSALUD, Jesús María 2016*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18969/CUENCA_H.S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, J. (2015). *Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo*. GRIN. E-book.
- Flores, P. (2016). Tesis. *Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/32004/1/FLORES%20SANTILLAN%20PATRICIA.pdf>

- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional, enfoque para América Latina*. México: Prentice Hall.
- García, J., & Sánchez, C. (2013). *Revista Educación*. Obtenido de Clima Organizacional y Valores: <https://www.redalyc.org/html/440/44029444002/>
- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico*. Una aproximación conceptual: Cuadernos de Administración.
- Gento, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total: configuración de un modelo de referencia*. Madrid: Ibérica Grafic S.A.
- George, & Mallery. (2003). Coeficientes de Alfa de Cronbach. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Guerrero, G. (2014). Obtenido de Administración y gestión educativa: <https://es.slideshare.net/Gonzalo12345/administracin-y-gestin-educativa-30020248>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Herrero, J. (Septiembre de 2011). Estilo de vida y clima laboral. *Equipos y talentos*. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/>
- Kaufman, R. (2004). *Planificación de Sistemas Educativos*. México: TRILLAS.
- Medina, A. (2017). Tesis. *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Medina, F., & Ramón, J. (2014). *Gestión Administrativa*. Costa Rica: Universidad Nacional de Costa Rica. Obtenido de Gestión Administrativa.
- Milla, J. (2017). Tesis. *Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo” Huacho-2017*. Huacho. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10389>
- Ministerio de Educación. (2012). Obtenido de Componente de Administración Educativa: <https://educacion.gob.ec/c1-componente-de-gestion-administrativa/>
- Montero, I., & Romero, W. (2016). *Revista Latinoamericana de Economía*. Obtenido de El Clima Organizacional: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/talento.html>
- Muñoz, R. (2015). Tesis. *Clima organizacional y Gestión administrativa en el área de servicios públicos*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/981/TM%20AD-%20Rh%20M96%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ñaupá, Mejía, Noboa , & Villagómez . (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima peru: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Palladino, E., & Palladino, L. (1998). *Administración Organizacional*. Argentina: Espacio.
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima : Athamor.
- Robbins, S. (2001). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Halls.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (Decimotercera ed.)*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez. (2015). *Magsiter en recursos humanos*. Sangolquí, Ecuador: ESPE. Obtenido de www.repositorio.espe.edu.ec: <http://www.repositorio.espe.edu.ec>
- Rodríguez, N. (2004). *El clima escolar*. Revista digital "Investigación y Educación".
- Torres, L. (2016). Tesis. *Caracterización del clima organizacional*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7235/1/T-UCSG-POS-MAE-140.pdf>
- Vargas Aris, M. (2017). Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional en el departamento de inglés de una universidad privada en Lima. Lima. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2888/MAE_EDUC_336-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Zapata, M. (2017). Tesis. *Habilidades directivas y gestión educativa*. Perú: Universidad César Vallejo.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable clima organizacional

FICHA APLICADA AL DOCENTE

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

1. DATOS INFORMATIVO

1.1 Sexo: M F

1.2 Nivel de Estudios: Bachiller () Licenciatura () Maestría ()

- Instrucciones

Estimados docentes esta ficha tiene objetivo medir la variable Clima Organizacional, información necesaria para la realización de una tesis de Maestría en la Universidad Cesar Vallejos.

1. Lea cuidadosamente las preguntas
2. No deje pregunta sin contestar
3. Marque con un aspa (X) solo uno de los cuadros cada pregunta

1. Muy Bajo 2. Bajo 3. Alto 4. Muy alto

2. EDAD: años

Variable clima organizacional						
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Muy Bajo	Bajo	Alto	Muy Alto
D1: Comunicación	Fluidez en la información	¿La información brindada por el directivo es fluida y rapida?				
	Rapidez con la que se transmite en la comunicación	¿Los directivos comunican con rapidez las actividades emitidas por el MINEDUC?				
	Influencia de los espacios y horarios en la comunicación	¿Tiene influencia el espacio y el horario en donde se comunique las actividades?				
	Comunicación con los colegas (HORIZONTAL)	¿Mantienen buen comunicación con los m's allegados?				
	Comunicación con la coordinación (Ascendente)	¿Mantienen buena comunicación con los docentes estableciendo directrices que le guén el trabajo?				

D2: Motivación	Satisfacción laboral	¿Siente satisfacción en su trabajo?				
	Reconocimiento	¿Reconocen su esfuerzo públicamente?				
	Prestigio	¿Valoran su prestigio como docente dentro de la institución?				
	Motivación	¿Los directivos mantienen motivado a su personal docente?				
	Condiciones de trabajo	¿Las condiciones de trabajo son las mejores para poder enseñar?				
D3: Participación	Trabajo en equipo	¿Promueven los directivos el trabajo en equipo?				
	Efectividad	¿Es tan efectivo es trabajar con docentes de otras asignaturas?				
	Formación	¿Considera usted importante la formación del profesorado para trabajar en equipo?				
	Reuniones generales	¿Es importante las reuniones generales para la comunidad educativa incursionarlo en participar en actividades de la institución?				
	Coordinación	¿Es buena la coordinación entre los docentes de las diversas áreas?				
D4: Confianza	Confianza	¿Brinda confianza el directivo y demás personal docente a los estudiantes?				
	Sinceridad	¿Muestra sinceridad en los trabajos encomendados por el directivo?				
	Espacios y horarios	¿Influyen los espacios y horarios significativamente en el aprendizaje?				
	Trato amical	¿Es confiable el trato amical entre los compañeros de labores?				
	Reuniones entre profesores fuera del centro laboral	¿Otorga algún beneficio las reuniones entre docentes fuera del centro laboral con fines amicales?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2: Instrumento de la variable Gestión Administrativa

FICHA APLICADA AL DOCENTE

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

2. DATOS INFORMATIVO

2.1 Sexo:

M

F

2.2 Nivel de Estudios: Bachiller () Licenciatura () Maestría ()

- Instrucciones

Estimados docentes esta ficha tiene objetivo medir la variable Gestión Administrativa, información necesaria para la realización de una tesis de Maestría en la Universidad Cesar Vallejos.

Para lo cual se presentan a continuación algunos aspectos, solicitándole su apreciación en relación al desarrollo de dichas situaciones durante su labor en la institución.

Marque con una X en la casilla correspondiente a la opción seleccionada.

1. Nunca

2. A veces

3. Siempre

Dimensión Gestión administrativa			Nunca	A Veces	Siempre
D1: Planificación	Objetivos	¿Promueve el cumplimiento de los objetivos de la institución? ¿Propicia a que los docentes se enmarquen en los objetivos en sus planificaciones?			
	Metas	¿Propone y coordina metas a corto y largo plazo de acuerdo al contexto institucional?			
		¿Planifica metas destinadas a mejorar el aprendizaje y todo lo concerniente a la institución?			
Estrategias	¿La institución educativa cuenta con estrategias adecuadas de acuerdo a su contexto?				
D2: Implementación	Prevención	¿El directivo previene a los docentes con leyes y reglamentos sobre rutas a seguir en la resolución de conflictos?			
	Preservación	¿El directivo tomo en consideración y preservó actividades planteadas en el PEI?			
	Efectivación	¿El directivo es efectivo cuando convoca a los docentes y toma decisiones consensuadas?			
D3: Ejecución	Desarrollo	¿El directivo desarrollo la planificación de manera anticipada?			
	Producto	¿El directivo promovió productos finales en proyectos escolares o de aula?			
	Logros	¿Premio por los logros obtenidos durante el período escolar?			

Anexo 3: Ficha técnica de la variable clima organizacional

FICHA TÉCNICA

- 1. NOMBRE** : Cuestionario sobre el clima organizacional
- 2. AUTORA:** : María del Pilar Vargas Aris
- 3. FECHA** : 2017
- 4. ADAPTACIÓN** : María Elena León Alvarado
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
- 6. OBJETIVO** : Establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018

- 7. APLICACIÓN** : Se aplicará a los docentes de nombramiento permanente de la jornada matutina de la Escuela de Educación Básica “Adriana Fuentes” del cantón Daule – Ecuador 2018

- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. N° DE ÍTEMS** : 20
- 12. DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

COMUNICACIÓN 5 ITEMS

- Fluidez en la información 1 – 5

MOTIVACIÓN 5 ITEMS

- Satisfacción laboral 6 – 10

PARTICIPACIÓN 5 ITEMS

- Trabajo en equipo 11-15

CONFIANZA 5 ITEMS

- Confianza 16 -20

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	MUY BAJO
2	BAJO
3	ALTO
4	MUY ALTO

- Evaluación en niveles por dimensión

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA							
	COMUNICACIÓN		MOTIVACIÓN		PARTICIPACIÓN		CONFIANZA	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	6	1	6	1	6	1	6
REGULAR	7	12	7	12	7	12	7	12
ALTO	13	20	13	20	13	20	13	20

Evaluación de variable

Escala cualitativa	CLIMA ORGANIZACIONAL	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	26
REGULAR	27	52
ALTO	53	80

DIMENSIONES	No. ITEMS	BAJO	MEDIO	ALTO
COMUNICACIÓN	5	1 a 6	7 a 12	13 a 20
MOTIVACIÓN	5	1 a 6	7 a 12	13 a 20
PARTICIPACIÓN	5	1 a 6	7 a 12	13 a 20
CONFIANZA	5	1 a 6	7 a 12	13 a 20
CLIMA ORGANIZACIONAL	20	1 a 26	27 a 52	53 a 80

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
El docente que se sitúa en este nivel, tiene un limitado desarrollo personal y de autonomía, junto a ello las actividades se las imponen, lo que hace que la inseguridad aumente y decrezca la motivación.	El docente que se sitúa en este nivel esta medianamente motivada, su desarrollo personal y de autonomía es deficiente, en consecuencia las actividades realizadas tiene un aceptación intermedia entre docentes y directivos, por la inseguridad que existe.	Los docentes que se sitúan en este nivel mantienen una comunicación excelente entre directivos y profesores, por lo que el personal docente se encuentra motivado y realiza sus trabajos con amor ya que les une un lazo de confianza

14. Validación

La validez del contenido se desarrolló a través de la docente metodológica que actuó como experto en el tema.

15. Confiabilidad

A través del estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.943. Con respecto a la prueba ítems-total los valores oscilan entre 0.943 y 0.944

Anexo 4: Ficha técnica de la variable gestión administrativa

FICHA TÉCNICA

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. NOMBRE | : Cuestionario sobre el gestión administrativa |
| 2. AUTOR | : Jorge Armando Milla Mejía |
| 3. FECHA | : 2017 |
| 4. ADAPTACIÓN | : María Elena León Alvarado |
| 5. FECHA DE ADAPTACIÓN | : 2018 |
| 6. OBJETIVO | : Establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018 |
| 7. APLICACIÓN | : Se aplicará a los docentes de nombramiento permanente de la jornada matutina de la Escuela de Educación Básica “Adriana Fuentes” del cantón Nobol – Ecuador 2018 |
| 8. ADMINISTRACIÓN | : Individual |
| 9. DURACIÓN | : 20 minutos aproximadamente |
| 10. TIPO DE ÍTEMS | : Enunciados |
| 11. N° DE ÍTEMS | : 30 |
| 12. DISTRIBUCIÓN | : Dimensiones e indicadores |

PLANIFICACIÓN

- Promueven la planificación, la elaboración y revisión de los documentos institucionales 1 -14

IMPLEMENTACIÓN

- Su director demuestra conocimiento de sus obligaciones administrativa contenidas en la ley de educación nacional 15 – 20

EJECUCIÓN

- Para asignar profesores a los grupos el director considero características de los profesores y las necesidades particulares de los alumnos de cada grupo 21 – 30

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

- Evaluación en niveles por dimensión

ESCALA CUALITATIVA	PLANIFICACIÓN		IMPLEMENTACIÓN		EJECUCIÓN	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
	BAJO	1	14	1	7	1
REGULAR	15	28	8	14	10	18
ALTO	29	42	15	21	19	27

- Evaluación de variable

NIVELES	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	30
REGULAR	31	60
ALTO	61	90

Interpretación de los niveles

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
El docente no planifica, esto conlleva a una baja implementación en lo referente a necesidades pedagógicas, siendo esto lo que impide que se dé la ejecución varia actividades, palpando en la institución grandes desmejoras.	El docente que se sitúa en este nivel tiene sus planificaciones a medias, esto incide que la implementación en las necesidades pedagógicas no sean las correctas y conlleva a una ejecución que no demuestra buenos resultados	Los docentes que se sitúan en este nivel tienen sus planificaciones al días, lo que les permite realizar buenas implementaciones pedagógicas, haciendo que todo lo ejecutado sea muy favorable para el bienestar de la institución

14. Validación

La validez del contenido se desarrolló a través de la docente metodológica que actuó como experto en el tema.

15. Confiabilidad

A través del estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.710. Con respecto a la prueba ítems-total los valores sobre 0.710

Anexo 5: Base de datos de la variable clima organizacional

N° ITEMS	COMUNICACIÓN						MOTIVACIÓN						PARTICIPACIÓN						CONFIANZA						TOTAL GENERAL
	1	2	3	4	5	T	6	7	8	9	10	T	11	12	13	14	15	T	16	17	18	19	20	T	
1	4	3	4	3	2	16	3	2	3	3	3	14	2	4	3	3	4	16	4	4	4	2	1	15	45
2	4	3	4	3	2	16	3	2	3	3	3	14	2	4	3	3	4	16	4	4	4	1	1	14	44
3	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	2	3	3	1	2	11	32
4	2	3	2	3	3	13	3	3	2	2	3	13	2	2	2	2	3	11	2	3	3	2	2	12	38
5	2	4	4	3	3	16	4	3	4	4	4	19	4	2	1	2	4	13	2	4	4	2	1	13	48
6	1	3	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	2	1	2	4	13	2	4	4	3	2	15	50
7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	3	1	1	1	2	8	2	2	2	2	3	11	33
8	2	3	3	2	2	12	3	2	3	3	3	14	3	2	1	2	3	11	3	3	2	3	4	15	41
9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	4	1	1	1	4	11	3	4	2	2	3	14	46
10	2	3	2	2	2	11	3	2	2	4	4	15	4	1	1	1	3	10	4	3	2	4	2	15	41
11	1	2	3	2	2	10	2	2	3	4	4	15	4	2	3	2	3	14	2	3	2	4	2	13	38
12	1	2	3	2	2	10	2	2	3	4	4	15	4	2	1	2	3	12	1	3	3	4	4	15	40
13	1	4	3	4	4	16	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	1	2	15	50
14	2	4	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	2	16	53
15	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	3	12	2	3	2	3	3	13	3	3	2	1	2	11	33
16	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	2	14	2	3	2	1	3	11	3	3	3	1	1	11	38
17	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18	3	4	3	3	4	17	4	3	4	4	1	16	53
18	3	3	3	2	3	14	4	3	2	3	2	14	2	3	4	3	4	16	4	3	3	4	1	15	43
19	4	3	4	3	2	16	3	2	3	3	3	14	2	4	3	3	4	16	4	4	4	2	1	15	45
20	4	3	4	3	2	16	4	2	3	3	3	15	2	4	3	3	4	16	4	4	4	4	1	17	48

Anexo 6: Base de datos de la variable gestión administrativa

N° ITEMS	PLANIFICACION															IMPLEMENTACIÓN							EJECUCIÓN							TOTAL GENERAL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	T	15	16	17	18	19	20	21	T	22	23	24	25	26	27		28	29	30	T
1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	35	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	81
2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	84
3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	32	2	2	2	3	3	2	1	15	1	2	1	2	1	3	2	3	3	18	65
4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	1	31	2	3	3	3	3	3	2	19	2	2	2	2	1	2	2	3	3	19	69
5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	2	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	86
6	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	28	3	2	2	2	2	3	1	15	1	3	3	3	2	3	3	1	3	22	65
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	36	3	2	2	3	3	2	2	17	2	2	2	2	1	3	3	2	3	20	73
8	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	35	3	3	1	1	3	3	3	17	3	2	3	3	3	1	2	3	3	23	75
9	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	33	3	2	1	3	3	1	1	14	3	1	3	3	2	3	2	3	3	23	70
10	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	32	3	1	2	2	2	2	3	15	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	69
11	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	36	3	3	1	3	3	3	2	18	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24	78
12	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	34	3	3	2	3	3	3	3	20	3	1	1	3	2	2	3	3	3	21	75
13	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	31	2	2	1	2	2	2	3	14	3	3	2	3	3	3	3	2	2	24	69
14	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	1	1	24	2	3	2	3	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	66
15	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	26	3	3	2	2	3	2	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	70
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	24	1	2	1	1	1	2	2	10	1	1	1	1	2	1	1	3	2	13	47
17	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	30	1	2	1	3	1	1	2	11	2	1	1	1	3	2	3	1	1	15	56
18	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	20	1	1	1	2	1	1	1	8	1	1	2	2	2	2	2	1	1	14	42
19	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	26	2	1	1	2	1	1	1	9	1	3	1	2	3	1	3	1	1	16	51
20	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	27	2	1	1	1	1	1	2	9	1	3	1	3	1	1	1	3	2	16	52

Anexo 7: Estadístico de fiabilidad de la variable clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	55,0000	78,000	,835	,937
VAR00002	55,2500	80,932	,873	,937
VAR00003	55,1667	81,606	,635	,941
VAR00004	55,4167	81,538	,819	,938
VAR00005	55,7500	86,750	,376	,945
VAR00006	55,2500	84,386	,764	,939
VAR00007	55,7500	86,205	,421	,944
VAR00008	55,3333	80,970	,780	,938
VAR00009	55,3333	79,333	,912	,936
VAR00010	55,3333	81,333	,751	,939
VAR00011	56,0000	82,545	,753	,939
VAR00012	54,8333	82,333	,743	,939
VAR00013	55,3333	82,242	,679	,940
VAR00014	55,4167	82,629	,598	,942
VAR00015	54,7500	82,205	,761	,939
VAR00016	54,8333	80,697	,736	,939
VAR00017	54,8333	85,061	,679	,940
VAR00018	54,8333	81,788	,790	,938
VAR00019	57,0000	89,818	,195	,946
VAR00020	56,9167	92,992	-,139	,950

Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,710	30

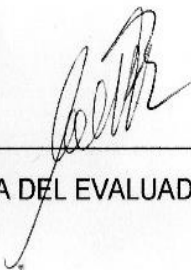
Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	67,7500	34,023	-,053	,719
VAR00002	68,0000	31,818	,279	,699
VAR00003	67,8333	31,970	,316	,698
VAR00004	67,7500	32,023	,289	,699
VAR00005	68,0000	32,727	,245	,703
VAR00006	68,1667	35,424	-,253	,734
VAR00007	68,2500	30,386	,426	,687
VAR00008	68,0000	30,000	,575	,679
VAR00009	68,0000	33,091	,162	,707
VAR00010	67,8333	31,606	,383	,694
VAR00011	67,6667	33,152	,091	,711
VAR00012	67,6667	30,788	,502	,686
VAR00013	67,6667	31,515	,264	,700
VAR00014	67,5833	30,811	,365	,692
VAR00015	67,7500	31,114	,451	,689
VAR00016	68,0000	33,091	,082	,712
VAR00017	68,0000	32,909	,110	,711
VAR00018	67,7500	35,841	-,290	,740
VAR00019	67,5000	36,455	-,459	,740
VAR00020	67,7500	33,477	,006	,720
VAR00021	67,7500	30,932	,348	,694
VAR00022	68,0000	30,364	,316	,696
VAR00023	67,4167	31,902	,365	,696
VAR00024	68,0000	29,818	,379	,689
VAR00025	67,7500	33,114	,100	,710
VAR00026	67,9167	30,447	,355	,692
VAR00027	67,8333	31,061	,342	,694
VAR00028	67,5833	31,174	,440	,690
VAR00029	67,5000	31,182	,463	,689
VAR00030	68,1667	29,606	,475	,682

Anexo 9: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable clima organizacional y Gestión Administrativa.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL Chiavenato (2009) adaptado por Quintana (2013) el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.	Comunicación: Es el proceso a través del cual un mensaje es enviado a través de un medio específico. Torres Julia (2015, p. 7)	• Fluidez de la información	La información del directivo es fluida y rápida					✓		✓		✓		✓		
		• Rapidez con la que se transmite la información	Los directivos comunican con rapidez las actividades emitidas por el MINEDUC					✓		✓		✓		✓		
		• Influencia de los espacios y horarios en la comunicación	Tiene influencia el espacio y el horario en donde se comunique las actividades?					✓		✓		✓		✓		
		• Comunicación con los colegas	¿Mantienen buen comunicación con los ms allegados?					✓		✓		✓		✓		
		• Comunicación con la coordinación (ascendente)	¿Mantienen buena comunicación con los docentes estableciendo directrices que le guíen el trabajo?					✓		✓		✓		✓		
	Motivación: Se refiere a las fuerzas internas y externas que llevan a la persona a la toma de decisiones y predisponerlo a actuar. Alejandra Ramírez Santos (2015, P. 12)	Satisfacción laboral	¿Siente satisfacción en su trabajo?					✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento	¿Reconocen su esfuerzo publicamente?					✓		✓		✓		✓		
		Prestigio	¿Valoran su prestigio como docente dentro de la institución?					✓		✓		✓		✓		
		Motivación	¿Los directivos mantienen motivado a su personal docente?					✓		✓		✓		✓		
		Condiciones de trabajo	¿Las condiciones de trabajo son las mejores para poder enseñar?					✓		✓		✓		✓		
D3: Participación: Se	Trabajo en equipo	¿Promueven los directivos el trabajo en equipo?					✓		✓		✓		✓			

refiere principalmente a la percepción de los individuos con respecto a cuánto participan en la toma de decisiones de la organización. Lean Lacroix (2012, p. 1-26)	Efectividad	¿Es tan efectivo es trabajar con docentes de otras asignaturas?						✓			✓			✓			✓		
	Formación	¿Considera usted importante la formación del profesorado para trabajar en equipo?						✓			✓			✓			✓		
	Reuniones generales	¿Es importante las reuniones generales para la comunidad educativa incursionarlo en participar en actividades de la institución?						✓			✓			✓			✓		
	Coordinación	¿Es buena la coordinación entre los docentes de las diversas áreas?						✓			✓			✓			✓		
D4: Confianza.- Rodrigo Yanez Gallardo, (2014, pp. 1-12), "es una disposición personal que e conduce por medio de sus actuaciones de forma individual"	confianza	¿Brinda confianza el directivo y demás personal docente a los estudiantes?						✓			✓			✓			✓		
	sinceridad	¿Muestra sinceridad en los trabajos encomendados por el directivo?						✓			✓			✓			✓		
	Espacios y horarios	¿Influyen los espacios y horarios significativamente en el aprendizaje?						✓			✓			✓			✓		
	Trato amical	¿Es confiable el trato amical entre los compañeros de labores?						✓			✓			✓			✓		
	Reuniones entre profesores fuera del centro laboral	¿Otorga algún beneficio las reuniones entre docentes fuera del centro laboral con fines amicales?						✓			✓			✓			✓		



 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional en estudiantes docentes de la institución educativa “Adriana Fuentes” -Daule, 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la Clima organizacional.

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa “Adriana Fuentes”.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

ADECUADO ✓	REGULAR	INADECUADO
----------------------	----------------	-------------------

Tumbes, junio del 2018.

.....
Dr. ESPINOZA SALAZAR, LILIANA IVONNE
EVALUADOR

Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable gestión administrativa

Pruebas de confiabilidad del instrumento 2 Gestión administrativa

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Gestión Administrativa Sánchez, 2001) define a la gestión como una ciencia administrativa en el fondo esta tradición corresponde a una visión autoritaria o verticalista de la gestión que por una parte se encuentran los sujetos encargados de planificar</p>	D1: Planificación	Objetivos	¿Le premian o elogian sus logros dentro de la institución?				✓		✓		✓		✓		
		Metas	¿Promueve el cumplimiento de los objetivos de la institución? ¿Propicia a que los docentes se enmarquen en los objetivos en sus planificaciones?				✓		✓		✓		✓		
		Estrategias	¿Propone y coordina metas a corto y largo plazo de acuerdo al contexto institucional?				✓		✓		✓		✓		
	D2: Implementación	Prevención	¿Planifica metas destinadas a mejorar el aprendizaje y todo lo concerniente a la institución?				✓		✓		✓		✓		
		Preservación	¿La institución educativa cuenta con estrategias adecuadas de acuerdo a su contexto?				✓		✓		✓		✓		
		Efectivación	¿El directivo previene a los docentes con leyes y reglamentos sobre rutas a seguir en la resolución de conflictos?				✓		✓		✓		✓		
	D3: Ejecución	Desarrollo	¿El directivo tomo en consideración y preservó actividades planteadas en el PEI?				✓		✓		✓		✓		
		Producto	¿El directivo es efectivo cuando convoca a los docentes y toma decisiones consensuadas?				✓		✓		✓		✓		
		Logros	¿El directivo desarrollo la planificación				✓		✓		✓		✓		

dar marcha a todo lo proceso de la organización basados en el desempeño de la gente, estrategia implementada y en la operaciones técnicas.		de manera anticipada?												
	Resultados	¿El directivo promovió productos finales en proyectos escolares o de aula?			✓		✓		✓		✓			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión administrativa en docentes de la institución educativa "Adriana Fuentes" -Daule, 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la Gestión administrativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa "Adriana Fuentes".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

ADECUADO ✓	REGULAR	INADECUADO
----------------------	----------------	-------------------

Tumbes, junio del 2018.

.....
Dr. ESPINOZA SALAZAR, LILIANA IVONNE
EVALUADOR

Anexo 11: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p>Problema general: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa de los docentes de una Unidad Educativa Daule, Ecuador, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018</p>	<p>Clima Organizacional</p>	<p>Comunicación:</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Fluidez de la información -Rapidez con la que transmite la información -Influencia de los espacios y horarios en la comunicación -Comunicación con los colegas (horizontal) -Comunicación con los coordinadores (ascendente) 	<p>Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos: 1.- ¿Cómo se relaciona la Comunicación con la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018? 2.- ¿De qué manera la motivación se relaciona con la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018? 3.- ¿En qué medida se relaciona la participación con la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa “Daule, Ecuador, 2018? 4.- ¿Qué relación existe entre la Confianza y la</p>	<p>Objetivos específicos: 1.- Determinar la relación entre la Comunicación con la gestión administrativa en los docentes 2.- Conocer la relación entre la motivación con la gestión administrativa en los docentes 3.- Enumerar la relación con la participación con la gestión administrativa en los docentes 4.- Analizar la relación entre la confianza y la gestión administrativa en los docentes</p>	<p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión administrativa en los docentes Existe relación significativa entre la motivación y la gestión administrativa en los docentes Existe relación significativa entre la participación y la gestión administrativa en los docentes Existe relación entre la confianza y la gestión administrativa en los docentes</p>	<p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Satisfacción laboral -Reconocimiento -Prestigio -Motivación -Condición de trabajo 		
			<p>Participación</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en equipo -Efectividad -Formación -Reuniones generales -Coordinación 		
				<p>Confianza</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Confianza 	

gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa “Daule, Ecuador, 2018?			Gestión Administrativa	Planificación Implementación Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> -Sinceridad -Espacios y horarios -Trato amical -Reuniones entre profesores fuera del centro laboral -Objetivos -Metas -Estrategias -Prevención -Preservación -Efectivación -Desarrollo -Producto <p>Logros</p>	
---	--	--	------------------------	--	---	--

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

Narcisa de Jesus 18 de Mayo del 2018

Msc Martha Cabeza Chango
Directora de la Escuela de Educación Básica "Adriana Fuentes"
Presente.-

Yo León Alvarado María Elena, docente de la Escuela de Educación "Adriana Fuentes", con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "**Clima laboral y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa - Ecuador, 2018**"

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente

Elena León Alvarado

León Alvarado María Elena


MSc. Martha Cabezas Ch.
DIRECTORA
Escuela de Educación Básica
"ADRIANA FUENTES"
NOBOL

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"ADRIANA FUENTES"
RECIBIDO

HORA: 10:00 am

FECHA: 18-05-18

Anexo 13: Documento de autorización de estudio


ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"ADRIANA FUENTES"
CANTÓN NOBOL- PROVINCIA DEL GUAYAS

Narcisa de Jesús (Nobol), 11 de Mayo del 2018.

Lcda.
María Elena León Alvarado
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA "CESAR VALLEJO"
DE PERÚ.
Ciudad.-


De mis consideraciones:

En respuesta a la solicitud recibida con fecha 10 de mayo del presente año, en la cual me solicita mi **AUTORIZACIÓN** para poder aplicar un cuestionario de preguntas a los docentes de la IE que yo dirijo, sobre el tema "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA**". Actividad que debe realizar como prueba piloto previo al desarrollo de la tesis para una **MAESTRIA**.

Como autoridad de este Centro Educativo por medio del presente documento **AUTORIZO** a usted aplicar dicho cuestionario a los docentes que laboran en este Plantele, pues aparte de brindarle nuestro apoyo para sus estudios, me parece una magnífica oportunidad de conocer el alcance de conocimiento que tiene nuestros docentes sobre este tema tan importante en el ámbito laboral.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,
Msc. Martha Cabezas Ch.
DIRECTORA
Escuela de Educación Básica
"ADRIANA FUENTES"
Msc. Martha Cabezas Chango
DIRECTORA E.E.B. "ADRIANA FUENTES"



Dirección: Calle Nolasco Véliz y Paquisha Mail: escuelaadrianaf@gmail.com
Telf.: 0996904213

Anexo 14: Protocolo de consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Unidad Educativa Daule – Ecuador, 2018

Objetivo de la investigación: Establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018

Autor: Lic. María Elena León

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa "Adriana Fuentes" de Daule – Ecuador 2018

Nombre del Participante:

Yo, Patricia Jimenes, identificado con documento de identidad No. 0966468240 He sido informado (a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.



Daule, 15 de Marzo de 2018

Anexo 15: Fotografías



Anexo 16: Artículo de divulgación científica

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. Título:

Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Unidad Educativa Daule – Ecuador, 2018

2. AUTOR:

León Alvarado, María Elena

melaisabelita@hotmail.com

Escuela de posgrado

Universidad César Vallejo Filial Tumbes

3. Resumen

La presente investigación se titula “Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Unidad Educativa Daule – Ecuador, 2018” tuvo como objetivo Establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018. El estudio presenta un aporte al conocimiento científico para la comprensión teórica y asociación de las variables en estudio. La metodología se desarrolló en un enfoque de estudio no experimental, asume un diseño correlacional asociativo. La unidad de análisis estuvo conformada por 20 docentes de la Unidad Educativa Adriana Fuentes, siendo no probabilística intencional o por conveniencia. La técnica de la encuesta y el cuestionario. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman. El total se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos p: y rho. Los resultados correlacionales explican que dado los valores p: 0.561 no acepta la relación significativa. La investigación concluye demostrando que el clima organizacional no se relaciona significativamente con gestión administrativa de los docentes de la Unidad Educativa Adriana Fuentes, Daule, Ecuador 2018.

4. PALABRAS CLAVES

Identidad institucional, integración institucional, motivación institucional, Establecimiento de metas y expectativas, Uso estratégico de los recursos, Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros, Garantía de un entorno ordenado y de apoyo

5. ABSTRACT

This research is entitled "Organizational climate and administrative management of teachers of a Daule Educational Unit - Ecuador, 2018" aimed to establish the relationship between organizational climate and administrative management in teachers of the educational institution Daule, Ecuador, 2018. The study presents a contribution to scientific knowledge for the theoretical understanding and association of the variables under study. The methodology was developed in a non-experimental study approach, it assumes an associative correlation design. The analysis unit was made up of 20 teachers from the Adriana Fuentes Educational Unit, which were not probabilistic intentional or for convenience. The technique of the survey and the questionnaire. For the process of inferential data, the Spearman statistic was applied. The total was presented through contingency tables and the statistics p : and ρ . The correlation results explain that given the values p : 0.561 does not accept the significant relationship. The research concludes by demonstrating that the organizational climate is not significantly related to the administrative management of the teachers of the Adriana Fuentes Educational Unit, Daule, Ecuador 2018.

6. KEYWORDS

Institutional identity, institutional integration, institutional motivation, establishment of goals and expectations, strategic use of resources, approach, coordination and evaluation of teaching and curriculum,

Promotion and participation in the learning and development of teachers, Guarantee of an orderly and supportive environment

7. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se enfoca en el clima organizacional y su relación con la gestión administrativa de los docentes de una unidad educativa, Daule – Ecuador, 2018, este estudio condensa en líneas generales un esfuerzo teórico, para brindar en la práctica a la educación un mejoramiento en el nivel educativo de tal forma, que ayude a resolver el problema administrativo, lo que nos permite seleccionar y organizar las actividades educativas para promover el proceso de enseñanza - aprendizaje. La investigación se basó en las indagaciones e investigaciones de otros autores, a nivel internacional Cifuentes (2014) gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución

educativa particular marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en su tesis de maestría de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Los resultados más significativos muestran que la gestión administrativa está directamente relacionada con el clima organizacional lo que concluye es que ambas tienen elevada relación entre las variables. Demostrando con esto que la gestión administrativa es muy importante para que los trabajadores trabajen eficaz y eficientemente y cumplan con los objetivos planteados por la institución. Chiavenato (2009) adaptado por Quintana (2013) el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. La Gestión administrativa consiste en planear, diseñar, ejecutar. Organizar y mantener el equilibrio entre el trabajo y las relaciones personales entre los diversos grupos que cumplen eficazmente los roles o funciones encomendadas. Campo (2011, PP. 1-153)

El problema de estudio se centra De qué manera el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa de los docentes de la Institución Educativa. Sin embargo, el clima organizacional no es un tema que le atañe solamente a las empresas, sino a todas aquellas entidades o instituciones que involucran la conformación de grupos de trabajo. Es bastante relevante que las directivas diseñen un conjunto de estrategias que les permitan favorecer los aspectos claves para promover una adecuada gestión administrativa. Por ello, en el caso de una institución académica, la adecuada implementación de un clima organizacional es esencial en la búsqueda de un ambiente de trabajo donde los conflictos internos se superen sin ninguna clase de inconvenientes, garantizando la participación y el compromiso de los docentes en cada uno de los procesos y proyectos académicos que se desarrollan, con la intención de que se puedan establecer unas mejores prácticas comunicativas y unas dinámicas útiles para compartir las distintas ideas y Conocimientos que ayuden a mejorar el desarrollo de la institución.

Se planteó el siguiente objetivo general: Establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018.

Y los específicos:

- Determinar la relación entre la Comunicación con la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018.
-

Conocer la relación entre la motivación con la gestión administrativa en los docentes de

la institución educativa Daule, Ecuador, 2018. • Enumerar la relación con la participación con la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018. • Analizar la relación entre la confianza y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018.

El estudio fue realizado en el la Unidad Educativa “Andriana Fuentes”, Daule, Ecuador, 2018. La unidad de análisis estuvo conformada por 20 docentes, siendo no probabilística intencional o por conveniencia. La técnica de la encuesta y el cuestionario. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman.

8. METODOLOGÍA

Tipo de investigación que guarda relación con la investigación según su profundidad se llama investigación correlacional porque se pretende establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de un grupo de 20 docentes de la institución educativa “Adriana Fuentes” De acuerdo a lo que expone el autor Price (2017, p. 7). las investigaciones correlacionales son “de la investigación correlacional es que las dos variables tratadas son medidas y los resultados son ciertos independientemente del tipo de variable cuantitativa o categórica. El tipo de diseño de investigación que orienta el desarrollo de la investigación es transversal correlacional causal, pues se desea determinar el grado de relación existente entre el clima organizacional y la gestión administrativa en una misma muestra de sujetos. El estudio fue censal. La técnica utilizada fue la encuesta y se utilizó un cuestionario de escala tipo Likert para medir las variables de estudio. Para el análisis estadístico se utilizó SPSS versión 22 mediante el cual se elaboraron tablas de frecuencia y estadística descriptiva para describir el comportamiento de ambas variables. Asimismo, para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio.

9. RESULTADOS

La tabla 7 muestra que no hay una relación significativa ($p: 0.561$) entre la variable gestión administrativa y clima organizacional, por lo que se rechaza la hipótesis de la investigación y se aprueba la hipótesis nula ya que el resultado no aporta elementos

suficientes para validarla. El estudio deja en claro que la dimensión Clima Organizacional no se correlaciona con la gestión institucional.

10. DISCUSIÓN

Objetivo General: Establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018.

La tabla 7 muestra que no hay relación significativa ($p: 0.561$) entre la variable gestión administrativa y la variable clima organizacional. Este resultado no coincide con Cifuentes, Et (2014) en su investigación entre clima organizacional y gestión educativa muestra sus resultados que hay una relación significativa entre ambas variables. La tabla 2 muestra el 90% de los docentes calificaron como bajo a la variable gestión administrativa, este resultado no coincide con Chiavenato (2009) adaptado por Quintana (2013) donde manifiesta que el clima organizacional se refiere al buen ambiente del lugar de trabajo. Y el nivel medio a la variable comunicación que contradice a lo que menciona Gómez, (2015) “un buen clima laboral lo dirige un buen líder, realizado con eficiencia los procesos de planificar, organizar, dirigir y controlar para obtener excelentes resultados.”. Por lo que se puede concluir que el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de la unidad educativa “Adriana Fuentes” de Daule – Ecuador 2018, no están relacionadas.

11. CONCLUSIONES

1. La variable clima organizacional no se relaciona con la variable gestión educativa de los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018, en los análisis inferenciales de la tabla 7 la comprobación de lo que no existe relación directa entre las variable clima organizacional y la variable gestión administrativa a través del coeficiente $p: 0.561$ realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 2 que presenta en los resultados una coincidencia del 90% el nivel bajo para la gestión administrativa y medio para el clima organizacional .

2. La dimensión comunicación no se relaciona con la variable gestión administrativa de los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018, en los análisis inferenciales de la tabla 8 la comprobación de lo que no existe relación directa entre las variable clima organizacional y la variable gestión administrativa a través del coeficiente $p: 0.390$ realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 3 que presenta

en los resultados una coincidencia del 65.0% el nivel bajo para la gestión administrativa y medio para la dimensión comunicación .

3. La dimensión motivación no se relaciona con la variable gestión administrativa de los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018, en los análisis inferenciales de la tabla 9 la comprobación de lo que no existe relación directa entre las variable clima organizacional y la variable gestión administrativa a través del coeficiente p: 0.937 realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 4 que presenta en los resultados una coincidencia del 85.0% el nivel bajo para la gestión administrativa y alto para la dimensión motivación.

4. La dimensión participación no se relaciona con la variable gestión administrativa de los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018, en los análisis inferenciales de la tabla 10 la comprobación de lo que no existe relación directa entre las variable clima organizacional y la variable gestión administrativa a través del coeficiente p: 0.396 realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 5 que presenta en los resultados una coincidencia del 65.0% el nivel bajo para la gestión administrativa y alto para la dimensión participación .

5. La dimensión confianza no se relaciona con la variable gestión administrativa de los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018, en los análisis inferenciales de la tabla 11 la comprobación de lo que no existe relación directa entre las variable clima organizacional y la variable gestión administrativa a través del coeficiente p: 0.270 realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 6 que presenta en los resultados una coincidencia del 65.0% el nivel bajo para la gestión administrativa y medio para la dimensión confianza .

12. REFERENCIAS

- Cifuentes La rosa, A. C. (2014). Universidad Inca Garcilaso de la Vega . Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/829>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc. Graw - Hill Interamericana de México S.A.
- Gómez Roldán, I. (2015). *Innovación y cultura organizacional*. Madrid: Tesis Doctoral en Administración en la Facultad de Ciencias Económica y Emptesariales - UNED.
- Quintana, A. (14 de Octubre de 2013). *Centro de Desarrollo Gerencial. Un espacio para el aprendizaje*. Obtenido de Centro de Desarrollo Gerencial. Un espacio para el aprendizaje: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/08/desarrollo-de-la-confianza.html>
- Campos y Loza (2014) *Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios*, tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima -Perú.
- PRICE, P. *Research Methods in Psychology*. Edtion ed. Canada: BCcampus OpenEd 2015. Disponible en: <http://solr.bccampus.ca:8001/bcc/items/497a78e4-1384-4334-bcc2-e9040a436322/1/?attachment.uuid=3104cb6c-67bb-4101-ba2c-081df178d7a4>

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, María Elena León Alvarado, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con CI. 0919919449 con el artículo titulado

“Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una institución educativa
Daule- Ecuador, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de 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 se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Piura, 5 de agosto de 2018

Acta de aprobación de originalidad de tesis

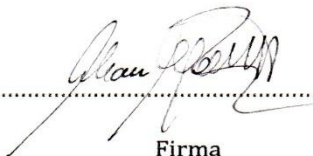
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Unidad educativa Daule - Ecuador, 2018"

de la estudiante María Elena León Alvarado, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% 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, 12 de diciembre del 2019



.....

Firma

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

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

Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Leon_Alvarado_Mar_a_Elena.docx			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
23%	8%	0%	22%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo		20%
	Trabajo del estudiante		
2	repositorio.ucv.edu.pe		<1%
	Fuente de Internet		
3	es.scribd.com		<1%
	Fuente de Internet		
4	pirhua.udep.edu.pe		<1%
	Fuente de Internet		
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo		<1%
	Trabajo del estudiante		
6	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador		<1%
	Trabajo del estudiante		

[Handwritten Signature]

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

Autorización de la versión del trabajo de investigación



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:

LEÓN ALVARADO MARÍA ELENA

INFORME TITULADO:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DOCENTE
DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DAULE – ECUADOR, 2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



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

Formulario de autorización para publicación de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

FORMULACIÓN DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

LEON ALVARADO MARIA ELENA
D.N.I : 09162010
Domicilio : Puyango Avenida Fernando Belaúnde Terry Mz. Q LT 23
Teléfono : Fijo : Movil :969204117
E-mail : melaisabelita@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad Presencial
 Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Titulo :
 Tesis de Post Grado
 Maestría Doctorado
Grado Maestra en Administración de la Educación
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor(es) Apellidos y Nombres:

León Alvarado María Elena

Título de la tesis:

Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una
Unidad educativa Daule – Ecuador, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis

Firma :

fecha: 17-06-2019

María Elena León Alvarado