



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN.

Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución  
educativa de Guayaquil 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación.

AUTOR:

Br. Arguello Jaramillo Mario Alexis (ORCID:0000-0001-5561-5211)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Planificación

PIURA – PERÚ

**2019**

## DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada en primer lugar a Dios nuestro creador que nos mantiene con vida para seguir en la lucha de nuestros propósitos,

a mi abuelito y mi abuela que en paz descansen, a mi tía que me ayuda con lo que más puede para poder terminar mis estudios,

a mi mamá la persona que más Amo, supo guiarme por el camino del bien, ella lucho sola mediante las dificultades que se presentan en la vida para sacarme adelante y brindarme la mejor herencia que una persona puede tener el estudio.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis profesores de la Universidad Cesar Vallejo por brindarme todo ese conocimiento adquirido y tener paciencia en todo este proceso de formación académica que fue muy difícil por motivo de viaje de un país a otro, pero lo importante son las ganas de superarse.

A los directivos de la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la ayuda necesaria para realizar los trámites correspondientes y ofrecer la ayuda necesaria para poder culminar nuestro estudio de maestría.

## PÁGINA DEL JURADO



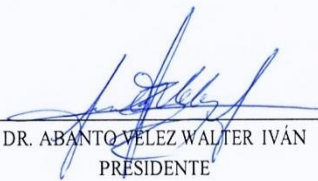
### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 16:00PM del día 29 de octubre de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018., presentada/o por el /la bachiller ARGUELLO JARAMILLO, MARIO ALEXIS


Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBA  
Por UNANIMIDAD

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

Piura, 29 de octubre de 2019

  
DR. ABANTO VELEZ WALTER IVÁN  
PRESIDENTE



  
DR. CALLE PEÑA EDILBERTO  
SECRETARIO

  
DRA. LILIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR  
VOCAL

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### Declaratoria de autenticidad

Yo Arguello Jaramillo Mario Alexis, estudiante de maestría del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 0927134809 con la tesis titulada "Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 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 previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse 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, Octubre de 2019.



---

Arguello Jaramillo Mario Alexis  
C.I. 0927134809

## ÍNDICE

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>21</b>
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	21
2.2 Variables y operacionalización .....	22
2.2.2 Operacionalización de las variables.....	23
2.3 Población y muestra.....	25
2.4 Procedimientos .....	27
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>28</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>38</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>42</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>43</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>44</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>48</b>
Anexo 1: Instrumento de la variable (Gestión administrativa).....	49
Anexo 2: Ficha técnica de la variable (Gestión Administrativa).....	51
Anexo 3: Base de datos de la variable (Gestión Administrativa) .....	53
Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable (Gestión administrativa).....	54
Anexo 5: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable (Gestión administrativa) .....	55

Anexo 6: Instrumento de la variable (Clima Organizacional).....	57
Anexo 7: Ficha técnica de la variable (Clima Organizacional) .....	61
Anexo 8: Base de datos de la variable (Clima Organizacional) .....	63
Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable (Clima Organizacional).....	64
Anexo 10: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable (Clima Organizacional).....	65
Anexo 11: Matriz de consistencia .....	68
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	75
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio.....	83
Anexo 13: Documento de autorización del estudio.....	84
Anexo 14: Protocolo de consentimiento.....	85
Anexo 15: Fotografías .....	86
Anexo 16: Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	87
Anexo 17: Pantallazo del software turnitin.....	88
Anexo 18: Formulario de Autorización para la Publicación de la Tesis.....	89
Anexo 19: Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación .....	90

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables de la gestión administrativa y el clima organizacional	23
Tabla 2	Distribución de las unidades de estudio	25
Tabla 3	Confiabilidad	26
Tabla 4	Relación entre la dimensión dirección y la variable clima organizacional	28
Tabla 5	Relación entre la dimensión control y la variable clima organizacional	29
Tabla 6	Relación entre la dimensión planificación y la variable clima organizacional	30
Tabla 7	Relación entre la dimensión organización y la variable clima organizacional	31
Tabla 8	Relación entre la dimensión planificación y la variable clima organizacional	32
Tabla 9	Correlación entre la dimensión dirección y la variable clima organizacional	33
Tabla 10	Correlación entre la dimensión control y la variable clima organizacional	34
Tabla 11	Correlación entre la dimensión planificación y la variable clima organizacional	35
Tabla 12	Correlación entre la dimensión organización y la variable clima organizacional	36
Tabla 13	Correlación entre la dimensión organización y la variable clima organizacional	37



## RESUMEN

La investigación de tesis titulada, “Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018”, presentó como objetivo general: Establecer la relación de la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.

La hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018. La Investigación realizada es de tipo no experimental, con el diseño correlacional asociativo, la población fue de 20 docentes para los cuales se les empleo un cuestionario de gestión administrativa y un cuestionario de clima organizacional con sus dimensiones, validado mediante la escala ordinal de Likert con Alfa de Crombach, proyectando un resultado de 0,973 para la variable gestión y 0.978 para la variable clima, los datos obtenidos se dieron a conocer mediante la presentación de tablas y estadísticos descriptivos así como estadísticos correlacionales ( $\rho$ ) de Spearman.

Los resultados de la tabla general nos especifican que valores de ( $\rho$ ) es 0.738 (existe correlación positiva considerable) y el valor de significación ( $\text{sig}$ ) es 0.000, la investigación finaliza evidenciando que la gestión administrativa si tiene relación significativa con el clima organizacional de una institución educativa de Guayaquil 2018.

**Palabras claves:** Organización, planificación, dirección y control.

## ABSTRACT

The thesis research entitled, "Administrative management and organizational climate of teachers in an educational institution of Guayaquil 2018", presented as a general objective: Establish the relationship of administrative management and organizational climate of teachers in an educational institution of Guayaquil 2018.

The general hypothesis: The organizational climate is significantly related to the administrative management of teachers in an educational institution of Guayaquil 2018. The research carried out is non-experimental, with the associative correlational design, the population was 20 teachers for whom I use an administrative management questionnaire and an organizational climate questionnaire with its dimensions, validated by the Likert ordinal scale with Crombach's Alpha, projecting a result of 0.973 for the management variable and 0.978 for the climate variable, the data obtained were given to know by presenting tables and descriptive statistics as well as correlational statistics ( $\rho$ ) of Spearman.

The results of table general specify that values of ( $\rho$ ) is 0.738 (there is a significant positive correlation) and the value of significance (sig) is 0.000, the investigation ends by showing that administrative management does have a significant relationship with the organizational climate of an educational institution of Guayaquil 2018.

**Keywords:** Organization, planning, direction, control.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el ámbito internacional, se verifica que son épocas de cambios, los valores se extienden de una manera muy rápida y los patrimonios se tornan escasos, por esta razón es importante estar al tanto de aquellos errores que se cometen el desempeño laboral de los trabajadores, son muchos investigadores desde el siglo XIX, que han demostrado que el comportamiento humano y componentes de tipo físico-social, así como el clima organizacional constituye de manera que el docente llega a distinguir su trabajo, su capacidad y su satisfacción (Robbins, 2014). Asimismo, Chiang, Gómez y Salazar (2014) han comprobado que el grado de satisfacción laboral mostrados a través de actitudes, capacidades y preparación inciden de manera continua en los resultados el prestigio de la institución y definitivamente en su éxito. Es posible determinar que el clima reúne diferentes dimensiones en su clasificación global y la forma de satisfacción que se da en el ámbito laboral es el bienestar y las condiciones que el docente realice sus actividades en un ambiente de seguridad y que sea saludable.

En América latina es rudimentario hablar sobre el proceso educativo, es por eso que se toman en cuenta moldes internacionales para poder aplicarlos en la misma gestión, encontrando ciertas limitaciones al organizarlo, detallando por una parte las metas que deben conseguirse en el sector educativo y por otro lado, los fines en la política, es por ellos que se pretende adquirir un sector donde entre a tallar el estado, ya que frecuentemente tiene influencias en el sector económico en la educación (Casassus, 2000). De acorde a este relato el ámbito económico tiene mucha influencia ya según la economía que tenga el país habrá más recurso para invertir en educación.

La sociología es la ciencia originaria del contexto institucional, donde se destaca la relevancia del individuo como muestra de su labor y la colaboración de su grupo social a través de la característica de organización en las suposiciones de los vínculos sociales (Méndez, 2006). El nivel óptimo del desempeño de un docente detalla los ambientes, habilidades y los métodos utilizados en un buen trabajo educativo y debe ser característica obligatoria en todo maestro de Educación Básica Regular (EBR) a

nivel nacional. Se ha creado un vínculo estratégico y social entre el gobierno, los maestros y la sociedad como respuesta a las exigencias que se espera que cumplan los docentes a nivel nacional, en regulares lapsos de su profesión con el objetivo de lograr un buen nivel de aprendizaje en todos los estudiantes (MINEDU, 2012).

Es apreciable saber cuáles son los diferentes elementos que establecen un clima organizacional agradable o desagradable, esto puede crear una sensación tanto positiva o negativa en las labores de los docentes de una institución. Se menciona que estas perspectivas sean positivas; si una opinión es negativa no habrá compromiso ante las metas de la institución. Un ambiente de trabajo desfavorable se evidencia en conductas caracterizadas por el desinterés, falta de compromiso, depresión y apatía; en otras situaciones puede acrecentarse el nivel de negatividad en los docentes y convertirse en inconformes, agresivos e indisciplinados (Gibson, 2012).

Analizando las situaciones de las instituciones educativas en Guayaquil, se evidencia que las instituciones vistas por sus miembros como un contexto de trabajo negativo se obtendrán numerosos conflictos en la funcionalidad de los medios de calidad. Por otro lado, un ambiente institucional propicio obtendrá resultados positivos como los que tenemos a continuación: “éxito, autoridad, buenos resultados, identificación con la organización, satisfacción de necesidades y buena adaptación” (Gibson, 1995).

Para referirnos en la gestión administrativa escolar, por medio de un excelente servicio de medios humanos, concretos y económicos con las que cuente la institución educativa, tienen como objetivo lograr que las relaciones interpersonales se den de manera positiva, bajando la tasa de problemas y otorgando un mejor nivel de satisfacción y cumplimiento de metas en un buen ambiente de trabajo (Flores, 2008).

Actualmente en las instituciones educativas se presenta frecuentemente varios inconvenientes debido al clima organizacional que existe, esto se debe a que existe estrés laboral, inconformidad, falta de comunicación, la falta de inteligencia

emocional, los directivos son los principales gestores para dar solución a este mal aspecto que causa malestar en la mayoría de los docentes, tratar de cambiar esa perspectiva fomentando el dialogo, el interactuar con los docentes, construir un espacio físico y acogedor para que de esta manera puedan sentirse en un ambiente agradable de trabajo, de aquí la importancia debido a que en la mayor parte de las instituciones tienen que tomar en cuenta este tipo de inconvenientes. Con lo antes mencionado se hace referencia que el trabajo en el área de administración influye mucho el ambiente de trabajo de los centros de educación en la parte emocional, la buena relación entre maestros y demás colaboradores con la finalidad de lograr las metas propuestas.

Con respecto a los trabajos previos, a nivel internacional está la investigación de Luengo realizada en el 2013 en Maracaibo, estado de Zulia; donde su tema de estudio fue el ambiente de trabajo y el cumplimiento de labores del maestro en las instituciones educativas del nivel inicial. El objetivo principal fue encontrar la relación entre el ambiente de trabajo y el cumplimiento de labores del maestro en los colegios de estudio. El tipo de estudio fue el descriptivo–correlacional con diseño no experimental, transversal y de campo. Los evaluados fueron 49 personas, dentro de ellas había 5 directores y 44 maestros, los 49 en su totalidad fueron la muestra poblacional. La encuesta se utilizó como método de recojo de datos y dentro de los instrumentos se utilizaron dos cuestionarios, uno fue para el personal de dirección y el otro para los maestros; cada cuestionario contaba con 36 preguntas y con escala de Likert, dentro de sus alternativas de respuesta estaba “siempre”, “casi siempre”, “algunas veces”, “casi nunca” y “nunca”. Se validaron por 5 expertos y su puntuación fue de 0.87 en la prueba de Alpha de Cronbach que arroja cuán confiable puede ser un instrumento, y ambos cuestionarios fueron altamente confiables. La correspondencia se evaluó con el coeficiente de Spearman, con un valor de 0.726, indicando esto que ambas variables se relacionan significativamente en un nivel alto. Dentro de los resultados se concluye que en los centros de estudios mencionados el contexto de trabajo que prevalece es el de tipo autoritario, demostrando que el director no cumple la labor de líder. Por otro, lado también puede concluirse que los maestros no se sienten motivados por parte de la organización en su centro de trabajo, lo que ejerce influencia en el desarrollo de sus labores, evidenciando que hay

monotonía en el trabajo diario; ambiente que se limita al avance de la pedagogía y tecnología. También se evidencian limitaciones en las capacidades administrativas sobre las estrategias y definiciones, así como en las habilidades de participación en los grupos de trabajo y la extensión de valores sociales. La correspondencia entre ambas variables es alta y a nivel de estadística, muy significativa.

Castrejón (2016) realiza una investigación en el colegio N° 80008 República Argentina de la ciudad de Trujillo donde el objetivo fue encontrar la correspondencia entre el trabajo organizacional y el ambiente laboral. Se utilizó un diseño correlacional. La muestra poblacional fueron 41 colaboradores: Directivos, docentes y administrativos. Fue aplicada la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado para medir la primera variable fue (IPEBA, 2014) y para la segunda variable se usó la escala de clima laboral u organizacional CL – SPL (Palma, 2004). Se concluye que el trabajo organizacional se correlaciona de manera significativa con el ambiente laboral en la institución educativa antes mencionada, esto puede comprobarse mediante el chi. Cuadrado donde  $\chi^2 = 10.132$  y  $1 a x t = 9.488$ , con 0.95 de nivel de significancia y con 4 grados de libertad, aceptándose la hipótesis alterna.

Sosa, (2013) En su investigación realizada en Maturín – Venezuela, sobre el trabajo administrativo y el ambiente institucional en una empresa comercializadora de snacks, del estado de Monagas; se pretendió como objetivo principal evaluar la relación entre el trabajo administrativo y el ambiente institucional. La investigación utilizada fue de tipo descriptiva correlacional con un diseño no experimental – transversal. Fueron evaluados 42 colaboradores. El recojo de datos se obtuvo a través de un cuestionario, previamente elaborado y validado para el estudio. A través de estudio se obtuvo que, entre ambas variables existe una correspondencia positiva y significativa ( $p=0,000$ ); de igual manera se encontró relaciones positivas entre el trabajo administrativo con las dimensiones del ambiente institucional.

Pérez, (2014) perpetró la investigación titulada “Ambiente laboral y proceso de trabajo en los centros educativos de la Red N°09 del Distrito de Ate; donde se planteó como propósito principal verificar el grado de correspondencia entre el ambiente laboral y proceso de trabajo. La metodología utilizada fue a través de un

enfoque cuantitativo de tipo básico y con un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional. La muestra poblacional estuvo compuesta por 20 docentes que laboran en dichas instituciones. Se recolectaron datos mediante dos cuestionarios aplicados a los evaluados. A través de este estudio se concluyó la existencia de una correspondencia significativa entre el ambiente laboral y proceso de trabajo ( $r=0,875$  y  $p=0,000$ ) en los maestros que laboran en los colegios mencionados. De igual modo, se hallaron correspondencias positivas entre la primera variable y las dimensiones de la segunda.

A nivel nacional, Salinas, (2014) en su averiguación sobre el interés del trabajo administrativo en la labor de los maestros que trabajan en el Colegio Nacional Experimental Ambato, provincia de Tungurahua en el periodo 2010 -2011. El objetivo propuesto fue corroborar el papel importante que desempeña el trabajo administrativo en la labor de los maestros del centro de estudios en mención. Este estudio se basó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional. La muestra constó de 221 colaboradores y a través de los resultados se concluye que sí existe correspondencia significativa entre el trabajo administrativo en la labor de los maestros del centro de estudios.

En tanto en el estudio de Arteaga y Parra (2014) investiga sobre los niveles de estrés de los maestros de la Unidad Educativa San José La Salle frente al progreso de sus labores educativas y el ambiente de trabajo. Se persiguió como objetivo principal encontrar la relación entre estrés laboral, progreso de las labores educativas de los docentes y el ambiente de trabajo en el centro de estudios mencionado. En la metodología se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo. Para evaluar ambas variables a través de cuestionarios se utilizó una muestra poblacional de 30 maestros. Como conclusión del estudio de las tres variables se obtuvo que el nivel de estrés está en un grado regular por lo que influye en un alto grado en el ambiente de trabajo, pero no en la labor educativa. Se recomienda la creación de estrategias para bajar los niveles de estrés que existen, los cuales influyen negativamente en el trabajo de los maestros.

De acuerdo a las teorías relacionadas al tema, se inicia detallando la variable labor administrativa y luego se describirá la variante ambiente de trabajo. En cuanto a la gestión administrativa, Stoner, (1996) manifiesta que administrar es el procedimiento de planificación, organización, dirección y control de las labores que realicen los colaboradores de la institución, así mismo se debe saber manejar todos los recursos con los cuales cuenta la institución educativa, con el propósito de que se alcance los objetivos propuestos por la institución.

Chiavenato realiza un estudio en el 2002 donde indica que, se define a un organismo de administración como el trabajo continuo y sistemático de funciones, en donde los directivos sin tomar en cuenta sus cargos se comprometen regularmente en tareas que se relacionan entre sí, como ejemplo: Planificar, organizar, direccionar y controlar; estos procedimientos deben ser tomados en cuenta para cumplir las metas establecidas por el centro de estudios (p. 16).

Sovero (2007), define a la administración como el diseño, establecimiento y funcionamiento de un sistema que sea eficaz y eficiente en el proceso de enseñanza y que de esta manera atienda las particularidades, exigencias y pedidos de los estudiantes. Para que se dé una buena gestión se requiere de personas que se identifiquen con la institución y sean responsables para que puedan estar a cargo de la administración y con los recursos que cuenten puedan lograr las metas propuestas.

Tomando en cuenta la definición de la gestión administrativa para la Unesco, (2008) dice lo siguiente:

Es una formación integral y, consecuentemente, la correlación de diferentes aspectos o elementos que se presentan en el diario vivir en la educación superior los vínculos existentes entre ellos, la forma en cómo se plantean y la manera en cómo se resuelven dentro de determinado ambiente de la sociedad que otorga valor, tiene reglas y principios éticos con la finalidad de potenciar los contextos y métodos de enseñanza dados en cada persona. (p.32).

Para Ramos (2009), la administración es la forma en que el director o equipo directivo establecen las labores a realizar, que constituyan metas a cumplirse, den ideas fructíferas para lograr los propósitos de las instituciones, las necesidades detectadas, los cambios que se desea, las nuevas operaciones solicitadas, la ejecución



de cambios de mandos cuando sea necesario, la manera de cómo se efectuarán las acciones por parte de los directivos a cargo de la institución y los resultados que se conseguirán son factores importante para que la institución pueda progresar.

Segùn Minedu, (2011) en su teoria especifica que:

La gestión administrativa es un procedimiento de manera creativa que va a permitir conseguir los resultados deseados mediante las innovaciones que se realicen de forma permanente, aprovechando las potencialidades y recursos con los que cuenta la Institución educativa; incluyendo su activo más importante: el conocimiento factor fundamental para lograr objetivos planteados. A demás indica que la creatividad con la que cuente un director es importante para el proceso de administración, aquello le va a permitir enfrentarse a diversas tipos de situaciones que suelen presentarse utilizando los recursos que sean necesarios, las habilidades, potencialidades con que cuenta para lograr una buena gestión administrativa en beneficio de la institución educativa. (p. 17)

Torres (2014) manifiesta que la administración es una función propia de cada ser humano, todos la ejercemos de manera independiente, teniendo en cuenta que cada una de las personas son administradores por naturaleza. En ese sentido la administración es un organismo de conocimientos que se fundamenta con el pasar del tiempo, se puede testificar que la administración es el resultado histórico acumulado de aportes de científicos en múltiples disciplinas del saber.

El estudio se basa en la definición de Stoner y Freeman, (1996) su teoría indican que la Planificación responsabiliza a que los directores planifiquen con anticipación sus propósitos, las metas y acciones que se vayan a lograr, la planificación está fundamentada siempre y cuando se tenga un objetivo, es decir hacia dónde quiere llegar la institución educativa, cuáles son sus propuestas, logros que desee alcanzar, para que se pueda ejecutar lo antes mencionado se tiene que utilizar métodos que ayuden a realizar una planificación de acorde a las necesidades de la institución, dentro de ello se evalúa las dimensiones planificación, organización, dirección y control.

Con respecto al valor de la labor administrativa, se conoce que ésta es de suma importancia debido que aprueba a las instituciones a dar uso de todos los recursos cuya finalidad es logra los fines y objetivos propuestos estableciendo con eficiencia

el proceso de la administración. Como relató Hurtado, (2008) para que el avance del desarrollo administrativo se genere con eficiencia se necesita una administración práctica donde el potencial del administrador será evaluada según la formación de eficacia en sus objetivos, para generar una administración de calidad las personas que se encuentren en el cargo deben realizar sus actividades con eficiencia, para que se lleve a cabo se deben basar en un control, una planificación y estar bien organizados, saber manejar bien su financiamiento económico para así poder tomar decisiones en beneficio de la institución a la que pertenece. La finalidad de la gestión es fundamentalmente ofrecer soporte en las planificaciones y los controles de las actividades educacionales y a la vez ayudar a la toma de decisiones administrativas para un mejor manejo tanto financiero, así como la parte comercial de la institución educativa.

Con respecto a las teorías del trabajo administrativo, se tiene como meta máxima el cumplir los objetivos plasmados a nivel individual como laboral a través del uso de conocimientos y los principios del desarrollo administrativo. Chiavenato, (2002) relata que para poder realizar un proceso administrativo se debe de tener en cuenta varios aspectos muy importantes tales como la planificación de lo que se vaya a realizar en la institución, organizar de la mejor manera a los docentes para que todos se sientan cómodos en sus puestos de trabajos, dirigir de una forma que genere confianza y controlar que todos los docentes estén realizando su trabajo correctamente, de este modo se va a conseguir las metas propuestas por la institución.

Para Cifuentes (2015), en 1916 junto a Henri Fayol quién fundó la escuela clásica y como modelo de esta investigación aparecieron los primeros postulados sobre administración. Este autor determina que la conducta en el área de gerencia se evidencia a través de 14 principios, los cuales son: Subordinación de exigencias específicas, las exigencias del centro de estudios cobran más relevancia en comparación con las de los maestros. Estructura de poder, el colaborador sólo realizará indicaciones dadas por su encargado próximo. Estructura directiva, debe tenerse en cuenta que hay un solo plan que dirige un solo jefe y se cumple un solo objetivo. Centralizar, tomar como base el poder al dirigir el trabajo. Jerarquía, es de

clase vertical, iniciando con los altos cargos hasta los puestos inferiores. Repartición de las labores de acorde a las obligaciones indicaciones con la finalidad de incrementar la productividad. Poder y responsabilidad, el dar indicaciones a los colaboradores para que las cumplan, da como resultado la potenciación de responsabilidad. Disciplina, son las reglas y principios que cada colaborador debe asumir para conseguir relacionales favorables con los demás trabajadores, esto va a depender del esfuerzo, obediencia, identificación y manera de comportarse en el trabajo. Remuneración individual, debe entregarse de manera justa y sustentada por la organización para que cobre valor. Orden, los medios humanos y materiales deben permanecer en un lugar determinado. Equidad, es el logro de la identificación del trabajador con la empresa por el trato amable y justo que se le brinda. Estabilidad y duración del personal en un cargo, equilibrio entre el tiempo de duración del trabajador y la labor que éste realiza. Iniciativa, habilidad de crear estrategias para ser utilizadas en el alcance del éxito. Espíritu de equipo, es la base de toda empresa donde todas las partes deben trabajar en conjunto y de una forma satisfactoria con los que realizan.

De acuerdo a las dimensiones de la labor administrativa, estos provienen de la definición de Stoner y Freeman (1996) quienes plantean 4 dimensiones que son planificación, organización, dirección, y control que se detallaran a continuación:

Dimensión Planificación: Torrez, (2015) indicó lo siguiente, en diversas instituciones se fomentan los métodos de planificación, pero no todos los colegios cuentan con esta característica importante, hay unas que lo hacen de forma incompleta o recíproca. Para Stoner y Freeman (1996), todos los establecimientos educativos tienen que contar con planificaciones para desarrollar sus objetivos, pero en algunas no lo existe, esto genera que esa institución no progrese a diferencia de la que, si mantiene una planificación que se base en mejorar el ambiente laboral de su equipo y así lograr la conformidad y el buen desempeño de sus docentes, dándoles estabilidad y seguridad para cumplir sus labores en beneficio de los estudiantes.

Una planificación es la base principal para establecer objetivos y así fomentar acciones apropiadas para alcanzarlas. Para lograr los objetivos propuestos por las

instituciones educativas se tiene que tener una planificación de hacia dónde se quiere encaminar a la institución en sus logros que se propongan obtener y las metas que se deseen cumplir, tomando en cuenta a sus docentes en la ejecución de soluciones para que ellos se sientan parte del colegio y del progreso del mismo (Castro, 2012).

Dimensión Organización: Los autores Stoner y Freeman (1996) detallaron que organizar tiene que ver con el desarrollo para establecer y asignar las labores, es la manera en que se establece un orden en las instituciones educativas, repartiendo el trabajo de las cargas horarias y las obligaciones de los docentes de una manera equitativa para que nadie se sienta inconforme con la distribución del trabajo y todos lo hagan por igual generando un mejor ambiente para que puedan lograr los objetivos propuestos por la institución. Además, Stoner et al., (1996) presentaron en su investigación que administrar significa desarrollar de manera planificada, organizada, direccionada y controlada todas las actividades que efectúen los maestros del centro de estudios y el compromiso de todos los demás recursos de la institución, con la finalidad de llegar conseguir los objetivos planteados para beneficio de la institución educativa. Castro (2012) define a la organización como una cualidad de ordenar, de manera que se vuelve importante al momento de lograr ser efectivo por medio del trabajo en equipo de los directivos en conjunto con los docentes, de manera que el trabajo sea agradable y de gran satisfacción para todos los integrantes del grupo.

Para Torrez, (2015) manifiesta que para organización se encamine al éxito tiene que existir una organización en las instituciones, caso contrario no se va a lograr ningún objetivo propuesto, se debe de trabajar en conjunto si se quiere salir adelante en la institución, la comunicación desempeña una labor indispensable en el progreso de la organización de la forma en que los docentes deben trabajar de la misma manera respetando sus horarios de trabajo y cumpliendo las reglas y las medidas de comportamiento especificados en la institución. En tanto Veintimilla, (2014) relata que toda institución educativa se debe basar en la organización y planificar para llegar a las metas establecidas, se debe tomar en cuenta las exigencias y pedidos de sus colaboradores, tomar las decisiones correctas al momento de ejecutar un plan, toda empresa o institución educativa puede decaer si no presenta una estrategia de

negocio bien organizada y con la visión de sobresalir ante las demás. Para evitar fracasar en una unidad educativa se debe contar con al menos un plan de trabajo y así poder evitar el fracaso.

Dimensión Dirección: Los autores antes mencionados determinan que el direccionar involucra mandar, dar motivación a los docentes para que de esta manera puedan efectuar su trabajo de una mejor manera. Las correspondencias y el lapso son características propias de las labores directivas, aparte de motivar a los docentes se les debe incentivar para que se sientan satisfechos realizando sus actividades, la interacción entre el jefe y el empleado es fundamental para crear lazos de confianza y seguridad del empleado, felicitándolo cuando se realicen las cosas bien para incentivar al trabajador a seguir mejorando día a día en sus labores encomendadas a favor de la educación. Para Torrez, (2015) la dirección es la base fundamental para que exista una buena administración, donde la toma de decisiones tiene que ser mediante lo planificado para el bienestar de las instituciones educativas, la motivación en los docentes se basa en una administración que propone un plan de estrategias y planifica sacar a la institución adelante pensando en el bienestar de los educadores.

Puetate, (2015) hace referencia a las causas existentes de los maestros que les permita realizar de la mejor forma sus ocupaciones, para el desarrollo del establecimiento educativo; la autoridad a cargo de aquella función, debe conservar un buen diálogo con sus docentes para trabajar en conjunto y así encaminar y poder lograr el bienestar y progreso del colegio. Además, Tola, (2015) explica que al momento de tomar decisiones se debe realizar con cautela, para realizar una buena dirección el tener liderazgo es fundamental para saber cómo dirigirse hacia los docentes y buscar soluciones a los inconvenientes que se presentan con los profesores de la institución, hacerles sentir que forman parte fundamental de la empresa. Diferentes escritores manifestaron que la dirección es la parte más efectiva y humana que existe en el transcurso, esto se debe a que se basa en el lado humano, se diferencia con las distintas partes del proceso que involucra a la parte operativa (Castro, 2012).

Dimensión Control: Stoner y Freeman, (1996) menciona que “se basa en un proceso de realizar diligencias reales que concuerden con las tareas planificadas” (p. 13). Para establecer un proceso que enfoque hacia el éxito a la institución educativa se deben aprovechar los recursos con las que la misma cuenta, se debe aplicar un control para estar atentos a que no se cometan los errores que se estén cometiendo en las instituciones educativas para proceder a buscarles una solución, también se refiere a que se debe estar pendiente de un control en las instituciones educativas de la llegada y salida del docente y ver si cumple con las normativas correspondientes asignadas por el colegio en que se encuentre. Además, Torrez, (2015) especifica que todo proceso que sea realizado en las instituciones educativas tiene que realizarse mediante un seguimiento para ver el cumplimiento y el resultado de las mismas, llevar un control de las actividades para verificar los errores, se vayan corrigiendo y se pueda realizar un mejor trabajo con la finalidad que la institución logre cumplir sus metas propuestas y pueda tener un mejor prestigio académico. Los sistemas que manejan y las metodologías son esenciales para que se puedan aprovechar en toda acción que se ejecute en la institución para que los directores educativos puedan efectuar de una mejor manera su trabajo (Castro, 2012).

Para Veintimilla, (2014) un buen control administrativo se tiene que aplicar a todos los niveles tanto personal administrativo como a personal docente y con el que cuente la institución educativa dirigiendo a todas las personas que forman parte del colegio a cumplir con lo requerido mediante la planificación que se lleva para lograr los objetivos propuestos. Y Baldeos (2015) refiere que es una causa que afirma que las diligencias existentes se relacionen con las actividades planificadas, los procesos administrativos asume que toda actividad que se vaya realizar en las instituciones tiene que ser planificada anticipadamente para que salga de la mejor manera sin inconveniente alguno, teniendo una buena organización, colaboración y compromiso de todos los docentes a participar en todas las actividades que se tienen que ejecutar en la investigación.

Con respecto a la segunda variable contexto de trabajo, Brunet, (1999) conceptualizó a este término como la “valoración de las propiedades de una entidad u empresa, las cuales son originadas por eventos producidos en los alrededores de la

misma, tomando en consideración las particularidades de la institución así sean de manera voluntarias o involuntaria” (p.79).

Alles (2005) sustenta que clima proviene del latín “clima” y lo define como un grupo de particularidades que dan a conocer el ambiente, las consecuencias y las circunstancias que se presentan en torno a las personas que trabajan en la institución.

En cambio, Chiavenato (2009) describe que el clima organizacional está basado en el clima que se da internamente en los maestros de un colegio y particularmente a su nivel de motivación logrado y las diferentes particularidades que den a conocer al buen accionar de sus conformantes. La misma que se realice de manera positiva cuando cumple las expectativas de satisfacción y necesidades de cada persona.

Al respecto Robbins y Judge, (2009) definieron el clima organizacional como la “conocimiento interno que brinda el ambiente de una institución, la cual se encuentra formada por relaciones entre elementos internos y externos a la institución, siendo estos los medios que influyen en los resultados de las personas pertenecientes a la misma” (p. 240), dando a conocer que es un medio de importancia en el cual un buen ambiente en las instituciones educativas va a generar una productividad más eficiente en el ámbito educativo y favorable para la institución.

Según Pintado (2011) hace referencia al clima organizacional como la apreciación directa o indirecta que tiene los maestros de un centro de estudios de diferentes circunstancias que se presentan en el ambiente laboral, las cuales son demostradas y verificadas para elaborar dicho conocimiento sobre el clima laboral, esto es transformado en conductas explícitas las cuales causan un efecto sobre la institución educativa ya que son importantes para generar motivación en los docentes , productividad laboral, cumplimiento de las metas de la organización, etc.

Para Louffat (2012) indica que al ambiente de trabajo como aquel que se encarga de la evaluación del nivel de satisfacción o insatisfacción de los colaboradores por medio de las circunstancias laborales que brinda la institución en un periodo definido, las mismas que pueden sufrir cambios repentinos de un momento a otro es

decir que en algunas etapas el clima puede tornarse agradable en medida que los docentes se encuentren alegres y satisfecho con las condiciones y que ofrece el colegio, pero a la vez el clima también puede tornarse de forma negativa si en la institución si se encuentran docentes que no están satisfechos con el ambiente laboral.

El estudio toma como referencia la definición de Hernández (2008) el contexto de trabajo es el conocimiento colectivo de los docentes respecto a variables de la organización, entre ellas a la estructura, las estrategias y las habilidades administrativas, así como a los procedimientos que toman las personas dentro de la organización, entre ellos incluye las relaciones interpersonales, integración laboral, innovación y flexibilidad, apoyo directivo, retroalimentación del desempeño, autonomía y estrés, tecnología.

En cuanto a las teorías del Clima Organizacional, se tomó en cuenta la de de Mc Gregor. El autor Palma, (1999), menciona que Mc Gregor en uno de sus publicaciones habla sobre las opiniones de los maestros en los colegios y postula dos modulados, la teoría X y la teoría Y. tomando sólo a una como modelo en su estudio. Declara que el esfuerzo ejercido en una labor se asemeja a la fuerza impuesta para jugar o divertirse y que un maestro necesita un contexto favorable con un buen nivel motivacional para poder impartir su deber de enseñanza ante distintos contextos y así dará su máximo esfuerzo, con lo que se finaliza en esta teoría. Cuando la organización cuenta con un espacio en buenas condiciones para el desarrollo de sus actividades que le permitan adquirir su desarrollo particular, el docente va adjudicarse más responsabilidad y responsabilidad para con la institución y de esta manera concretar sus metas propuestas al igual que sus objetivos.

La teoría de Rensis Likert (1965), citado por Brunet, (2005) hace referencia a la manera de proceder y comportamiento del docente de una institución, es dependiente del expuesto por los directivos y las expresiones del personal administrativo que es observado por el propio colaborador, lo que puede evidenciar cierto grado de rebeldía del maestro que lo observa. El mismo autor determina tres clases de variantes que hacen referencia a los aspectos propios de una organización y refieren



características de su clima. La primera clase son las variables causales o llamadas también independientes, van a demostrar cómo es el progreso de la organización y cómo llegan al cumplimiento de sus objetivos. En la segunda clase están las variables intermedias, que serán las encargadas de evaluar el nivel interno del colegio, como el nivel de motivación, de comunicación, de toma de decisiones y de rendimiento; las mismas que representarán los saberes conductuales. Por último, se encuentran las direccionales variables finales, que se ponen de manifiesto ante de la reacción de direccionada la primera variable con la segunda.

En cuanto la Teoría de factores de Herzberg, se toma como modelo al organismo presentado por Maslow. El autor Herzberg, citado por Chiavenato, (2007), plantea dos clases de necesidades según las exigencias del individuo, estas serán las necesidades superiores o de higiene y las necesidades inferiores o motivadoras. Las de higiene van a ser las condiciones ambientales en el centro de trabajo, las cuales van a necesitar de muchas cuestiones para confesar que sí existen necesidades que no son satisfechas a nivel laboral, como el pago y otras tantas situaciones de motivación, como un adecuado ambiente de trabajo.

Con respecto a las características que integran el contexto laboral, estas se basan en la definición de Hernández (2008), ello sirvió para referencia al momento de diseñar el instrumento de evaluación aplicado a las instituciones educativas seleccionadas para la presente investigación. Siendo siete las dimensiones que plantearan a continuación: las relaciones interpersonales, la integración laboral, la innovación y flexibilidad, el apoyo directivo, la retroalimentación del desempeño, la autonomía y estrés y por último la tecnología

Dimensión relaciones interpersonales: considera los siguientes indicadores, el bienestar de los empleados, como el grado de cuidado que tiene una organización sobre sus empleados; la capacitación, entendida como el interés para prepararse en el logro de metas institucionales; la satisfacción en las instituciones educativas se basa en que el docente se sienta conforme cuando el personal administrativo se preocupa por su salud y bienestar personal como de su familia, la capacitación para mejorar académicamente es fundamental para obtener un mejor nivel de conocimiento y

crecimiento propio, la comunicación debe ser frecuente y el trabajo en conjunto para incrementar el compañerismo y motivar a los docentes (Hernández, 2008).

Dimensión integración laboral: considera los siguientes indicadores colaboración, seguridad y respuesta al cambio. La colaboración entre docentes es muy importante para trabajar en conjunto, ayudarse mutuamente difundiendo los datos necesarios para llegar el éxito por el cumplimiento de las metas institucionales, se deben tomar buenas decisiones administrativas para la satisfacción de todo el personal docente. La seguridad que son los lineamientos frecuentes que se deben tener en cuenta en todos los integrantes de la institución en cuanto se desarrollan diversas actividades (Hernández, 2008).

Dimensión innovación y flexibilidad: considera ambos términos como indicadores dentro del instrumento elaborado. La innovación es la capacidad para crear nuevas ideas de una manera creativa aceptándolas de manera rápida. La flexibilidad hacia los cambios donde las personas entienden lo que la organización quiere hacer de una manera diferente. La innovación en las unidades educativas es significativa ya que la tecnología avanza cada día y se debe ir cambiando la forma de impartir las clases dependiendo las necesidades de los estudiantes, todo docente debe de adaptarse a los cambios frecuentes que se dan en el ámbito educativo, buscando nuevos métodos de enseñanza para brindar una mejor educación a los estudiantes (Hernández, 2008).

Dimensión apoyo directivo: es importante la participación del directivo dentro del clima laboral donde se ha considerado los siguientes indicadores la motivación y el liderazgo. La motivación son los factores internos de las personas y su comportamiento que lleva a actuar y mantener su participación de manera positiva dentro de una institución. El liderazgo es la medida en que los trabajadores experimentan el apoyo y comprensión de los directivos de una organización reconociendo en ellos la capacidad para guiarlos hacia los objetivos planteados (Hernández, 2008).

La motivación personal no solo se basa en lo monetario también influye de manera emocional dando afecto a los logros desarrollados por los docentes, si existe

un buen líder que sea imparcial, va a generar un ambiente agradable dentro de la institución, el docente se siente contento cuando es elogiado por sus buenos actos frente a los demás compañeros de trabajo, el directivo tiene que saber felicitar en público y conversar sobre los problemas en interno, el líder es la base fundamental para que la institución vaya por el buen camino con el propósito de cumplir sus objetivos (Hernández, 2008).

Dimensión retroalimentación del desempeño: siempre es importante la reflexión sobre las acciones realizadas con el afán de mejorarlas aún más. Se consideran los siguientes indicadores la reflexión y adaptación al cambio. La reflexión es la valoración sobre el desempeño con la idea de mejorar los rendimientos dentro de la organización; mientras que la adaptación al cambio es la preocupación por revisar la planificación y verificar el trabajo con la finalidad de adoptarse a un ambiente colectivo. Se tiene que tomar en cuenta el desempeño de cada docente en la institución llevar un control de las actividades que se realizan para verificar si se están dando las cosas de la mejor manera, caso contrario dialogar con los docentes que estén fallando para que puedan reflexionar sobre sus malos actos y puedan ir mejorando poco a poco en el transcurso de sus actividades (Hernández, 2008).

Dimensión autonomía y estrés: la autonomía que otorga un extenso rango para resolver inconvenientes de aspectos laborales y el estrés que generalmente se presentan en ocasiones que el individuo describe como difícil o desafiante. Considera al indicador autonomía porque en la institución el rendimiento de las personas sea la adecuada que le permita hacerlo a su propio ritmo para desarrollar y alcanzar un trabajo de calidad en las actividades que realiza decidiendo el orden en que se realizan las actividades dentro de la empresa. El segundo indicador es el conflicto, es decir las diferentes ideas, procedimientos, actitudes existentes entre las personas que laboran en una institución. La respuesta ante el estímulo debe ser adecuada para generar un ambiente adecuado (Hernández, 2008).

El estrés es un factor común que se da en todos los colegios si no existe autonomía para que las peticiones de los docentes sean escuchadas, esto va a generar un mal ámbito laboral que puede afectar logrando enfermedades en cada uno de ellos

si no presenta un buen estado físico, esto se produce por el exceso de trabajo y la preocupación por culminar las cargas laborales delegadas y el mal ambiente que se presenta en la institución educativa (Hernández, 2008).

Dimensión tecnología: aspecto importante dentro del fenómeno de la globalización y las posibilidades que nos da como el internet. El indicador considerado son los resultados de la medida en el cual la organización sea responsable de satisfacer las necesidades del consumidor o cliente y el mercado en general. Hoy en día todos los docentes se deben basar en la tecnología para brindar una mejor educación a los estudiantes, así mismo los implementos tecnológicos son indispensables para realizar algún trabajo desde cualquier lugar donde se encuentren, facilita el intercambio de información entre los docentes y los directivos del colegio para fortalecer los lazos de amistad (Hernández, 2008).

Después de detallar los estudios previos y las teorías, se plantea la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018? Y como preguntas específicas ¿De qué manera se relaciona la dimensión dirección administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018?, ¿Cuál es la relación de la dimensión control administrativo y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018?, ¿Qué relación tiene la dimensión planificación administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018?, ¿De qué manera se relaciona la dimensión organización administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018?.

Por otra parte, el estudio se sustenta bajo tres niveles, este proyecto va a permitir describir la gestión administrativa en relación al clima organizacional de una institución educativa Guayaquil 2018, su relevancia aporta para el conocimiento del problema que existe por medio de la encuesta realizada a los docentes, se pretende analizar cuál es la opinión referente al clima laboral que se vive en la institución debido a que en la actualidad existe esta serie de problemas que ha ocasionado inconformidad laboral, mediante la investigación se buscó analizar los elementos que

en la actualidad se encuentran dificultando la correlación existente entre las dos variables gestión y clima en una institución educativa. Por esta razón se considera necesario que la Institución educativa, aplique medidas para mejorar el clima organizacional en la institución Educativa y que los docentes se sientan más conforme desarrollando sus actividades, tomando en cuenta que el estado de ánimo y la seguridad laboral de cada uno de ellos es muy importante para que se sientan en un ambiente de conformidad.

La justificación teórica se basó en la búsqueda de la relación del propósito de la gestión educativa y el clima organizacional de los docentes respecto a las situaciones que se vive en las instituciones educativas. La justificación social fue basada en el eficiente funcionamiento de una institución educativa Guayaquil 2018, respecto a su clima laboral y el trabajo del docente que realiza para brindar una mejor educación, por esta razón cuando se evalúa el clima organizacional lo que se realiza es establecer el conocimiento de los trabajadores de cuáles son los problemas que se dan en una institución educativa. La justificación metodológica, de este trabajo se utilizó el método científico que permite examinar las variables utilizadas para el estudio fundamentando cada una de ellas, la actual investigación sirvió para ser tomada como referencia en otras investigaciones que sean similares, se dio justificación a la metodología debido a que los métodos utilizados fueron dos cuestionarios aplicados a docentes los cuales fueron validados por expertos en el tema y la fiabilidad se midió mediante el uso del programa spss.

El estudio posee relevancia social porque permitió que los administradores de los centros educativos den uso de los resultados para la toma de decisiones en cuanto a la gestión y el clima de los docentes en una institución educativa donde los alumnos sean los beneficiados de buena educación impartida por los educadores. Es conveniente debido a que permitió conocer el desempeño del docente de una institución educativa, que hará posible el reconocimiento de las necesidades y problemas que existen. Así mismo nos permite establecer resultados reales de la insatisfacción en que se encuentran varios docentes, esto va a permitir a que los directivos tomen medidas correctas y eficaces para un mejor funcionamiento de la institución.

Además, el estudio presenta la siguiente hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018. Y como hipótesis específicas: La dirección administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018. El control administrativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018. La planificación administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018. La organización administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.

Finalmente, para dar respuestas a las preguntas del estudio se consideró el siguiente objetivo general: Establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018. Y como objetivos específicos: Identificar la relación entre la dirección administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018. Determinar la relación entre el control administrativo y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018. Determinar la relación entre la planificación administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018. Identificar la relación entre la organización administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.

## II. MÉTODO

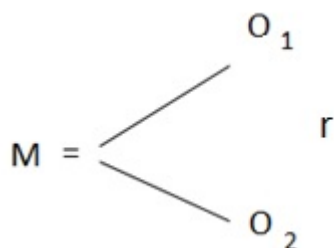
### 2.1 Tipo y diseño de investigación

Es de diseño descriptivo explicativa y de corte transversal porque “el estudio está dirigido a responder a las causas de los eventos físicos o sociales, además las relaciones existentes entre dos o más variantes se estudiaron en un determinado momento” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 84).

En cuanto al diseño usado, según Quesada (2014) es no experimental “porque el estudio no crea ningún ambiente, sino que observa alguna situación que existe, no la provocada de manera intencional” (p. 57), es decir las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas (instrumentos de gestión y programación curricular), debido que no se tiene control directo sobre dichas variables ni se pueden influenciar en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Respecto al tipo de estudio es correlacional asociativa, “posee como objetivo principal encontrar claramente la asociación de las variables de estudio (asociativa)” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154). Por lo tanto, se buscó hallar la asociación de la gestión administrativa y el clima organizacional.

El presente diseño se lo representa de la siguiente manera:



M= La muestra

O<sub>1</sub>= Gestión Administrativa

O<sub>2</sub>= Clima Organizacional

r= Nivel de relación

## **2.2 Variables y operacionalización**

### 2.2.1 Variables

V<sub>1</sub>= Gestión administrativa

Dimensiones:

Planificación

Organización

Dirección

Control

V<sub>2</sub>= Clima Organizacional

Dimensiones:

Relaciones interpersonales

Integración laboral

Apoyo directivo

Retroalimentación del desempeño

Autonomía y estrés

Tecnología



### 2.2.2 Operacionalización de las variables

**Tabla N°1: Operacionalización de las variables de la gestión administrativa y el clima organizacional**

variables	Dimensión Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento / escala
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Stoner y Freeman, (1996) su teoría indican que la Planificación responsabiliza a que los directores planifiquen con anticipación sus propósitos, las metas y acciones que se vayan a lograr, la planificación está fundamentada siempre y cuando se tenga un objetivo, es decir hacia dónde quiere llegar la institución educativa, cuáles son sus propuestas, logros que desee alcanzar, para que se pueda ejecutar lo antes mencionado se tiene que utilizar métodos que ayuden a realizar una planificación de acorde a las necesidades de la institución, dentro de ello se evalúa las dimensiones planificación, organización, dirección y control.	Es la presentación del docente conforme de como se viene realizando la gestión administrativa en una unidad educativa, de tal forma que esta se logra a través de la aplicación del cuestionario que evalúa el progreso de los docentes, la estabilidad, la conformidad y la forma de comportamiento en la institución.	Planificación	Plan estratégico	Cuestionario  Ordinal
				Planes operativos	
				Administración estratégica	
				Toma de decisiones	
			Organización	Valores éticos	
				Capacitación	
				técnico profesional	
				Identificación laboral	
				Satisfacción Laboral	
			Dirección	Motivación Laboral	
				Infraestructura	
				Sistema de Control	
				Racionalización	
				Oportunidad del servicio	
			Control	Optimización de recursos	
				Instrumentos de gestión	
Control Táctica-estratégica					
Normativa					
Operativa					
	Proactiva				

Fuente: Elaboración propia

variables	Dimensión Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento / escala
CLIMA ORGANIZACIONAL	Hernández (2008) el clima organizacional es el conocimiento colectivo de los docentes respecto a variables de la organización, entre ellas a la estructura, las estrategias y las habilidades administrativas, así como a los procedimientos que toman las personas dentro de la organización, entre ellos incluye las relaciones interpersonales, integración laboral, innovación y flexibilidad, apoyo directivo, retroalimentación del desempeño, autonomía y estrés, tecnología.	Es la manifestación del personal administrativo de la forma en que se siente en cuanto a la gestión administrativa y clima organizacional en una unidad educativa Guayaquil 2018, de tal manera que esta se pretende lograr por medio de la aplicación del cuestionario que evalúa el perfeccionamiento de cada uno de los docentes.	Relaciones Interpersonales	Bienestar de los empleados.	Cuestionario Ordinal
				Capacitación.	
				Satisfacción.	
				Comunicación.	
			Integración Laboral	Trabajo en equipo.	
				Colaboración	
				Seguridad.	
			Innovación y flexibilidad	Respuesta al cambio.	
				Flexibilidad	
			Apoyo Directivo	Innovación	
				Motivación	
			Retro alimentación del Desempeño	Liderazgo	
				Reflexión	
			Autonomía y Estrés	Adaptación al cambio	
Autonomía					
Tecnología	Conflicto				
	Resultados				

Fuente: Elaboración propia

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

Carrasco, (2009) puntualizó que la población como “el conjunto de elementos personas, objetos, sistemas, sucesos, entre otras- finitos e infinitos, a los que corresponde la población y la muestra de publicación en estrecha relación con las variables y el fragmento problemático de la realidad, que es elemento de investigación” (p. 236). Para efectos de esta investigación la población se encuentra formada por 20 docentes en una Institución Educativa de Guayaquil 2018.

**Tabla N° 2.**

*Distribución de las unidades de estudio.*

ÍTEM	ESTRATO	POBLACIÓN
1	Mujeres	15
2	Varones	5
Total		20

Fuente: Elaboración propia.

### 2.1.1. Muestra

Para Quesada (2014), la muestra “en un conjunto reducido de individuos que pertenecen a la población, y que tienen particularidades similares que se asemejan a los de la población” (p. 62), para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico intencional, quedando conformada por 20 docentes.

## 2.3.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.3.2 Técnica

La técnica que se usara es la “Encuesta”, es la recaudación metódica de datos dirigido a la muestra o población por medio de la entrevista individual o de cuestionarios (Hernández et al., 2014, p. 73).

### 2.3.3 Instrumento

El instrumento que se manipulo es el cuestionario, que es el grupo de interrogantes planteadas para obtener los resultados obligatorios y lograr los objetivos; es una forma para recoger información de la muestra o población que se centra en la problemática (Hernández et al., 2014, p. 85).

Cuestionario sobre la variable Gestión Administrativa: El instrumento usado en la recolección de datos es el Cuestionario tipo escala de Likert, que autoriza calcular y examinar la influencia de las variables gestión administrativa con un total de 25 ítems y 4 dimensiones planificación, organización, dirección y control,

Cuestionario sobre la variable Clima Organizacional: El instrumento usado en la recolección de datos es el Cuestionario tipo escala de Likert, que autoriza medir y analizar la influencia de las variables Clima Organizacional con un total de 43 ítems y 7 dimensiones relaciones interpersonales, integración laboral, innovación y flexibilidad, apoyo directo, retroalimentación del desempeño, autonomía y estrés, tecnología.

**Validez:** Hernández, et al. (2014) menciona que la validez “es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p. 204).

Se realizó la validez del contenido a través de la docente tutora del proceso de construcción de la tesis, herramienta que se aplicó para realizar la investigación mediante el cual se sometió a juicio de expertos que dio aceptado como instrumento de la investigación, para lo cual recurrimos a la opinión de docentes de la Universidad Cesar Vallejo. De acuerdo a la teoría de los expertos hay suficiencia y es viable para la siguiente etapa que fue aplicada en los docentes de una unidad Educativa Guayaquil 2018.

**Confiabilidad:** De acuerdo con Hernández e. a., (2014) se refiere que la confiabilidad “es el nivel en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200); este se obtiene aplicando el Alfa de Cronbach, cuyos valores oscilan entre cero y uno, donde el valor cero refiere a una nula confiabilidad y el valor uno refiere una alta confiabilidad. Se realiza a través de la prueba piloto.

Tabla 3:

*Confiabilidad de los instrumentos*

Variables	Nº ítems	Alfa Cronbach
Gestión administrativa	25	0,973
Clima organizacional	43	0,978

## 2.4 Procedimientos

Se solicitó el permiso a los Docentes de la Institución Educativa; luego se planteó una fecha fija para la aplicación de los cuestionarios. Posteriormente se arrojó los datos obtenidos al programa Excel y al SPSS; obteniendo los resultados y con ello se realizó el análisis concluyente, y se dejó una copia de la tesis para que puedan conocer los resultados del estudio y las recomendaciones.

### 2.4.1 Métodos de análisis de datos

La información recogida se vació en el programa de Microsoft Excel, los datos se mostraron en las tablas de frecuencia. Para comprobar las hipótesis planteadas se utilizó el programa SPSS, versión 23, empleando la Prueba Estadística nombrada Rho de Spearman.

### 2.4.2 Aspectos éticos

Este trabajo de investigación cumple con los criterios éticos, ya que las personas fueron notificadas de la aplicación de los instrumentos para medir la gestión administrativa y el clima organizacional, respetándose el procedimiento como parte de los criterios éticos establecidos por el diseño de investigación asociativa de la universidad cesar vallejo, el cual plantea seguir un proceso de investigación. Además, se mantendrá en anonimato los nombres de los docentes evaluados.

### III. RESULTADOS

#### Objetivo Específico 1

Identificar la relación entre la dirección administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.

Tabla N°4:

*Relación entre la dimensión dirección y la variable clima organizacional*

			Clima organizacional		
			Regular	Eficiente	Total
Dimensión	Eficiente	N°	1	19	20
dirección		%	5,0%	95,0%	100,0%
Total		N°	1	19	20
		%	5,0%	95,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes  
Elaboración propia

#### Interpretación

Analizando los resultados que se dieron en la tabla N° 4 se observa que el 95,0% de los docentes de una institución educativa Guayaquil 2018, en el presente año lectivo, califican como eficiente la forma de cómo se maneja la dirección administrativa que se lleva a cabo en la institución, esto permite verificar que los docentes se encuentran contentos con la forma en que maneja la institución su intervención en la toma de decisiones de su institución, el trabajo que se está realizando, las circunstancias en que se desempeñan los docentes, hallándose en el mismo nivel la variable clima organizacional, sin embargo con el 5,0% los docentes califican en nivel regular la variable clima organizacional, pues consideran que no existe un buen ambiente de trabajo en la institución educativa por parte de los directivos para lograr los objetivos propuestos.

## Objetivo Específico 2

Determinar la relación entre el control administrativo y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.

*Tabla N°5:*

*Relación entre la dimensión control y la variable clima organizacional*

		Clima organizacional			
		Regular	Eficiente	Total	
Dimensión control	Regular	N°	1	0	1
		%	5,0%	0,0%	5,0%
	Eficiente	N°	0	19	19
		%	0,0%	95,0%	95,0%
Total	N°	1	19	20	
	%	5,0%	95,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Elaboración propia

## Interpretación

Verificando los resultados obtenidos en la tabla N° 5 se observa que el 95,0% de los docentes de una institución educativa de Guayaquil 2018, en el presente año lectivo, califican como eficiente la dimensión control, esto se debe a que si existe un control administrativo por parte de los directivos, asimismo como eficiente la variable clima organizacional, esto permite analizar el estado de ánimo de los docentes, es decir si se sienten contentos y satisfechos con el ambiente agradable que se da en la institución para administrar al personal, la motivación que tienen de parte del personal administrativo por medio de las felicitaciones por sus buenos actos y por sus logros obtenidos a nivel de educación.

Por otro lado, el 5,0% de estos docentes califican en nivel regular a la variable Clima organizacional, es decir que estos docentes ciertas veces no se encuentran contentos con el ambiente que se está realizando en la institución educativa, se encuentran inconformes en su lugar de trabajo, también califican como regular la dimensión control debido a que ciertas veces existe desorganización por parte del personal administrativo.

### Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre la planificación administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.

*Tabla N°6:*

*Relación entre la dimensión planificación y la variable clima organizacional*

			Clima organizacional		
			Regular	Eficiente	Total
Dimensión planificación	Regular	N°	1	1	2
		%	5,0%	5,0%	10,0%
	Eficiente	N°	0	18	18
		%	0,0%	90,0%	90,0%
Total	N°	1	19	20	
	%	5,0%	95,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Elaboración propia

### Interpretación

Mediante los datos obtenidos en la tabla número N° 6 se observa que el 90,0% de los docentes de una institución educativa de Guayaquil 2018, en el presente año lectivo, califican como eficiente la dimensión planificación, esto se debe a que si existe un buen plan de trabajo en la institución y asimismo como eficiente el clima organizacional, esto permite verificar que los docentes se sienten satisfechos con ambiente agradable que se presenta en la institución por parte del personal administrativo para orientar a los docentes en el proceso de sus obligaciones institucionales, sienten un ambiente de trabajo organizado y equitativo para todos los docentes.

Por otro lado, el 5,0% de estos docentes califican en nivel regular a la variable clima organizacional, es decir que estos docentes ciertas veces no se encuentran satisfechos con el clima que existe en la institución y los directivos no hacen nada por mejorar, así mismo se notifica con un nivel regular la dimensión planificación, esto sucede porque los directivos no cuentan con un plan de mejora para la institución educativa.



#### Objetivo Específico 4

Identificar la relación entre la organización administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.

*Tabla N°7:*

*Relación entre la dimensión organización y la variable clima organizacional*

			Clima organizacional		
			Regular	Eficiente	Total
Dimensión organización	Regular	N°	0	2	2
		%	0,0%	10,0%	10,0%
	Eficiente	N°	1	17	18
		%	5,0%	85,0%	90,0%
Total		N°	1	19	20
		%	5,0%	95,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Elaboración propia

#### Interpretación

Observando los resultados de la tabla N° 7 se verifica que el 85,0% de los docentes de una institución educativa Guayaquil 2018, en el presente año lectivo, califican como eficiente la dimensión organización es decir que la institución cuenta con una buena organización por parte del personal administrativo, en el mismo nivel se calificó la variable Clima Organizacional, mostrando con ello el buen estado de ánimo, la colaboración, el compañerismo que exista en la institución educativa para trabajar en equipo buscando el beneficio del colegio.

## Objetivo General

Establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa Guayaquil 2018.

Tabla N°8:

*Relación entre la dimensión planificación y la variable clima organizacional*

			Clima organizacional		
			Regular	Eficiente	Total
Gestión administrativa	Eficiente	N°	1	19	20
		%	5,0%	95,0%	100,0%
Total		N°	1	19	20
		%	5,0%	95,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes  
Elaboración propia

## Interpretación

Mediante los datos de la tabla N° 6 se observa que el 95,0% de los docentes de una institución educativa de Guayaquil 2018, en el presente año lectivo, califican como eficiente la gestión administrativa ubicándose en el mismo nivel el clima organizacional, esto permite verificar que los docentes se sienten satisfechos con el ambiente que se genera en la institución educativa, debido a que la toma de decisiones del personal administrativo no causa malestar en los docentes.

Sin embargo, el 50% de los docentes califican en nivel regular la variable de Clima Organizacional, pues consideran que no existe un buen ambiente de trabajo para desarrollar sus actividades de la mejor manera, existen descontentos por ciertos aspectos, también se verifica que la variable gestión administrativa es eficiente, las cosas se están dando de la mejor manera y no perjudican a los docentes de la institución.

### Hipótesis específica 1

**H<sub>i</sub>**: La dirección administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa Guayaquil 2018.

**H<sub>o</sub>**: La dirección administrativa no se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa Guayaquil 2018.

Tabla N°9:

*Correlación entre la dimensión dirección y la variable clima organizacional*

			Variable Clima Organizacional
Rho de Spearman	Dimensión Dirección	Coefficiente de correlación <i>Sig. (bilateral)</i>	1 .
		N	20

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de una unidad educativa de Guayaquil 2018.  
Elaboración propia

### Interpretación

Según la tabla N° 9 se muestra que el valor correlacional Spearman (rho) es 1 (existe correlación positiva perfecta), el valor de significación (sig) es 0.000 y es menor a 0.05 (valor de significación establecido por la investigación) estos datos permiten concluir que por medio de los datos analizados se encontró relación significativa entre la dimensión dirección y la variable clima, por esta razón se da la aprobación de esta investigación.

### **Hipótesis específica 2**

**Hi:** El control administrativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa Guayaquil 2018.

**Ho:** El control administrativo no se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa Guayaquil 2018.

*Tabla N°10:*

*Correlación entre la dimensión control y la variable clima organizacional*

			Variable Clima Organizacional
Rho de Spearman	Dimensión Control	Coefficiente de correlación <i>Sig. (bilateral)</i>	,620** ,004
N			20

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de una unidad educativa de Guayaquil 2018.  
Elaboración propia

### **Interpretación**

Analizando la tabla N° 10 se muestra que el valor correlacional Spearman (rho) es 0,620 (existe correlación positiva media), el valor de significación (sig) es 0.004 y es menor a 0.05 (valor de significación establecido por la investigación) estos datos permiten concluir que si existe relación significativa entre la dimensión control administrativo y la variable clima organizacional, verificando estos resultados se procede a dar aprobada la investigación realizada.

### Hipótesis específica 3

**Hi:** La planificación administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa Guayaquil 2018.

**Ho:** La planificación administrativa no se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa Guayaquil 2018.

Tabla N°11:

*Correlación entre la dimensión planificación y la variable clima organizacional*

			Variable Clima Organizacional
Rho de Spearman	Dimensión Planificación	Coefficiente de Correlación <i>Sig. (bilateral)</i>	,458*
			,042
N			20

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de una unidad educativa de Guayaquil 2018.  
Elaboración propia

### Interpretación

Examinando la tabla N° 11 se muestra que el valor correlacional Spearman ( $\rho$ ) es 0,458 (existe correlación positiva débil), el valor de significación ( $\text{sig}$ ) es 0.042 y es menor a 0.05 (valor de significación establecido por la investigación) estos datos permiten concluir que existe relación significativa en la dimensión Planificación y la variable clima, de esta manera se da a conocer la aceptación de la investigación.

#### Hipótesis específica 4

**Hi:** La organización administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa Guayaquil 2018.

**Ho:** La organización administrativa no se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa Guayaquil 2018.

Tabla N°12:

*Correlación entre la dimensión organización y la variable clima organizacional*

			Variable Clima Organizacional
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de	.291
	Correlación		,214
	Organización	<i>Sig. (bilateral)</i>	
		N	20

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de una unidad educativa de Guayaquil 2018.  
Elaboración propia

#### Interpretación

En la tabla N° 12 se muestra que el valor correlacional Spearman (rho) es 0,291 (existe correlación inversa), el valor de significación (sig) es 0.214 y es mayor a 0.05 (valor de significación establecido por la investigación) estos datos permiten finalizar que no existe una relación demostrativa entre la dimensión Organización y la variable clima, de este modo se aprueba la hipótesis nula y se rechaza la investigación (Ho).

### **Hipótesis general**

**Hi:** El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.

**Ho:** El clima organizacional no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.

*Tabla N°13:*

*Correlación entre la dimensión organización y la variable clima organizacional*

			Variable Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Variable Clima Organizacional	Coefficiente de Correlación <i>Sig. (bilateral)</i>	,738** ,000
N			20

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de una unidad educativa de Guayaquil 2018.  
Elaboración propia

### **Interpretación**

H1.- En la tabla N° 13 se muestra que el valor correlacional Spearman (rho) es 0.738 (existe correlación positiva considerable), el valor de significación (sig) es 0.000 y es menor a 0.05 (valor de significación establecido por la investigación) estos datos permiten concluir que, si presenta una relación significativa entre las dos variables analizadas, mediante esta información se procede con la aprobación de la hipótesis de la investigación.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En relación al objetivo específico N° 1: Identificar la relación entre la dirección administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018, en la tabla N° 4 y N°9 los resultados de la variable clima organizacional de los docentes de una institución educativa presentan que el 95,0% de los docentes califican como eficiente la forma de cómo se maneja la dirección administrativa que se lleva a cabo en la institución, obteniendo como resultado que se encuentre en el mismo nivel la variable clima organizacional, además se encontró correlación positiva perfecta entre la dimensión dirección y la variable clima organizacional. En tanto los resultados se asemejan parcialmente con la conclusión de Sosa, (2013) en su investigación realizada en Maturín – Venezuela, que asumió como objetivo analizar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, la cual llegó a las siguientes conclusiones: se determinó que entre la gestión administrativa y el clima organizacional existe una correlación positiva y significativa ( $p=0,000$ ); así mismo, se encontró correlaciones positivas entre la gestión administrativa con las dimensiones del clima organizacional. Lo hallado se asemeja a la definición de Torrez (2015) quien manifiesta que la dirección es la base fundamental para que exista una buena administración, donde la toma de decisiones tiene que ser mediante lo planificado para el bienestar de las instituciones educativas, la motivación en los docentes se basa en una administración que propone un plan de estrategias y planifica sacar a la institución adelante pensando en el bienestar de los educadores, además hacen referencia a lo dicho por Louffat, (2012) el clima organizacional es aquel que se encarga de la evaluación del nivel de satisfacción o insatisfacción de los colaboradores por medio de las circunstancias laborales que brinda la institución en un periodo definido, las mismas que pueden sufrir cambios repentinos de un momento a otro es decir que en algunas etapas el clima puede tornarse agradable en medida que los docentes se encuentren alegres y satisfecho con las condiciones y que ofrece el colegio, pero a la vez el clima también puede tornarse de forma negativa si en la institución si se encuentran docentes que no están satisfechos con el ambiente laboral.

En relación al objetivo específico N° 2: Determinar la relación entre el control administrativo y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa



de Guayaquil 2018, realizando un análisis de los resultados que se dieron en la tabla N° 5 y N°10 donde se observa que el 95,0% de los docentes de una institución educativa Guayaquil 2018, en el presente año lectivo, califican como eficiente el control administrativa y el clima organizacional es decir los docentes se sienten contentos y satisfechos con el ambiente agradable que se da en la institución para administrar al personal, la motivación que tienen de parte del personal administrativo por medio de las felicitaciones por sus buenos actos y por sus logros obtenidos a nivel de educación, además se encontró que existe correlación positiva media entre la dimensión control y la variable clima organizacional. Resultados diferentes se halló en el estudio de Luengo (2013) en su tesis donde concluye que la correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativa. Los datos concuerdan con el autor Stoner y Freeman, (1996) que certificaron en esta teoría que “se basa en un proceso de realizar diligencias reales que concuerden con las tareas planificadas” (p. 13). Y según Robbins y Judge, (2009) el clima organizacional es el conocimiento interno que brinda el ambiente de una institución, la cual se encuentra formada por relaciones entre elementos internos y externos a la institución, siendo estos los factores que intervienen en el rendimiento de las personas pertenecientes a la misma, dando a conocer que es un factor importante en el cual un buen clima en las instituciones educativas va a generar una productividad más eficiente en el ámbito educativo y favorable para la institución. De esta manera Baldeos, (2015) trata de decir que es una causa que afirma que las actividades reales se relacionen con las actividades planificadas, los procesos administrativos asumen que toda actividad que se vaya realizar en las instituciones.

En relación al objetivo específico N° 3: Determinar la relación entre la planificación administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018. Mediante los datos obtenidos en la tabla número N° 6 y N°11 se observa que el 90,0% de los docentes de una institución educativa de Guayaquil 2018, en el presente año lectivo, califican como eficiente la dimensión planificación, esto se debe a que si existe un buen plan de trabajo en la institución asimismo como eficiente el clima organizacional, esto permite verificar que los docentes se sienten satisfechos con ambiente agradable que se presenta en la institución por parte del personal administrativo para orientar a los docentes en el

proceso de sus obligaciones institucionales, sienten un ambiente de trabajo organizado y equitativo para todos los docentes, además se encontró que existe correlación positiva débil entre la dimensión planificación y la variable clima organizacional. Resultados distintos se observa en la investigación de Pérez, (2014) donde concluyo que existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión institucional ( $r=0,875$  y  $p=0,000$ ) en los docentes de las entidades educativas de la Red N°09 del Distrito de Ate. También se encontraron relaciones significativas entre el clima organizacional y las dimensiones de la gestión organizacional. En cuanto al referente teórico una planificación es la base principal para establecer objetivos y así fomentar acciones apropiadas para alcanzarlas. Para lograr los objetivos propuestos por las instituciones educativas se tiene que tener una planificación de hacia dónde se quiere encaminar a la institución en sus logros que se propongan obtener y las metas que se deseen cumplir, tomando en cuenta a sus docentes en la toma de decisiones para que ellos se sientan parte de la institución y del progreso del mismo, Castro (2012). En tanto Alles, (2005) sustenta que el clima proviene del latín “Clima” y lo define como a un grupo de particularidades que dan a conocer el ambiente, las consecuencias y las circunstancias que se presentan en torno a las personas que trabajan en la institución.

En relación al objetivo específico N° 4: Identificar la relación entre la organización administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018, observando los resultados de la tabla N° 7 y N°12 se verifica que el 85,0% de los docentes de una institución educativa Guayaquil 2018, en el presente año lectivo, califican como eficiente la dimensión organización es decir que la institución cuenta con una buena organización por parte del personal administrativo, en el mismo nivel se calificó la variable Clima Organizacional, mostrando con ello el buen estado de ánimo, la colaboración, el compañerismo que exista en la institución educativa para trabajar en equipo buscando el beneficio del colegio, además se encontró que existe una correlación inversa entre la dimensión organización y la variable clima organizacional. Resultados discrepan con la conclusión de la investigación de Arteaga y Parra (2014) que concluye que el nivel de estrés docente es considerable e influye significativamente en el clima organizacional. Con respecto al fundamento teórico Stoner y Freeman, (1996)

detallaron lo siguiente, la organización es el desarrollo para establecer y asignar el trabajo, es la manera en que se establece un orden en las instituciones educativas, repartiendo el trabajo de las cargas horarias y las obligaciones de los docentes de una manera equitativa para que nadie se sienta inconforme. Asimismo, para Chiavenato (2009) el clima organizacional está basado en el clima que se da internamente en los docentes de una institución educativa y particularmente a su nivel de motivación logrado y las diferentes particularidades que den a conocer al buen accionar de sus conformantes.

En relación al objetivo general: Establecer la relación de la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018, analizando los datos de la tabla N° 8 y N°13 se observa que el 95,0% de los docentes de una institución educativa de Guayaquil 2018, en el presente año lectivo, califican como eficiente la gestión administrativa ubicándose en el mismo nivel el clima organizacional, esto permite verificar que los docentes se sienten satisfechos con el ambiente que se genera en la institución educativa, debido a que la toma de decisiones del personal administrativo no causa malestar en los docentes, además se encontró que existe correlación positiva considerable entre la gestión administrativa y el clima organizacional. Resultados no se asemejan a la conclusión del estudio de Castrejón (2016) que concluyó que la gestión institucional se relaciona significativamente con el clima organizacional en la institución educativa, con 0.95 de nivel de significancia y con 4 grados de libertad, dando aceptación a la hipótesis alterna. De acuerdo a lo mencionado por Stoner, (1996) la administración es el proceso de planificación, organización, dirección y control de las actividades que realicen los miembros de la organización, así mismo se debe saber manejar todos los recursos con los cuales cuenta la institución educativa, para alcanzar los objetivos propuestos por la institución. Asimismo, Brunet, (1999) definió el clima organizacional como la “valoración de las propiedades de una entidad u organización, tomando en consideración las particularidades de la institución así sean de manera voluntarias o involuntaria” (p.79).

## V. CONCLUSIONES

1.- La dimensión Dirección administrativa se relaciona con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa Guayaquil 2018 con los valores alcanzados de p: (0,000), rho: 1 estos datos permiten concluir que si existe relación significativa.

2.- La dimensión Control administrativa se relaciona con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa Guayaquil 2018 con los valores alcanzados de p: (0,004), rho: 0,620, estos datos permiten concluir que si existe relación significativa.

3.- La dimensión Planificación administrativa se relaciona con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa Guayaquil 2018 con los valores alcanzados de p: (0,042), rho: 0,458, estos datos permiten concluir que si existe relación significativa.

4.- La dimensión organización administrativa se relaciona con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa Guayaquil 2018 con los valores alcanzados de p: (0,214), rho: 0,291, estos datos permiten concluir que No existe relación significativa.

5.- La variable gestión administrativa se relaciona directamente con la variable clima organizacional en una unidad educativa Guayaquil 2018. Lo que se asevera con los resultados de la tabla N° 13, siendo los valores de significación del p: (0,000) es menor a 0.05 de acuerdo a estos resultados se relacionan directamente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1.- A los directivos de una institución educativa, se recomienda aplicar estrategias para afianzar la dirección administrativa aprobando y fortaleciendo las políticas y las instrucciones de la institución educativa y con ello mejore el clima organizacional, esto basándose en la definición de Para Torrez, (2015) que la dirección es la base fundamental para que exista una buena administración, donde la toma de decisiones tiene que ser mediante lo planificado para el bienestar de las instituciones educativas.

2.- A los directivos de una institución educativa, se recomienda la implementación de un plan de control para detectar los pequeños errores que puedan estar sucediendo y que no visualicen en torno a la institución educativa para brindarles soluciones y así mejore el notablemente el clima organizacional, de acuerdo a Torrez, (2015) que especifica que todo proceso que sea realizado en las instituciones educativas tiene que realizarse mediante un seguimiento para ver el cumplimiento y el resultado de las mismas.

3.- A los directivos de una institución educativa, se recomienda, inspeccionar cada cierto tiempo el cumplimiento de los objetivos de los docentes fomentando la mejorar de la calidad educativa y el clima organizacional, basándose en la mención de Torrez, (2015) que diversas instituciones fomentan los métodos de planificación, pero no todas las instituciones cumplen con esta función importante.

4.- A los directivos de una institución educativa, se recomienda seguir mejorando en la designación equitativa de las labores de los docentes generando un adecuado clima organizacional, según Stoner y Freeman (1996) la organización es el desarrollo para establecer y asignar el trabajo, es la manera en que se establece un orden en las instituciones educativas, repartiendo el trabajo de las cargas horarias y las obligaciones de los docentes.

5.- A los directivos de una institución educativa, se recomienda conocer y dar a conocer las políticas de la institución, sus reglamentos, la visión y misión de la institución los mismos que van a permitir una adecuada gestión y un clima organizacional optimo, en tanto para Chiavenato, (2002) para poder realizar un proceso administrativo se debe de tener en cuenta varios aspectos muy importantes tales como la planificación de lo que se vaya a realizar en la institución, organizar de la mejor manera a los docentes para que todos se sientan cómodos en sus puestos de trabajos, y dirigir de una forma que genere confianza.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). Comportamiento organizacional. Argentina: Granica S.A.
- Arteaga, H. y Parra, S. (2014). Influencia de los niveles de estrés de los docentes de la Unidad Educativa San José La Salle en el desempeño de sus actividades académicas y en el clima organizacional. El objetivo fundamental probar la relación causal. (Tesis de Maestría), Universidad Central del Ecuador.
- Baldeos, Y. (2015). La Gestión Administrativa en el Governó Regional de Lima (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión. Perú. Recuperado de [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/299/TFCE\\_TCE20.pdf?sequence=1](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/299/TFCE_TCE20.pdf?sequence=1).
- Brunet, I. (2005). Convivir con el Capital Financiero: Corralito y Movimientos Ahorristas. España. Editorial Fundamentos. (p.12).
- Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas. Pág. 15.
- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). Recuperado de <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- Castrejón, K. (2016). Gestión institucional y clima organizacional en la institución educativa N° 80008 'República Argentina' de Trujillo – 2016. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Trujillo – Perú.
- Castro, P. (. (2017). Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017. (Maestra en Gestión Pública). Universidad cesar vallejo, pero.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Ed. San Marcos. P.236.
- Cifuentes, A. (2015). Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de

- Villa María del Triunfo en el año 2014. Tesis. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Chiang, M., Gómez, N. y Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile Cuadernos de Administración, vol. 30, núm. 52, julio-diciembre, 2014, pp. 65-74. Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. México. Mc Graw Hill. (p.221)
- Chiavenato, I. (2009) Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill. Pág. 49
- Flórez, J. (2008). El comportamiento humano en las organizaciones. Editorial Universidad de Ecuador. 540 p.
- Gibson, L. (2012). Influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional de la i.e. "Enrique Paillardelle" del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012. (Magister en educación con mención en administración de la educación). Universidad Cesar Vallejo, Tacna - Perú.
- Gibson, J. (1995). Las Organizaciones. México: Editorial Addison Wesley Iberoamericana.
- Hernández, M. (2008). La complejidad del estudio de la cultura organizacional. México D.F.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hurtado, M. (2008). Psicología de Motivación. Fondo Editorial Universidad Inca Garcilaso de la vega.
- Louffat, E. (2012). Administración del potencial Humano. (2da. Edición). Buenos Aires. Editorial Cengage Learning.

- Luengo, Y. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. Maracaibo. Universidad de Zulia, Venezuela.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- MINEDU. (2012). Marco de Buen Desempeño del Directivo. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf).
- Palma, D. (1999) “Relación entre motivación y el Clima Laboral en el personal de Entidades Universitarias”.
- Pérez, F. (2014). Clima organizacional y gestión institucional en las instituciones educativas de la Red N°09 del Distrito de Ate. (Tesis maestría), Universidad César vallejo, Lima - Perú.
- Pintado, E. (2011). Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano. (1a ed.). Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.
- Puetate, J. (2015). Análisis de la gestión administrativa en los centros infantiles Buen Vivir del milenio de la Provincia del Carchi y su incidencia en la satisfacción de los usuarios. (Tesis de grado). Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Ecuador.
- Ramos, M. (2009). Que es administración; Sección: Administración y finanzas. <http://www.monografias.com/trabajos33/que-es-la-administracion/que-es-la-administracion.shtml>.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. (15ª ed.). México D.F: Editorial Pearson.
- Robbins, S. (2014). Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. Pearson.
- Salinas, S. (2014). “Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la Ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2012 – 2014”. (Tesis de Maestría), Universidad Técnica de Ambato.



- Sosa, F. (2013). Gestión administrativa y clima organizacional en una empresa comercializadora de snacks. (Tesis maestría), Universidad de Oriente, Maturín – Venezuela.
- Sovero, F. (2007). Gestión educacional tomo I Gestión administrativa. Lima: San Marcos.
- Stoner, J. (1996). “Administración” Editorial Prentice Hall Hispanoamérica. México.
- Stoner, J. y Freeman, R. (1996). Administración. 6ta. Edición. Prentice Hall – Pearson. México.
- Tola, I. (2015). Influencia de la gestión administrativa en los servicios de salud de los hospitales III de Essalud de la Región Puno -2012. (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Torres, A. (2025). Coordinators. “The Nineties: Development with Equity?”, FLACSO-ECLAC, Costa Rica.
- UNESCO. (2008). Informe Final Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad. Marco de Acción y Declaración de Salamanca. París: UNESCO/MEC.
- Veintimilla, L. (2006). Calidad y Servicio. Bogotá, Colombia: Eco.

# ANEXOS

## Anexo 1: Instrumento de la variable (Gestión administrativa)

### Cuestionario para medir la Gestión Administrativa.

#### Estimado Docente

El presente cuestionario tiene un propósito medir el nivel Gestión administrativa que existe en una Institución Educativa, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada y responda marcando con un aspa (x) la columna (Alternativa de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

#### I. Información general

Sexo: Femenino: ( ) Masculino ( ) Edad \_\_\_\_\_

#### Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que UD. siente o vivenciado. Duración de la escala 15 min.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
Planificación Administrativa		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
1	1.- La organización en la que labora posee un plan estratégico.					
2	2.- Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.					
3	3.- Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.					
4	4.- Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.					
5	5.- Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.					
6	06.- Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.					
Organización Administrativa						
7	07. Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.					
8	8.- Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.					
9	9.- La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.					

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
10	10. Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.					
11	11. Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.					
12	12. Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.					
<b>Dirección Administrativo</b>						
13	13. El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.					
14	14.- Los directivos incentivan su desempeño laboral.					
15	15.- Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.					
16	16.- Es necesario que toda organización cuente con un plan estratégico.					
17	17.- La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.					
18	18.- La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.					
19	19.- La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.					
<b>Control Administrativo</b>						
20	20. Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.					
21	21. Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.					
22	22. Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de su organización.					
23	23. Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.					
24	24. Existe un control operativo de las funciones en su organización.					
25	25. Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.					

## Anexo 2: Ficha técnica de la variable (Gestión Administrativa)

### FICHA TÉCNICA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. NOMBRE : Escala para medir la gestión administrativa
2. AUTORES : Br. Erika Ysabel Rojas Apaza
3. FECHA : 2018
4. ADAPTACIÓN : Arguello Jaramillo Mario Alexis
5. FECHA DE ADAPTACIÓN : 2019
6. OBJETIVO : Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.
7. APLICACIÓN : Docentes
8. ADMINISTRACIÓN : Individual
9. DURACIÓN : 20 minutos aproximadamente
10. TIPO DE ÍTEMS : Enunciados
11. N° DE ÍTEMS : 25
12. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores
1. Planificación Administrativa 1,2,3,4,5,6,
  2. Organización Administrativa 7, 8, 9, 10, 11, 12
  3. Dirección administrativo 13, 14,15, 16, 17, 18, 19,
  4. Control Administrativo 20,21,22,23,24,25

Total de ítems: 2!

### 13. EVALUACIÓN

#### • Puntuaciones

	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
	1	Deficiente		
	2	Regular		
	3	Eficiente		

#### • Evaluación de la Variable

Niveles	<i>Escala cualitativa</i>					
	<i>Gestión Administrativa</i>					
	<i>Planificación administrativa</i>		<i>Organización Administrativa</i>		<i>Dirección administrativa</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	1	10	1	10	1	11
Regular	11	21	11	21	12	23
Eficiente	22	30	22	30	24	35

<i>Escala cualitativa</i>		<i>Gestión Administrativa</i>	
<b>Niveles</b>	<i>control</i>		
	<b>Puntaje mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	
<b>Deficiente</b>	1	10	
<b>Regular</b>	11	21	
<b>Eficiente</b>	22	30	

**Evaluación en niveles por dimensión**

- **Evaluación de variable**

<b>Niveles</b>	<i>Gestión Administrativa</i>	
	<b>Puntaje mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>
<b>Deficiente</b>	1	41
<b>Regular</b>	42	82
<b>Eficiente</b>	83	125

**14. Validación** : La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

**15. Confiabilidad:** : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.973. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.971 y 0,974.

Anexo 3: Base de datos de la variable (Gestión Administrativa)

Gestion Administrativa																									
Planificacion Administrativa						Organización Administrativa						Dirección Administrativa						ControlAdministrativo							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	5	4	2	3	3	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
11	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
12	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
13	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3
14	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	
15	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	
16	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	
17	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
18	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	

**Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable (Gestión administrativa)**

**Prueba de confiabilidad de la variable  
Gestión administrativa**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	25

**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	76,6667	436,667	,753	,972
VAR00002	76,6000	433,543	,814	,972
VAR00003	76,6000	429,829	,843	,971
VAR00004	76,8000	428,457	,830	,972
VAR00005	76,6000	427,400	,843	,971
VAR00006	76,6667	426,810	,876	,971
VAR00007	76,4000	425,400	,857	,971
VAR00008	76,7333	438,352	,622	,973
VAR00009	76,3333	430,810	,656	,973
VAR00010	76,5333	429,695	,731	,972
VAR00011	76,3333	437,810	,664	,973
VAR00012	76,6667	423,810	,729	,972
VAR00013	76,5333	434,124	,723	,972
VAR00014	76,7333	441,924	,501	,974
VAR00015	76,6667	427,381	,726	,972
VAR00016	76,2667	425,924	,720	,972
VAR00017	76,5333	424,267	,849	,971
VAR00018	76,5333	432,695	,667	,973
VAR00019	76,6667	423,810	,890	,971
VAR00020	76,9333	427,495	,807	,972
VAR00021	76,8000	427,457	,853	,971
VAR00022	77,0000	431,286	,708	,972
VAR00023	76,6667	433,381	,721	,972
VAR00024	76,6667	429,095	,883	,971
VAR00025	76,2667	428,495	,836	,971



### Anexo 5: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable (Gestión administrativa)

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS PROYECTO: Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa Guayaquil 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1.- muy en desacuerdo	2.- en desacuerdo	3.- ni de acuerdo ni en desacuerdo	4.- de acuerdo	5.- Muy de acuerdo	Relación Entre la Variable y la dimensión		Relación Entre la Dimensión y el indicador		Relación Entre el Indicador y el ítems		Relación entre El ítems y la Opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACION	Plan estratégico. Planes operativos. Administración estratégica. Toma de decisiones.	1.- La organización en la que labora posee un plan estratégico.						X		X		X		X			
			2.- Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.						X		X		X		X			
			3.- Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.						X		X		X		X			
			4.- Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.						X		X		X		X			
			5.- Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.						X		X		X		X			
			6.- Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.						X		X		X		X			
	ORGANIZACIÓN	Valores éticos Capacitación Técnico Profesional Identificación laboral Satisfacción laboral Motivación laboral	7.- Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.						X		X		X		X			
			8.- Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.						X		X		X		X			
			9.- La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.						X		X		X		X			
			10.- Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.						X		X		X		X			
			11.- Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.						X		X		X		X			
			12.- Usted realiza sus labores de manera adecuada.						X		X		X		X			

DIRECCION	Infraestructura	13.-El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.									X		X		X		X			
	Sistema de control	14.-Los directivos incentivan su desempeño laboral.									X		X		X		X			
	Racionalización	15.-usted reconoce niveles de liderazgo directivos en su organización.									X		X		X		X			
	Oportunidad de servicio	16.-Es necesario que toda organización cuente con un plan estratégico.									X		X		X		X			
	Optimización de recursos	17.- La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.									X		X		X		X			
		18.-La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.									X		X		X		X			
		19.-La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.									X		X		X		X			
		Instrumento de gestión.	20.- Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.									X		X		X		X		
			21.- Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.									X		X		X		X		
	Táctica estratégica	22.- Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de su organización.									X		X		X		X			
		23.-Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.									X		X		X		X			
	Normativa	Operativa	24.- Existe un control operativo de las funciones en su organización.								X		X		X		X			
			Proactiva	25.-Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores en su organización.							X		X		X		X			

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## Anexo 6: Instrumento de la variable (Clima Organizacional)

### Cuestionario para medir el Clima organizacional.

#### Estimado Docente

El presente cuestionario tiene un propósito medir el nivel de Clima Organizacional que existe en una Institución Educativa, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada y responda marcando con un aspa (x) la columna (Alternativa de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

#### I. Información general

Sexo: Femenino: ( ) Masculino ( ) Edad \_\_\_\_\_

#### Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que UD. siente o vivenciado. Duración de la escala 15 min.

N <sup>a</sup>	CLIMA ORGANIZACIONAL						
RELACIONES INTERPERSONALES			Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
1	Bienestar de los empleados	1.- Los directivos de esta institución realmente entienden bien los problemas de los trabajadores					
2		2.- Esta institución cuida mucho a sus trabajadores.					
3		3.- En esta institución se toman en cuenta las opiniones de los docentes y empleados.					
4	Capacitación	4.- La institución nos proporciona mucha capacitación, sobre lo que necesitamos hacer en nuestro trabajo.					
5		5.- En esta institución todos tratamos de hacer bien nuestro trabajo.					
6		6.- El director se preocupa por el bienestar de los que trabajamos en esta institución.					

			Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
7	satisfacción	7.- Quienes me rodean en el trabajo se encuentran pendientes de mis necesidades como docente					
8		8.- En esta institución la colaboración entre todas las personas es muy efectiva.					
9		9.- El director reconoce cuando hago un buen trabajo.					
10		10.- En esta institución el director guía a su personal.					
11	Comunicación	11.- En la institución, la manera como trabajamos juntos siempre está cambiando positivamente para ser mejores.					
12		12.- El director de la institución comunica claramente a todos hacia dónde quiere ir en el futuro.					
13		13.- El director de mi institución es un ejemplo a seguir.					
14		14.- Esta institución realmente se preocupa por su personal.					
15	Trabajo en equipo	15.- En esta institución el director es comprensivo con su personal.					
16		16.- El director logra que mis compañeros y yo trabajemos como un verdadero equipo.					
17		17.- Los trabajadores de esta institución muestran entusiasmo en su trabajo.					
18		18.- La calidad se toma muy seriamente en esta institución.					
<b>Integración Laboral</b>							
19	Colaboración	19.- En esta institución las personas que trabajan en áreas diferentes comparten información y se ayudan.					
20		20.- En la institución el director muestra que tiene confianza en las personas que colaboran con él.					

			Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
21	Seguridad	21.- En esta institución todos seguimos las reglas de seguridad e higiene.					
22		22.- La calidad de trabajo de los que laboran en esta institución es medida frecuentemente.					
23	Respuesta al cambio	23.- Esta institución es rápida para responder cuando se requiere de hacer cambios					
24		24.- En la institución siempre se están desarrollando nuevas ideas.					
<b>Innovación y Flexibilidad</b>							
25	Flexibilidad	25.- Las personas que trabajamos aquí entendemos muy bien lo que la institución quiere hacer.					
26		26.- La Dirección de esta institución es rápida para reconocer la necesidad de hacer las cosas de manera diferente.					
27	innovación	27.- A los trabajadores de esta institución normalmente les dicen si hicieron o no bien su trabajo.					
28		28.- En esta institución las nuevas ideas se aceptan rápidamente.					
<b>APOYO DIRECTIVO</b>							
29	Motivación	29.- Las personas que trabajan conmigo influyen en mí (de manera positiva o negativa).					
30		30.- La institución me da la libertad de planear por mí mismo las actividades que realizo.					
31	liderazgo	31.- El director siempre está dispuesto a escucharnos.					
32		32.- El director nos ayuda siempre que lo necesitamos.					
33		33.- Esta institución es justa con sus trabajadores.					
<b>RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>							
34	Reflexión	34.- En esta institución nos reunimos muy seguido para discutir si estamos trabajando bien juntos.					

			Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
35		35.- Esta institución es muy flexible porque puede cambiar rápidamente los procedimientos para mejorarlos.					
36	Adaptación al cambio	36.- En esta institución continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer el trabajo.					
37		37.- Usar herramientas de cómputo es compatible con todos los aspectos de mi trabajo.					
<b>AUTONOMÍA Y ESTRÉS</b>							
38	Autonomía	38.- En la institución, yo trabajo a mi propio ritmo.					
39		39.- Yo controlo la calidad del trabajo que realizo.					
40		40.- En el trabajo yo decido el orden en que realizo mis actividades.					
41	Conflicto	41.- Mantengo la calma y tengo paciencia durante mi trabajo y con mis compañeros.					
<b>TECNOLOGÍA</b>							
42	Resultados	42.- Utilizar computadoras mejora la calidad del trabajo que hago.					
43		43.- Como trabajadores sabemos muy bien dónde va la institución					

## Anexo 7: Ficha técnica de la variable (Clima Organizacional)

### FICHA TÉCNICA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

- 1. NOMBRE** : Escala para medir el clima organizacional
- 2. AUTORES** : Mg. Estrada Quinde  
César Augusto
- 3. FECHA** : 2018
- 4. ADAPTACIÓN** : Arguello Jaramillo Mario Alexis
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2019
- 6. OBJETIVO** : Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. N° DE ÍTEMS** : 43
- 12. DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
1. **Relaciones interpersonales 18 ítems**
    - Bienestar de los empleados, capacitación, satisfacción, comunicación, trabajo en equipo  
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18.
  2. **Integración laboral 6 ítems**
    - Colaboración, seguridad, respuesta al cambio 19,20,21,22,23,24
  3. **Innovación y flexibilidad 4 ítems**
    - Flexibilidad, innovación 25,26,27,28
  4. **Apoyo directivo 5 ítems**
    - Motivación, liderazgo 29,30,31,32,33
  5. **Retroalimentación del desempeño 5 ítems**
    - Reflexión, adaptación al cambio 34,35,36,37
  6. **Autonomía y estrés 4 ítems**
    - Autonomía, conflicto 38,39,40,41
  7. **Tecnología 2 ítems**
    - Resultados 42,43

Total de ítems: 43

### 13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Deficiente		
2	Regular		
3	Eficiente		

- Evaluación de la Variable

<i>Escala cualitativa</i>		<i>Clima Organizacional</i>				
<b>Niveles</b>	<i>Relaciones Interpersonales</i>		<i>Integración Laboral</i>		<i>Innovación y Flexibilidad</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>
	<b>Deficiente</b>	1	30	1	10	1
<b>Regular</b>	31	61	11	21	7	13
<b>Eficiente</b>	62	90	22	30	14	20



### Anexo 8: Base de datos de la variable (Clima Organizacional)

CLIMA ORGANIZACIONAL																					
Relaciones Interpersonales																		Integración			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
3	3	3	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
6	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
7	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
8	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
9	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
11	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
12	3	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
13	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
14	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4
15	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
17	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3
18	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5

22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5
4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5
3	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	5	5
4	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4
3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	4	4	5	5
3	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5

## Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable (Clima Organizacional)

### Prueba de confiabilidad de la variable Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	43

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	148,5714	1581,648	,692	,977
VAR00002	148,0714	1609,302	,525	,978
VAR00003	148,4286	1589,341	,565	,978
VAR00004	148,5000	1606,423	,376	,979
VAR00005	148,2857	1582,066	,644	,978
VAR00006	148,5714	1556,879	,771	,977
VAR00007	148,6429	1591,170	,630	,978
VAR00008	148,2143	1598,027	,586	,978
VAR00009	148,0000	1600,308	,661	,978
VAR00010	148,0714	1591,456	,617	,978
VAR00011	148,1429	1601,670	,644	,978
VAR00012	148,5714	1579,648	,651	,978
VAR00013	148,6429	1579,632	,681	,977
VAR00014	148,4286	1563,341	,806	,977
VAR00015	148,8571	1562,286	,797	,977
VAR00016	148,2857	1590,220	,594	,978
VAR00017	148,3571	1594,401	,642	,978
VAR00018	148,3571	1565,016	,797	,977
VAR00019	148,5714	1590,571	,715	,977
VAR00020	149,0000	1571,231	,851	,977
VAR00021	148,5000	1582,731	,651	,978
VAR00022	148,6429	1581,632	,662	,977
VAR00023	148,8571	1575,824	,735	,977
VAR00024	148,5714	1587,648	,750	,977
VAR00025	148,4286	1564,725	,868	,977
VAR00026	148,4286	1576,571	,834	,977
VAR00027	148,5000	1585,808	,622	,978
VAR00028	148,8571	1594,132	,556	,978
VAR00029	148,4286	1586,264	,773	,977
VAR00030	148,4286	1573,495	,712	,977
VAR00031	148,8571	1580,593	,688	,977
VAR00032	148,7857	1579,412	,765	,977
VAR00033	148,7857	1563,720	,933	,977
VAR00034	148,9286	1562,379	,881	,977
VAR00038	148,6429	1573,632	,707	,977
VAR00039	148,4286	1558,264	,764	,977
VAR00040	148,3571	1554,709	,772	,977
VAR00041	148,7143	1574,374	,676	,977
VAR00042	148,7143	1593,297	,529	,978
VAR00043	148,6429	1551,632	,817	,977

## Anexo 10: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable (Clima Organizacional)

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS PROYECTO: Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa Guayaquil 2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1.-muy en desacuerdo	2.- en desacuerdo	3.- ni de acuerdo ni en	4.- de acuerdo	5.- Muy de acuerdo	Relación Entre la Variable y la dimensión		Relación Entre la Dimensión y el indicador		Relación Entre el Indicador y el ítems		Relación entre El ítems y la Opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Bienestar de los empleados. Capacitación Satisfacción Comunicación Trabajo en equipo</b>	1.- Los directivos de esta institución realmente entienden bien los problemas de los trabajadores.								X		X		X		X		
			2.- Esta institución cuida mucho a sus trabajadores.										X		X		X		
			3.-En esta institución se toman en cuenta las opiniones de los docentes y empleados.										X		X		X		
			4.- La instrucción nos proporciona mucha capacitación, sobre lo que necesitamos hacer en nuestro trabajo.										X		X		X		
			5.- En esta institución todos tratamos de hacer bien nuestro trabajo.										X		X		X		
			6.- El director se preocupa por el bienestar de los que trabajamos en esta institución.										X		X		X		
			7.-Quienes me rodean en el trabajo se encuentran pendiente de mis necesidades como docente.										X		X		X		
			8.-En esta institución la colaboración entre todas las personas es muy efectiva.										X		X		X		
			9.-El director reconoce cuando hago un buen trabajo.										X		X		X		
			10.-En esta institución el director guía a su personal.										X		X		X		
			11.-En la institución, la manera como trabajamos juntos siempre está cambiando positivamente para ser mejores.										X		X		X		
			12.-El director de la institución comunica claramente a todos hacia dónde quiere ir en el futuro.										X		X		X		
			13.-El director de mi institución es un ejemplo a seguir.										X		X		X		
			14.-Esta institución realmente se preocupa por su personal.										X		X		X		



RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Reflexión	35.- Esta institución es muy flexible por que puede cambiar rápidamente los procedimientos para mejorarlos.								X		X		X		X		
	Adaptación al cambio	36.-En esta institución continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer el trabajo.								X		X		X		X		
		37.-Usar herramienta de cómputo es compatible con todos los aspectos de mi trabajo.								X		X		X		X		
AUTONOMÍA Y ESTRES	Autonomía	38.-En la institución, yo trabajo a mi propio ritmo								X		X		X		X		
	Conflicto	39.- Yo controlo la calidad del trabajo que realizo.								X		X		X		X		
		40.-En el trabajo yo decido el orden en que realizo mis actividades.								X		X		X		X		
		41.- Mantengo la calma y tengo paciencia durante mi trabajo y con mis compañeros.								X		X		X		X		
TECNOLOGÍA	Resultados	42.- Utilizar computadoras mejora la calidad del trabajo que hago.								X		X		X		X		
		43.- Como trabajadores sabemos muy bien dónde va la institución.								X		X		X		X		

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

### Anexo 11: Matriz de consistencia

Variable: Gestión Administrativa

Nombre: ARGUELLO JARAMILLO MARIO ALEXIS

Problema general	Objetivos General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018?	Establecer la relación de la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.	El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.	gestión administrativa	PLANIFICACIÓN	- Plan estratégico - Planes operativos - Administración estratégica - Toma de decisiones	ESCALA ORDINAL DE LIKERT PARA EVALUAR EL EQUIPO  ( 1 ) Muy en desacuerdo  ( 2 ) En desacuerdo
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicas</b>		ORGANIZACIÓN	- Valores éticos - Capacitación técnico-profesional - Identificación laboral - Satisfacción Laboral - Motivación Laboral	( 3 ) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  ( 4 ) De acuerdo  ( 5 ) Muy de acuerdo
¿De qué manera se relaciona la dimensión dirección administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018?  ¿Cuál es la relación de la	Conocer la relación de la dirección administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.  Describir el nivel de relación del control administrativo y clima	La dirección administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.  El control administrativo		-		

<p>dimensión control administrativo y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018?</p>	<p>organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.</p>	<p>se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.</p>			<p>Infraestructura - Sistema de Control - Racionalización - Oportunidad del servicio - Optimización de recursos</p>	
<p>¿Qué relación tiene la dimensión planificación administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018?</p>	<p>Conocer el nivel de relación de la planificación administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.</p>	<p>La planificación administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.</p>		<p>DIRECCIÓN</p>	<p>- Instrumentos de gestión - Control - Táctica-estratégica - Normativa - Operativa - Proactiva</p>	<p>ENCUESTA</p>
<p>¿De qué manera se relaciona la dimensión organización administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018?</p>	<p>Identificar el nivel de relación de la organización administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.</p>	<p>La organización administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.</p>		<p>CONTROL</p>		

institución educativa de Guayaquil 2018?		institución educativa de Guayaquil 2018.				
---------------------------------------------	--	---------------------------------------------	--	--	--	--





para desarrollar labores de mayor valor agregado y un clima que favorezca la solución de los problemas de la gestión y la innovación pedagógica. (Regalado. 2016)	<b>ORGANIZACIÓN</b>  <b>- Valores éticos</b>  <b>- Capacitación Técnico profesional</b>  <b>- Identificación laboral</b>  <b>- Satisfacción Laboral</b>  <b>- Motivación Laboral</b>	07. Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.																		
		8.- Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.																		
		9.- La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.																		
		10. Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.																		
		11. Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.																		
		12. Usted realiza sus labores de manera adecuada																		
	<b>DIRECCIÓN</b>  <b>Infraestructura</b>  <b>- Sistema de Control</b>  <b>- Racionalización</b>	13. El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.																		
		14.- Los directivos incentivan su desempeño laboral.																		
		15.- Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.																		

	<b>- Oportunidad del servicio</b>  <b>- Optimización de recursos</b>	16.- Es necesario que toda organización cuente con un plan estratégico.																	
		17.- La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.																	
		18.- La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.																	
		19.- La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora																	
	<b>CONTROL</b>  <b>- Instrumentos de gestión</b>  <b>- Control</b>  <b>- Táctica-estratégica</b>  <b>- Normativa</b>  <b>- Operativa</b>	20. Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.																	
		21. Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.																	
		22. Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de su organización.																	
		23. Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.																	

		<b>- Proactiva</b>	24. Existe un control operativo de las funciones en su organización.												
			25. Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.												

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Variable: Clima Organizacional

Nombre: ARGUELLO JARAMILLO MARIO ALEXIS

Problema general	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018?	Establecer la relación de la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.	El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.	clima organizacional	Relaciones Interpersonales	Bienestar de los empleados Capacitación satisfacción Comunicación Trabajo en equipo	ESCALA ORDINAL DE LIKERT PARA EVALUAR EL EQUIPO  ( 1 ) Muy en desacuerdo  ( 2 ) En desacuerdo  ( 3 ) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  ( 4 ) De acuerdo  ( 5 ) Muy de acuerdo
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicas</b>		Integración laboral	Colaboración Seguridad Respuesta al cambio	
¿De qué manera se relaciona la dimensión dirección administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de	Conocer la relación de la dirección administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.	La dirección administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa		Innovación y Flexibilidad.	Flexibilidad Innovación	
				Apoyo directivo	Motivación Liderazgo	
				Retroalimentación	Reflexión Adaptación al	

<p>Guayaquil 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión control administrativo y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018?</p> <p>¿Qué relación tiene la dimensión planificación administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018?</p>	<p>Describir el nivel de relación del control administrativo y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.</p> <p>Conocer el nivel de relación de la planificación administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.</p> <p>4.- Identificar el nivel de relación de la organización administrativa y clima</p>	<p>de Guayaquil 2018.</p> <p>El control administrativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.</p> <p>La planificación administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.</p>		<p>del desempeño</p> <p>Autonomía y Estrés</p> <p>Tecnología</p>	<p>cambio</p> <p>Autonomía Conflicto</p> <p>Resultados</p>	<p>ENCUESTA</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------	-----------------

<p>¿De qué manera se relaciona la dimensión organización administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018?</p>	<p>organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.</p>	<p>La organización administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.</p>				
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--





centro laboral”.		10.- En esta institución el director guía a su personal.																	
		11.- En la institución, la manera como trabajamos juntos siempre está cambiando positivamente para ser mejores.																	
		12.- El director de la institución comunica claramente a todos hacia dónde quiere ir en el futuro.																	
		13.- El director de mi institución es un ejemplo a seguir.																	
		14.- Esta institución realmente se preocupa por su personal.																	
		15.- En esta institución el director es comprensivo con su personal.																	
		16.- El director logra que mis compañeros y yo trabajemos como un verdadero equipo.																	
		17.- Los trabajadores de esta institución muestran entusiasmo en su trabajo.																	
		18.- La calidad se toma muy seriamente en esta institución.																	
		<b>INTEGRACIÓN LABORAL</b>	19.- En esta institución las personas que trabajan en áreas diferentes comparten información y se ayudan																
	<b>Colaboración</b>	20.- En la institución el director muestra que tiene confianza en las personas que colaboran con él.																	

	<b>Seguridad</b>	21.- En esta institución todos seguimos las reglas de seguridad e higiene.																			
		<b>Respuesta al Cambio</b>	22.- La calidad de trabajo de los que laboran en esta institución es medida frecuentemente.																		
			23.- Esta institución es rápida para responder cuando se requiere de hacer cambios																		
		24.- En la institución siempre se están desarrollando nuevas ideas.																			
	<b>INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	<b>Flexibilidad</b>	25.- Las personas que trabajamos aquí entendemos muy bien lo que la institución quiere hacer.																		
			26.- La Dirección de esta institución es rápida para reconocer la necesidad de hacer las cosas de manera diferente.																		
		<b>Innovación</b>	27.- A los trabajadores de esta institución normalmente les dicen si hicieron o no bien su trabajo.																		
			28. En esta institución las nuevas ideas se aceptan rápidamente.																		
	<b>APOYO DIRECTIVO</b>	<b>Motivación</b>	29.- Las personas que trabajan conmigo influyen en mí (de manera positiva o negativa).																		
			30.- La institución me da la libertad de planear por mí mismo las actividades que realizo.																		

		<b>Liderazgo</b>	31.- El director siempre está dispuesto a escucharnos																	
			32.- El director nos ayuda siempre que lo necesitamos.																	
			33.- Esta institución es justa con sus trabajadores.																	
		<b>RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>	34.- En esta institución nos reunimos muy seguido para discutir si estamos trabajando bien juntos.																	
			<b>Reflexión</b>	35.- Esta institución es muy flexible porque puede cambiar rápidamente los procedimientos para mejorarlos.																
			<b>Adaptación al cambio</b>	36.- En esta institución continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer el trabajo. 37.- Usar herramientas de cómputo es compatible con todos los aspectos de mi trabajo.																
		<b>AUTONOMÍA Y ESTRÉS</b>	38.- En la institución, yo trabajo a mi propio ritmo.																	
			39.- Yo controlo la calidad del trabajo que realizo.																	
		<b>Autonomía</b>	40.- En el trabajo yo decido el orden en que realizo mis actividades.																	
			<b>Conflicto</b>	41.- Mantengo la calma y tengo paciencia durante mi trabajo y con mis compañeros.																

		<b>TECNOLOGÍA</b>	42.- Utilizar computadoras mejora la calidad del trabajo que hago.															
		Resultados	43.- Como trabajadores sabemos muy bien dónde va la institución.															

## Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

**"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"**

SOLICITO: Autorización Aplicación Encuesta

Sra.

**Msc. Janeth Camargo Villacis**

Directora de la Unidad Educativa Fiscal Enrique Gil Gilbert

Presente.-

Arguello Jaramillo Mario Alexis, docente de la Unidad educativa Leonidas Ortega Moreira, Con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para evaluar los instrumentos de la investigación titulada:

"Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018".

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

Atentamente



(Arguello Jaramillo Mario Alexis)  
Firma

14 / 11 / 2018



## Anexo 13: Documento de autorización del estudio



UNIDAD EDUCATIVA ENRIQUE GIL GILBERT  
Dirección: Víctor Manuel Rendón y Escobedo  
Guayaquil- Ecuador

Guayaquil 14 de noviembre del 2018  
Lcdo. Arguello Jaramillo Mario Alexis  
Ciudad.-

De mis consideraciones.

En mi calidad de Rectora de la Unidad educativa Roberto Gil Gilbert, y en vista de la petición presentada por usted se concede la autorización para que realice en esta institución educativa la evaluación de confiabilidad de los instrumentos de la investigación Titulada "Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa guayaquil 2018"

Cabe señalar que se proporcionara todas las facilidades necesarias a fin de que se pueda cumplir con las metas propuestas.

Atentamente,

Msg. Janeth Camargo  
Rectora de la Unidad Educativa Enrique Gil Gilbert

## Anexo 14: Protocolo de consentimiento



### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Gestión Administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa Guayaquil 2018

Objetivo de la investigación: Determinar la relación la de Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes de una institución educativa; Guayaquil, 2018.

Autor: Arguello Jaramillo Mario Alexis

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Roberto Gil Gilbert

Nombre del participante: ARGUELLO JARAMILLO MARIO ALEXIS

Yo, JANNET MAGOLI CARMONA JILLOUS, identificado con documento de identidad N° 0908364086 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.

Firma:



(Lugar), Guayaquil 14 de noviembre de 2018

## Anexo 15: Fotografías





## Anexo 16: Acta de aprobación de originalidad de tesis.

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

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada: "Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018" del (de la) estudiante **ARGUELLO JARAMILLO, MARIO ALEXIS**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% 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, 17 de diciembre del 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS

DNI: 46710220

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

## Anexo 17: Pantallazo del software turnitin.

### Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018.

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	15%
2	Fuente de Internet	4%
3	www.ilustrados.com Fuente de Internet	<1%
4	www.monografias.com Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1%
6	www.scielo.org.ve Fuente de Internet	<1%
7	www.iiap.org.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.idi.no Fuente de Internet	<1%





## Anexo 19: Autorización de la versión final 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:

Arguello Jaramillo, Mario Alexis

INFORME TITULADO:

“Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución  
educativa de Guayaquil 2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 29 DE OCTUBRE DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



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