



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y clima organizacional en
instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la
Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03,
Lima, 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Mónica Patricia Baldeón Ferrer

ASESORA:

Dra. Doris Fuster Guillen

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

PERÚ – 2016

Página del jurado

Dra. Diana Anicama Ormeño

Presidente

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

Secretario

Dra. Doris Élica Fúster Guillén

Vocal

Con todo mi amor para las personas que dieron mucho en la vida para que yo pudiera alcanzar mis sueños, a mi madre y a mi esposo por aconsejarme, por motivarme y alentarme a seguir cuando sentía claudicar; a mis queridos hijos Aldair y Grecia, a manera de compensación por el poco tiempo que les dediqué en los dos últimos años; ahora puedo decir que esta Tesis tiene mucho de ustedes, por siempre mi corazón y mi agradecimiento infinito.

Agradecimiento

Considero que el presente trabajo de investigación, ha sido signo de un gran esfuerzo, dedicación y perseverancia; por ello, en primer lugar me gustaría agradecer a Dios por bendecirme, dándome salud y fuerzas para continuar y llegar hasta este resultado.

También quiero expresar mis sinceros agradecimientos a la Universidad “César Vallejo” por acogerme y permitirme estudiar para continuar mi formación profesional en la Escuela de Post Grado.

A todos aquellos Directores y Sub directores de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, que me dieron la oportunidad y las facilidades para realizar mi trabajo de campo; mi agradecimiento también a todos los docentes y personal administrativo que laboran en las mencionadas Instituciones, quienes me brindaron un poquito de su tiempo para responder las encuestas.

Este agradecimiento, está dirigido también a mis profesores de la Escuela de Post Grado, porque todos han aportado con su granito de arena a mi formación, en especial a la Dra. Doris Fuster Guillen, Asesora de Tesis, por sus sabias enseñanzas, recomendaciones y su paciencia; así como también a la Dra. Daniela Medina y al Mag. Ebert Degollar, quienes me apoyaron con la validez de mis instrumentos, en la parte metodológica y en la temática.

Finalmente, agradezco con todo mi amor infinito a mi madre, Andrea Ferrer Valverde, por su apoyo moral y sabios consejos; a mi esposo Ernesto Cuárez, por sus palabras de aliento y motivación para continuar con mis estudios, a mis amados hijos, Aldair y Grecia, quienes en algún momento se sintieron rezagados, pero entendieron el sacrificio y estoy convencida que lo tomaran como ejemplo.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Mónica Patricia Baldeón Ferrer, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 09566912, con la tesis titulada **“Gestión Administrativa y Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima, 2015”**. 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 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 optar 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 presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derive, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de Diciembre de 2015.

Firma.....

Mónica Patricia Baldeón Ferrer.

DNI: 09566912

Presentación

Toda Organización tiene la necesidad de afrontar lo que acontece, o lo que acontecerá en el entorno laboral. Definitivamente, la única constante en el mundo son los cambios y las Empresas que no se arriesgan con anticipación a conducir estos constantes cambios, afrontaran inestabilidades. Sólo a través de un buen monitoreo del entorno laboral, se podrá analizar, comprender, registrar y afrontar de manera efectiva cualquier modificación. Considerando éste prefacio es oportuno tener en cuenta para el desarrollo del presente trabajo, que en mi labor como docente he considerado siempre la labor educativa como una labor fundamentalmente cualitativa, es decir como criterio para la formación de seres humanos y ciudadanos integrales que permite llevar la adquisición de sus logros personales y profesionales, sin embargo, también me ha permitido otra forma de reflexión, basada en criterios de variables y sobre todo indicadores; no obstante desde mi experiencia, considero que esta forma de reflexión puede aportar de forma relevante a contribuir con la eficiencia y eficacia dentro de la Educación Peruana. En muchas oportunidades la dedicación docente olvida que todo engranaje pedagógico constituye también el uso del recurso de Gestión Administrativa, la cual crea diferentes tipos de climas organizacionales, los mismos que van a crear efectos positivos y negativos sobre los objetivos personales y profesionales de muchos docentes, personal administrativo y de niños y adolescentes que ingresan a nuestro Sistema Educativo. Es por esta razón que nuestra investigación recoge datos empíricos de las Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria: “Mariano Melgar”, “Rosa de Santa María”, “Micaela Bastidas” y “L. Simón Bolívar” de la Red N° 07, de la UGEL N° 03; la misma que intentará medir las dimensiones diseñadas por Chiavenato para la Gestión Administrativa y las del Clima Organizacional de Litwin y Stringer. Este aporte se espera pueda convertirse en un criterio que puedan asumir e institucionalizar dentro de las Direcciones para realizar investigaciones diagnósticas que permitan optimizar los procesos

educativos; así mismo se realiza con la esperanza que pueda inspirar a investigaciones de Pre y Post Grado, cada vez con más datos.

En el Capítulo I, encontramos la Introducción del presente trabajo, la cual está dividida en los apartados siguientes: Antecedentes, Fundamentación Científica, Técnica o humanística, Justificación, Problema, Hipótesis y Objetivos. En los *Antecedentes* veremos investigaciones Internacionales y Nacionales; cada antecedente se verá acompañado de su respectiva síntesis que demostrará no sólo la importancia de esta investigación sino que sustentan su razón de ser. Luego encontraremos la *Fundamentación científica, técnica o humanística*, en la cual se encuentran los enfoques desde los cuales se abordará la investigación, es decir, será el apartado que oriente el entendimiento del tratamiento que se le ha realizado a las variables Gestión Administrativa y Clima Organizacional, debido a que han sido la base de la tesis por completo y para finalizar la fundamentación, además tenemos las bases legales que respaldan el valor del tema trabajado. Posteriormente se presenta la *Justificación* del estudio la cual se aborda desde un punto de vista teórico, en base a lo que ya se ha fundamentado, y también desde un punto de vista práctico, también se puede decir empírico, ya que hay estudios precedentes respaldados no solo por las teorías que los orientan, sino también por los resultados que obtienen. Los últimos apartados de la Introducción son: *Problema, Hipótesis y Objetivos*, el primero mostrará la formulación de la cuestión que se desea explicar y describir, consecuentemente de las hipótesis deducibles que se quieren corroborar, finalizando con el planteamiento de los objetivos a los que ambicionamos llegar con la investigación.

En el Capítulo II tenemos lo que es el Marco Metodológico, el cuál ha sido la guía durante el proceso investigativo. Este marco tendrá las siguientes partes: Variables, Definición Operacional, Metodología, Tipo de estudio, Diseño de investigación, Población, muestra y muestreo, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Métodos de análisis

de datos y Aspectos éticos. Empezando por las *Variables*, que es el apartado donde se presentan las definiciones que tomaremos como guía para el trabajo, las cuales hicieron posible la realización del apartado siguiente que es la *Definición operacional*, donde se trata de sistematizar las variables, convertirlas en indicadores que se puedan evidenciar y medir, para así alcanzar resultados de la manera más objetiva. Luego se describirá la Metodología a utilizar durante el proceso de recolección de datos, observación, análisis de los mismos, para posteriormente hacer una explicación del Tipo de estudio. El estudio tendrá una perspectiva basada en el Paradigma Positivista y será también vista desde el Enfoque Cuantitativo, seguidamente se especificará la Población, muestra y muestreo. En Técnicas e instrumentos se definirá, la Encuesta y el Cuestionario; dentro de esta división se explicará además en qué consiste la Validez y Confiabilidad, y los criterios que deben tomarse en consideración al momento de elaborar y juzgar un instrumento, en Métodos de análisis de datos se dará un esclarecimiento de los procedimientos que se emplearán para examinar los datos obtenidos. Por último, en Aspectos éticos de manera breve se rendirá cuenta de la veracidad y honestidad del trabajo.

En el Capítulo III, se encuentran los resultados de todo el trabajo de investigación; primero verán la *Descripción* de los resultados de las variables Gestión Administrativa y Clima Organizacional, con su interpretación, a nivel general y específico. Seguidamente tenemos la *Prueba de la Hipótesis*, es decir la contrastación de los resultados con las deducciones previas al estudio: la hipótesis general, la cual en su conclusión, luego de utilizar el *Coefficiente de correlación de Spearman*, se determina que es aceptada, porque se rechaza que sea nula; luego se irán trabajando las hipótesis específicas, también con el Coeficiente de correlación de Spearman. Por último veremos el apartado de *Discusión* donde se demuestra la fiabilidad del instrumento y los Baremos utilizado para medir las variables.

En el Capítulo IV, tenemos la Discusión entre los resultados de la presente Tesis y las conclusiones de las Tesis tomadas como antecedentes; es decir un análisis comparativo, ya sea de relación, contraposición o si es que estos se contienen dentro de un resultado.

En el Capítulo V, veremos las Conclusiones de la investigación a la que hemos arribado, estas son las que confirman nuestra Hipótesis General e Hipótesis específicas.

En el Capítulo VI, apreciaremos algunas recomendaciones que se han reflexionado a partir de nuestras conclusiones.

En el Capítulo VII, detallaremos todas las referencias Bibliográficas; en otras palabras, las fuentes que nos han servido de sustento para este trabajo de investigación.

Y finalmente en el Capítulo VIII, observaremos todos los anexos que se consideran de importancia, tales como: La Matriz de Consistencia, constancias emitidas por las Instituciones acreditando la aplicación de los instrumentos, Matriz de Datos e Instrumentos con sus respectivos formatos de validación.

Indice

CARÁTULA	i
PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
LISTA DE TABLAS	xii
LISTA DE FIGURAS	xiv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xviii
Capítulo I: Introducción	
1.1 Antecedentes	21
1.2 Fundamentación Científica, Técnica o humanística	34
Marco Conceptual	76
1.3 Justificación	80
1.4 Problema	81
Formulación del problema	84
1.5 Hipótesis	85
1.6 Objetivos	86
Capítulo II: Marco Metodológico	
2.1 Variables	89
2.2 Operacionalización de Variables	90
2.3 Metodología	91
2.4 Tipo de estudio	91

2.5	Diseño de Investigación	93
2.6	Población, Muestra y muestreo	94
2.7	Técnicas e instrumentos	98
2.8	Métodos de análisis de datos	106
2.9	Aspectos éticos	107
Capítulo III: Resultados		
3.1	Descripción	109
Capítulo IV: Discusión		132
Capítulo V: Conclusiones		139
Capítulo VI: Recomendaciones		142
Capítulo VII: Referencias Bibliográficas		144
Capítulo VIII: Anexos		152

Lista de tablas

Tabla 01: Operacionalización de Variables	90
Tabla 02: Población	95
Tabla 03: Muestra	96
Tabla 04: Tamaño de muestra calculado	98
Tabla 05: Baremos de las variables	102
Tabla 06: Fiabilidad del instrumento	104
Tabla 07: Matriz de Componentes sobre la Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas de Nivel Secundaria, de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima, 2015.	105
Tabla 08: Matriz de Componentes sobre el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria, de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima, 2015.	106
Tabla 09: La Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima, 2015.	109
Tabla 10: La Planificación en la Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima, 2015.	110
Tabla 11: La Organización en la Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima, 2015.	111
Tabla 12: La Dirección en la Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima, 2015.	112
Tabla 13: El Control en la Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima 2015.	113
Tabla 14: El Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima 2015.	114
Tabla 15: El Potencial Humano del Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima, 2015.	115

Tabla 16: El Diseño Organizacional del Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima 2015.	116
Tabla 17: La Cultura de la Organización del Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima 2015.	117
Tabla 18: La Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03.	118
Tabla 19: La Planificación y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima, 2015.	119
Tabla 20: La Organización y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03.	120
Tabla 21: La Dirección y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03.	121
Tabla 22: El Control y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima, 2025.	122
Tabla 23: Prueba de normalidad de los datos.	123
Tabla 24: Prueba de la correlación de Spearman de Gestión Administrativa y Clima Organizacional.	124
Tabla 25: Prueba de la correlación de Spearman de la Planificación y el Clima Organizacional.	126
Tabla 26: Prueba de la correlación de Spearman de la Organización y el Clima Organizacional	128
Tabla 27: Prueba de la correlación de Spearman de la Dirección y el Clima Organizacional.	129
Tabla 28: Prueba de correlación de Spearman del Control y el Clima Organizacional.	131

Lista de figuras

Figura 01: Dimensiones de la Gestión Administrativa.	50
Figura 02: Clima Organizacional	62
Figura 03: Elementos del Clima Organizacional	66
Figura 04: Resultado del tamaño de la Muestra	97
Figura 05: La Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima, 2015.	109
Figura 06: La Planificación en la Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima, 2015.	110
Figura 07: La Organización en la Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima 2015.	111
Figura 08: La Dirección en la Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima, 2015.	112
Figura 09: El Control en la Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima 2015.	113
Figura 10: El Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima 2015.	114
Figura 11: El Potencial Humano del Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima, 2015.	115
Figura 12: El Diseño Organizacional del Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima 2015.	116
Figura 13: La Cultura de la Organización del Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima 2015.	117

Figura 14: La Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03.	118
Figura 15: La Planificación y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima, 2015.	119
Figura 16: La Organización y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03 Lima, 2015.	120
Figura 17: La Dirección y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03 Lima, 2015.	121
Figura 18: El Control y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima, 2025.	122

Resumen

La presente investigación se aborda debido a que se ha observado debilidades en el ámbito administrativo y organizacional en las Instituciones Educativas Públicas, especialmente en aquellas que pertenecen a la Red N° 07, de la Ugel N° 03, Lima; es decir, se percibe la falta de ejercicio de autoridad de parte de algunos Directores, carencia de objetivos enfocados en el aprendizaje y la mejora de la calidad educativa; y la existencia de una estructura institucional orientada solo a la atención de los aspectos administrativos formales. Estos problemas mencionados tienen que ver con la escasa competencia y poca asertividad de los procesos administrativos de la gestión y la no existencia de buenas relaciones interpersonales dentro de las Instituciones; estas debilidades a su vez, han impedido que se logren los objetivos y las metas trazadas a nivel de Red, manifestándose en el grado de insatisfacción que sienten y expresan un buen número de docentes y del personal administrativo, y porque no decirlo, de los padres de familia y la comunidad estudiantil en general. Por todo lo expuesto, sostenemos que estos motivos nos conllevan a analizar y a centrar la atención en este problema, con el fin de determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima 2015.

Así mismo, es importante acotar que la investigación es de tipo Sustantiva, ya que se indagó y recopiló información relevante para contrastar resultados. Es Descriptiva de diseño No experimental, porque se hizo un análisis sobre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional sin ninguna manipulación de las variables. Ha sido estudiada dentro del paradigma Positivista, con un enfoque Cuantitativo, ya que se basa sobre la experiencia de los sentidos, es decir, mediante la observación y el experimento relacionado al método científico; es de corte Transversal correlacional, porque describe las relaciones existentes entre dos o

más variables en un determinado momento. Se recogió información de una muestra de 140 trabajadores, entre docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 07, de la Ugel N° 03, de Lima; tales como; “Mariano Melgar”, “Rosa de Santa María”, “Micaela Bastidas” y “Libertador Simón Bolívar”; lugares donde se aplicó dos instrumentos que miden la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional. La confiabilidad de dichos instrumentos se obtuvo mediante la aplicación del estadístico Alpha de Cronbach, porque las variables son cualitativas; con dicho estadístico se realizó un análisis confirmatorio de los ítems con 40 sujetos, a partir de la aplicación de una prueba piloto.

A continuación detallaremos las Palabras claves de la presente Tesis: Gestión Administrativa, Clima Organizacional, Planificación, Organización, Dirección, Control, Potencial humano, Diseño Organizacional, Cultura de la Organización, Red Educativa Institucional, Liderazgo y Comunicación.

Abstract

This research work is studied because we have observed weaknesses in the Administrative and Organizational environment in Public High Schools, especially those belong to Red 07, Ugel N ° 03, Lima; there is a lack of authority by some Directors, lack of objectives focus on learning to improve the Education Quality and there is an Institution structure to attend only formal administrative aspects. These problems mentioned are related to the lack of competition and little assertiveness of administrative management processes and the lack of good interpersonal relationships in the Institution; these weaknesses have prevented to achieve the goals and objectives in the Red, observing dissatisfaction in a great number of teachers, administrative staff and also within parents and in student community. All these reasons, lead us to analyze and focus our attention on this topic, in order to determine the Administrative Management and Organizational Climate relationship in Public High Schools, Red N ° 07, Ugel N ° 03, Lima, 2015.

It is also important to mention this Study is Substantive, because it has been investigated and collected important information by us to contrast results. It is Descriptive and No experimental design, because we made an analysis about Administrative Management and Organizational Climate without manipulation of the variables. It has been studied within the Positivist Paradigm, with a Quantitative approach, since it is based on the experience of the senses, it means, by observation and experiment related to the Scientific method; it is Transversal and Correlational because it describes the relationship between two or more variables in a specific time. We got information from a sample of 140 workers, including teachers and administrative staff of Public High Schools of Red N° 07, Ugel N° 03, Lima; such as: "Mariano Melgar", "Rosa de Santa Maria", "Micaela Bastidas" and "Simon Bolivar"; where we applied two instruments which measure the Administrative and Organizational

climate. The instruments reliability was obtained by applying the statistical Cronbach Alpha, because the variables were qualitative; we made a statistical confirmatory analysis for the items applying a pilot test to 40 people.

Keywords: Administrative Management, Organizational Climate, Planning, Organization, Direction, Control, Human Potential , Organizational Design , Organizational Culture, Institutional Education Network and Leadership.