



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión Administrativa y clima organizacional de los
trabajadores del instituto de Educación Superior - CIMAC,
Abancay, 2021.

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

AUTORA:

Chumpisuca Ferro, Yessica ([ORCID: 0000-0003-4498-5158](https://orcid.org/0000-0003-4498-5158))

ASESOR:

Mg. Gonzales Matos, Marcelo Dante ([ORCID: 0000-0003-4365-5990](https://orcid.org/0000-0003-4365-5990))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerencias

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres, los mismos que son mi impulso para seguir adelante y crecer profesionalmente y cumplir con todas mis metas, de igual forma por darme la fortaleza para superar los diferentes obstáculos que se presentaron durante mi vida estudiantil y por guiarme por el camino del bien y por el apoyo durante esta etapa de la vida.

Agradecimiento

Primeramente, agradecer a Dios por darme la fortaleza para concluir con una meta más en mi vida, de igual forma quiero agradecer a mis maestros de la Universidad Cesar vallejo por brindarme todo el conocimiento y el apoyo incondicional en este proceso de formación académico.

También quiero agradecer a mis padres Benigno y Justina por confiar en mí y apoyarme en todo el ámbito de mi vida de igual forma a mis hermanos por el apoyo incondicional.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	16
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. La Población.	17
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos:	17
3.5. Procedimientos:	19
3.6. Método de análisis de datos:	19
3.7. Aspectos éticos:.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	54
VI. CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS.....	59
ANEXOS.....	63
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	62
ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	64
ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS	66
ANEXO N° 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.....	69

Índice de Tablas

Tabla 1 Alfa de Cronbach de Gestión Administrativa	18
Tabla 2 Alfa de Cronbach del Clima Organizacional	19
Tabla 3 Baremos de nivel de Gestión Administrativa (Datos Agrupados)	20
Tabla 4 Baremos de nivel de Clima Organizacional (Datos Agrupados)	21
Tabla 5 V1 Gestión Administrativa y V2 Clima Organizacional	22
Tabla 6 La dirección administrativa contempla como objetivo el fortalecimiento de actividades pedagógicas	24
Tabla 7 En las reuniones desarrolladas los directivos administrativos recalcan e inculca la misión y visión de la institución.....	25
Tabla 8 La dirección cronograma actividades como capacitación diseño curricular y pedagogías superior.....	26
Tabla 9 Los objetivos importantes o urgentes con frecuencia son divididas, es decir se comparten las responsabilidades	27
Tabla 10 Cada objetivo del instituto está asignado a un personal idóneo	28
Tabla 11 Percibes que se distribuye de manera eficaz y oportuna los recursos económicos de la institución	29
Tabla 12 El directivo permite la participación de los colaboradores en las construcciones de los objetivos y metas	30
Tabla 13 Los directivos aplican estrategias motivacionales para que los colaboradores participen en su totalidad en las actividades programas	31
Tabla 14 Usted cree que los objetivos institucionales se hacen realidad en el tiempo establecido.....	32
Tabla 15 Usted tiene conocimiento sobre las acciones de control de las actividades	33
Tabla 16 El área administrativa controla la realización de los objetivos trazados.	34
Tabla 17 El área administrativa desarrolla la cultura de evaluación permanente de las estrategias y pedagogías de enseñanza de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes	35
Tabla 18 Estás de acuerdo con los reglamentos internos del instituto	36
Tabla 19 Crees que los reglamentos internos inciden de manera positiva en la realización de los objetivos	37
Tabla 20 Percibes burocracia en la gestión documentaria	38

Tabla 21 La institución educativa, premia al personal que logró la realización de las metas con eficiencia.....	39
Tabla 22 La institución educativa, programa capacitación y actualizaciones para los agentes educativos	40
Tabla 23 El director del instituto brinda oportunidades de ascender de cargos y remuneración por el buen desempeño	41
Tabla 24 El área directiva enfrenta y resuelve los conflictos laborales de manera asertiva	42
Tabla 25 Entre los agentes educativos se percibe el trabajo en equipo	43
Tabla 26 Existe solidaridad y empatía entre los docentes y personal administrativo	44
Tabla 27 Te sientes identificado con las visión, misión y objetivos de la institución	45
Tabla 28 Participas de manera activa en todas las actividades programadas por el instituto	46
Tabla 29 Te sientes satisfechos con el desarrollo de tus funciones laborales.....	47
Tabla 30 La prueba de Normalidad.....	48
Tabla 31 Correlación entre V1 Gestión Administrativa y V2 Clima Organizacional	49
Tabla 32 Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D1 Estructura	50
Tabla 33 Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D2 Recompensas	51
Tabla 34 Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D3 Relaciones	52
Tabla 35 Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D4 Identidad	53

Índice de Figuras

Figura 1 Nivel de Gestión Administrativa (Datos Agrupados)	20
Figura 2 Nivel de Clima Organizacional (Datos Agrupados)	21
Figura 3 Gestión administrativa y Clima organizacional	22
Figura 4 La dirección administrativa contempla como objetivo el fortalecimiento de actividades pedagógicas	24
Figura 5 En las reuniones desarrolladas los directivos administrativos recalcan e inculca la misión y visión de la institución.....	25
Figura 6 La dirección cronograma actividades como capacitación diseño curricular y pedagogías superior.....	26
Figura 7 Los objetivos importantes o urgentes con frecuencia son divididas, es decir se comparten las responsabilidades	27
Figura 8 Cada objetivo del instituto está asignado a un personal idóneo.....	28
Figura 9 Percibes que se distribuye de manera eficaz y oportuna los recursos económicos de la institución	29
Figura 10 El directivo permite la participación de los colaboradores en las construcciones de los objetivos y metas	30
Figura 11 Los directivos aplican estrategias motivacionales para que los colaboradores participen en su totalidad en las actividades programas	31
Figura 12 Usted cree que los objetivos institucionales se hacen realidad en el tiempo establecido	32
Figura 13 Usted tiene conocimiento sobre las acciones de control de las actividades	33
Figura 14 El área administrativa controla la realización de los objetivos trazados	34
Figura 15 El área administrativa desarrolla la cultura de evaluación permanente de las estrategias y pedagogías de enseñanza de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes	35
Figura 16 Estás de acuerdo con los reglamentos internos del instituto	36
Figura 17 Crees que los reglamentos internos inciden de manera positiva en la realización de los objetivos	37
Figura 18 Percibes burocracia en la gestión documentaria	38

Figura 19 La institución educativa, premia al personal que logró la realización de las metas con eficiencia	39
Figura 20 La institución educativa, programa capacitación y actualizaciones para los agentes educativos.....	40
Figura 21 El director del instituto brinda oportunidades de ascender de cargos y remuneración por el buen desempeño	41
Figura 22 El área directiva enfrenta y resuelve los conflictos laborales de manera asertiva	42
Figura 23 Entre los agentes educativos se percibe el trabajo en equipo	43
Figura 24 Existe solidaridad y empatía entre los docentes y personal administrativo	44
Figura 25 Te sientes identificado con las visión, misión y objetivos de la institución	45
Figura 26 Participas de manera activa en todas las actividades programadas por el instituto	46
Figura 27 Te sientes satisfechos con el desarrollo de tus funciones laborales	47

RESUMEN

Esta investigación tuvo la finalidad de contrastar que la gestión administrativa tiene correlacionada con clima organizacional en una muestra de 30 trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021, el estudio abordado fue de enfoque cuantitativo, se basaron en los datos recogidos bajo una escala de valores numéricos, dichos datos fueron recogidos en un solo momento, es decir de manera transversal. La presente investigación tuvo el objetivo de generar cambio o mejorar el clima organizacional en la institución educativa, ahondando en las concepciones que sustentan las variables estudiadas, por ende, es de tipo aplicada y en cuanto a su nivel de profundidad es de tipo correlacional, puesto que, persigue determinar el nivel de reciprocidad que sostienen las variables de estudio. En cuanto al objetivo se concluyó que existe una relación positiva, moderada entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los trabajadores del instituto superior CIMAC Abancay 2021, los resultados estadísticos muestran ($r=0.569^*$ con un nivel de sig. $=0.001<0.05$).

Palabras clave: Gestión Administrativa, Clima Organizacional, Planeación, organización, Dirección. Control, Estructura, Recompensas, Relaciones e Identidad

ABSTRACT

This research had the purpose of contrasting that administrative management is correlated with the organizational climate of the workers of the higher education institute-CIMAC, Abancay, 2021, the study addressed was of a quantitative approach, they were based on the data collected under a scale of values numerically, said data were collected in a single moment, that is to say in a transversal way. The present research had the objective of generating change or improving the organizational climate in the educational institution, delving into the conceptions that support the variables studied, therefore, it is of an applied type and in terms of its level of depth it is of a correlational type, since that, seeks to determine the level of reciprocity that the study variables sustain, regarding the objective it was concluded that there is a positive, moderate relationship between administrative management and the organizational climate of the workers of the CIMAC Abancay 2021 higher institute, the statistical results show ($r = 0.569$ * with a level of sig. = $0.001 < 0.05$).

Keywords: Administrative Management, Organizational Climate, Planning, organization, Management. Control, Structure, Rewards, Relationships and Identity

I. INTRODUCCIÓN

La eficiente gestión administrativa es uno de los pilares que encaminan tareas con los objetivos trazados, empleando de manera muy eficiente los el desempeño de los colaboradores y la economía de la empresa u organización, en el sector educación no es ajeno tal función, por tanto, la finalidad de propiciar un ambiente laboral favorable para el buen desempeño de los colaboradores tanto docentes y la parte administrativa que integran una institución educativa de nivel superior, contribuyendo al desarrollo sostenible del país, formando personas integras en toda su dimensión.

Con frecuencia la administración es requerida en toda organización y empresa pero amplía su importancia mucho mejor, la empresa es tiene un organigrama compleja, y en cada área se requiere su particular gestión administrativa, donde es necesario la utilización adecuada de los recursos económicos y humanos, maximizando su utilidad de estas para disminuir el costo y extender la utilidad, garantizando la prevalencia de la empresa en el mercado, porque las empresas son también fuente de ingreso para fondo económico del Perú y financiar las obras publicas.

Por tanto, la gestión administrativa consiste en desarrollar o ejecutar ciertas medidas que minimicen el uso de los recursos económicos y demanda el menor tiempo posible para hacer realidad la meta u objetivo trazado por el instituto educativo del nivel superior, para ello implica emplear ciertas estrategias y tareas bajo efectividad (Chiavenato, 2006). El favorable clima organizacional en la mayoría de las veces depende la calidad de gestión administrativa y esta a su vez determina el comportamiento o actitud del trabajador en cuanto a su responsabilidad del logro de objetivos.

En nuestro contexto nacional el clima organizacional es un aspecto que no debe descuidar tanto las empresas públicas y empresas privadas que tenga como visión crecer y prevalecer en el mercado competitivo, los directivos y accionistas de la empresa tienen que dar importancia a este a la manera como se administra y al contexto de trabajador, son estrategias para acelerar el logro de los objetivos (Flores, 2017).

En especial en las instituciones del sector educación el fomento de propiciar un clima organización adecuada es pilar para formar estudiantes que, con conocimientos significativos, porque es importante que el personal que integra la institución perciba un aire o ambiente óptima de trabajo para desempeñarse con mucho ahínco sus funciones o tareas.

En la región Apurímac tenemos varias universidades e institutos de nivel superior que forman profesional competitivo, pero también menos competitivo, en eso ello incide muchos factores, entre ellas está el clima organizacional que le caracteriza a cada institución educativa, se percibe docentes desmotivados, carentes de identificación de objetivos, estudiantes inconformes, y como consecuencia la baja rentabilidad del ente privado.

Realidad Problemática A lo descrito no es ajeno el instituto de educación superior – CIMAC de Abancay, por ende surge la necesidad saber ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional del instituto de educación superior?, cuyos resultados generan cambios y mejoras en la variable independiente, para que los colaboradores del instituto perciban un ambiente favorable y motivador, enfatizándose en la parte de estructura o formalidad del proceder las documentaciones o gestiones, porque algunos asuntos muy sencillas aplican procesos burocráticos que ocasionan malestar al personal del instituto o también a los estudiantes.

También se observa la ausencia de estrategias de motivación como los premios y las recompensas al trabajador que concretizo de manera eficiente los objetivos institucionales, lo cual puede ser percibida como un clima organizacional negativa, donde el nivel directivo no es sensible al esfuerzo que en especial los docentes para preparar los materiales educativos, es mas en los últimos meses se percibe la ausencia de las capacitaciones participativas, para fomentando la interrelaciones entre colegas, mediante conversaciones abiertas y retroalimentadas se puede matizar o mejorar las pedagogías de enseñanza.

En ese margen la pedagogía en educación superior, son actividades pilares para promocionar un ambiente favorable de aprendizaje, el proyecto educativo nacional referenciada por el estado es muy flexible dando la oportunidad de adaptar a cada contexto los objetivos de la educación y contenido curricular (Minedu, 2021), en ese margen el instituto no está haciendo participe a los agentes

educativos en la construcción de los objetivos institucionales, lo cual también un factor negativo para que el personal considere como ajeno las objetivos se sienta excluido en ese aspecto, por ende se plantea de la siguiente manera los problemas, observados en el instituto.

¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021? Y de manera más específica se formula los siguientes problemas: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y la estructura organizacional del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021?, ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y la recompensa al esfuerzo de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021?, ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y las relaciones de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021? Y finalmente ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y la identidad de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021?, la formulación específica se trabajó con las dimensiones de la variable dependiente.

En nuestro contexto la demanda estudiante disminuyó en gran porcentaje por la pandemia, y la crisis económica familiar, por su parte la institución requiere de un sistema administrativo consistente, para ser calificada como una institución que brinda servicios que es capaz de satisfacer los intereses de los estudiantes y del mercado, dichas percepciones contribuirán a la realización de los objetivos del ente educador.

Por ende, la mira principal del presente estudio es conocer el estado de reciprocidad entre las variables, para luego recomendar al promotor y director de la institución puedan tomar acciones de mejoría en cuanto a la manera como proceden con las administraciones de los recursos económicos y humanos, causando en los trabajadores una percepción buena de su entorno.

Justificación del estudio, La investigación alcanza la justificación teórica, existen definiciones debidamente referenciadas que validan el constructo teórico de la reciprocidad que existe entre el proceso administrativo y la percepción organizacional por el personal que trabaja en el instituto.

La argumentación práctica, los resultados pueden servir a la institución educativa para tomar medidas que puedan mejorar la calidad de enseñanza, con la

posibilidad de referenciar egresados con perfiles que satisfacen las expectativas de las empresas competitivas.

La Justificación metodológica, el cuestionario guarda relación con las variables, cuyos resultados servirán para contrastar las hipótesis, y llegar a una conclusión que satisfaga los objetivos. Los instrumentos de medición pueden ser replicadas para otras futuras investigaciones, y la investigación se caracterizará por ser investigación de tipo aplicada ya que los resultados pueden ser utilizados por los directivos de las institución y nivel relacional ya que su alcance mostrar de manera cuantitativa el estado de reciprocidad existe entre las variables.

Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con clima organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021. Para profundizar y acercarse a la naturaleza del fenómeno estudiado se ha planteado los siguientes objetivos específicos: Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con la estructura organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021, Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con la recompensa al esfuerzo de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021, Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con las relaciones de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021 y el último objetivo específico fue Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con la identidad de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021.

La gestión administrativa está correlacionada con clima organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021. Además, se supuso las siguientes afirmaciones específicas: La gestión administrativa esta correlacionada con la estructura organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021, La gestión administrativa esta correlacionada con la recompensa al esfuerzo de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021, La gestión administrativa esta correlacionada con las relaciones de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021 y así mismo supuso que, la gestión administrativa esta correlacionada con la identidad de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a la revisión teórica a nivel internacional se evidencia la investigación de Salazar (2021), desarrollo una investigación-postgrado sobre: Cómo acentúa el clima organizacional bajo un determinado mandato administrativo en la casa de educación superior José Jesús Ocampo Salazar situado en Guayaquil en el país vecino Ecuador en un amuestra censal de 34 docentes activos, en cuanto a la finalidad de la investigación fue de tipo aplicada porque busca generar cambio o mejora en el fenómeno estudiado, y se concluyó que el mandato administrativo si incide en la percepción de medio laboral de los trabajadores.

Leon Alvarado (2018), en su tesis “Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Unidad educativa Daule - Ecuador, 2018, con la finalidad establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de una unidad educativa Daule, Ecuador, 2018. El diseño de la investigación fue no experimental transversal, el enfoque que se utilizó en este estudio es cuantitativo con un nivel de investigación correlacional, con una población de 20 docentes por otro lado el tipo de investigación fue aplicada ya que su información fue utilizada en la solución del problema. En conclusión, se menciona la dimensión de comunicación no se relaciona con la gestión administrativa de la unidad educativa de acuerdo a los resultados lo que indica en el nivel alto la comunicación y en novel bajo la gestión administrativa

En el ámbito nacional se ha determinado la investigación de Roncall (2019), cuyo propósito fue: Identificar cuanto se asociaba el clima laboral con la gestión administrativa en la DRELP de Huaura perteneciente a la región Lima, en la recolección de datos han participado 2520 trabajadores, el estudio ha procedido sin manipular las variables, y finalmente contraste que: hay un estado de cierto nivel e relación positivo alto de reciprocidad entre las variables de estudio. La investigación de Rooncall recalca que es muy fundamental el buen manejo de la administración porque esta incide en el comportamiento y actitud de los trabajadores, quienes posiblemente tengas un buen rendimiento laboral si se sienten a gusto con su entorno propicio y motivador, caso contrario será factor desventaja para alcanzar las visiones de la compañía o entidad.

Mientras Mamani (2018) ha desarrollado un estudio cuyo propósito fue: identificar el nivel de proporción que existe entra la tarea administrativa y el

ambiente institucional en 391 funcionarios y contratados de la municipalidad provincial Mariscal Nieto en el año 2018, en cuanto a la profundidad fue de nivel correlacional y por ende no fue experimental, cuyos resultados le han permitido concluir que se da una proporción característica entre las variables. Es importante conocer cómo puede cambiar a bien el ambiente organizacional, al propiciar una gestión administrativa adecuada, impulsando un buen rendimiento laboral, ya que las personas colaboradoras se sentirán identificados con las metas.

Pastor (2018), en su investigación de pregrado: El entorno favorable o desfavorable y la capacidad de rendimiento del personal contrato que están en la parte administrativa de la empresa que se dedica a venta de combustibles e hidrocarburos y están ubicado en la ciudad de la región más poblada del Perú y se sometieron al instrumentos de recolección de datos, un cuestionario con ítems que caracterizar los indicadores, en cuanto a al nivel de profundidad busco especificar el grado de dependencia entre los fenómenos estipulados como variables de estudio ya que el investigador busco determinar la relación que existe entre las variables, y su finalidad fue profundizar las teorías -básica, y se concluyó que les consta cuantitativamente la dependencia continua entre el entorno favorable o desfavorable y la capacidad de desenvolvimiento-rendimiento del personal contratado. La investigación afirma la importancia de fomentar un ambiente laboral donde los trabajadores se sientan, a gusto y motivados, y por naturaleza darán lo mejor de sí, mejor aún si se enfocan esa energía positiva al logro de los objetivos de la empresa.

Por su parte Pérez (2017), desarrollo una investigación de postgrado, buscando saber la analogía entre la Gestión Administrativa y Clima institucional en 110 trabajadores del área administrativa de la UGEL 07 en la capital del Perú, su investigación tuvo un alcance correlacional, sin manipular las variables, se estudió en su estado natural, el investigador concluyo que la gestión administrativa sostiene una relación positiva ($r = 0.812$) y significativa ($p = 0.000$) con el clima institucional en referencia a las personas que trabajan en la parte administrativa. La investigación hace resaltar que el rendimiento laboral de los individuos depende mucho del ambiente en que están expuestas.

Salas (2017), ha emprendido una investigación – postgrado, con la finalidad de: Determinar cuánto entorno laboral del trabajador en la gestión administrativa de

los 55 trabajadores que laboran en la zona sur de ESEDAPAR S.A. que está situado en la ciudad de Arequipa, por tanto la investigación es correlacional, debido a la no manipulación de las variables fue de diseño no experimental, cuyos resultados le han permitido concluir al investigador que: No existe asociación entre ambas las variables estudiadas ya que el valor de p es mayor 0.05, y el grado de correlación es muy baja de 0.094. La investigación muestra que el clima laboral nada tiene que ver en referencia a la gestión administrativa, ya que está en parte es un variable independiente más aun influye en logro de los objetivos del ente público o privado.

Beteta y Villanueva (2017), desarrollaron una investigación queriendo saber si su ambiente laboral favorable o desfavorable del empleado tiene influencia en su actitud o manera de atención por parte del personal administrativo de la sede central del Ministerio de Educación en una muestra aleatoria de 350 nombrado y contratados, la investigación aporó teorías sobre el fenómeno estudiado por ende fue de tipo básica, y correlacional causal porque busco explicar la relación que existe las variables, concluyendo que si influye el clima organizacional en la calidad de atención del personal administrativo. La investigación evidencia que es necesario organizar y desarrollar ciertas actividades que influyan en conformidad y estado de ánimo del trabajador, que finalmente serán percibidos por los clientes o demandantes.

Mogollon (2019), tesis titulada “gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa coronel pedro portillo silva, Huaura 2019”, con la finalidad de establecer la relación que existe entre gestión administrativa y clima organizacional de la institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019, el tipo de investigación es correlacional, población que se consideró para la investigación fue de 65 trabajadores de la institución aplicando una encuesta para todos los integrantes de la muestra. Llegando a una conclusión que se estableció la relación directa y significativa de la gestión administrativa y el clima organización en la institución con resultados que demuestran.

Tamayo Wong y Romero Pesante (2018), en su tesis “el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores-2018”, con el objetivo de determinar entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores, fue de enfoque cuantitativa para obtener resultados exactos, con diseño de investigación correlacional y método descriptivo

ya que consiste describir las características complejas de la investigación, la población está conformada por 151 personas de los cuales se utilizó técnicas para la medición que son las encuestas, llegando a una conclusión de que se determinó que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores, siendo representada por una correlación positiva moderada de 0.60 por lo tanto genera un enfoque positivo en los trabajadores es decir genera el reconocimiento de su trabajo realizado generando una estructura adecuada para que genere tal labor.

Fundamentación teórica, debidamente referenciadas que dan un sustento a la investigación, particularmente de las variables y las dimensiones, estos son: “La actitud de los trabajadores se evidencia en la manera como desempeñan su función, es mucho más importante el estado de ánimo del trabajador, cuando esta tiene interacción directa y cotidiana con los clientes” (Chiavenato, 1999, p. 37).

Chiavenato (1999), definen la gestión administración administrativa como:

Parte de eficiente gestión administrativa, es necesario saber seleccionar al personal idóneo para el puesto con rasgos que satisfagan el perfil del puesto laboral, así mismo para controlar las concretizaciones de los planes de la unidad económica, se requiere de la evaluación del desempeño de la persona contratada, pero si el personal no muestra buenos rendimientos laborales, tan poco se puede incidir de manera inmediata con el despido por tal razón es razonable capacitarle al contratado, después de todo los procedimientos es necesario el monitoreo o medir el desempeño del colaborador y en cuanto por ciento de ha hecho realidad lo planeado así como las metas y sus objetivo de la institución. (p.38)

La gestión del capacidades y habilidades de personal, consiste en disponer de su mejor versión del colaborador, hacer que el individuo se desempeñe con eficiencia, se interiorice los objetivos individuales, grupales y de la empresa para ellos es necesario motivarlos estratégicamente también basándose en el modelo de Harper (Chiaveneta, 1999, p. 39).

Así mismo, con finalidad de alcanzar los objetivos en el menor tiempo y menor recurso, estos son: “se practica la administración por objetivos el objetivo a lograr en un lapso de tiempo es estipulada incluso en los contratos laborales, así como las funciones como deber del contratado, y los resultados que muestra el

empleado será como indicador de capacidad y rendimiento laboral” (Galarza et al., 2020, p. 53).

Según Drucker (1954), ha referido la APO como “una estrategia o técnicas para encaminar la energía-esfuerzo del trabajador para ello era necesario planear de manera clara y precisa los objetivos y las estrategias de cómo llegar a ellas, y también controlarlas mediante un informe u observación directa de los resultados trazados” (p. 57). La teoría de Drucker precisa los procedimientos indispensables, identifica el desafío es en ello que demanda al talento humano capaz; en la actualidad es bastante fomentada debido a que el colaborador dispone y administra su tiempo y esfuerzo a su manera, pero siendo consiente del límite del tiempo para evidenciar el cumplimiento de las tareas y objetivos delegadas.

Según Koontz y Wehrich (2007) afirma que la dirección es mucho más eficaz cuando los subordinados son conscientes de sus funciones, como consecuencia la organización funciona favorablemente, además se impulsa la responsabilidad individual, más el control es una herramienta efectiva que no debe de ausentarse en administración bajo objetivos; la mala influencia de los superiores y aceptación negativa de APO por parte de los colaboradores, la inadecuada delegación de las funciones puede desestabilizar el clima organizacional interna, la direccionalidad de objetivos a corto plazo, la inflexibilidad son desventajas de la APO.

Variable 1:

La Gestión Administrativa, Según (Martínez, 2012) afirma que en el sector educación del nivel superior la gestión administrativa se caracteriza desarrollar organización, dirección, respondiendo las diversas necesidades del contexto, tanto en el ámbito cognoscitivo, de práctica y su interacción masa colectiva.

Según (Cerdas et al., 2017) afirma que la (GA) enfocada en la educación, busca adaptar el sistema educativo a cada realidad de la población, del estudiante, de la comunidad donde será desarrollada el currículo educativo, de esa manera la educación responde las necesidades de cada entorno en particular, y la comunidad pueda sentirse identificada con el diseño curricular que es ejecuta por los educandos.

La gestión administrativa en el ámbito de la educación, consiste en coadyuvar los procesos administrativos, como la organización, dirección con la

finalidad de implementar de manera satisfactoria los servicios educativos (Guillén, 2000).

La G.A. es holística porque impulsa las diferentes actividades que se suman a la realización de los objetivos en el lapso del tiempo otorgado a tales objetivos de las empresas,) complementa los procesos administrativos como la planeación, organización, la dirección y el control (Mendoza, 2017).

Según (Sagredo, 2013) entiende que gestionar es probar todas las posibles alternativas que respondan la demanda o la realidad educativa.

Soto et al (2020) afirma que la GA presenta un método que sostiene la labor educativa, ceñida con los objetivos que persigue la gestión académica y pedagógica.

Por su parte Balcazar (2020) afirma que le direcciona hacia una estrategia interna de la organización, naturalizada como conjunto de actividades y actuaciones con la intención de hacer realidad los objetivos de la institución educativa.

Son actividades que ayudan a lograr las metas trazadas, bajo un método de planificación, dirección y control (Robbin y Coulter, 2010).

Las Dimensiones de la variable 1, Según (Chiavenato, 2014).

Dimensión 1:

La planificación, se entiende que las acciones se dan una previa planificación, teniendo bien en claro sobre los encargados en este caso los docentes, el momento de ejecución de la actividad planeada es decir la cronogramación de las fechas de inicio y fin de las clases y sobre todo el recurso económico que solventen con eficiencia el salario o remuneración del educando, en caso de los institutos, universidades y escuelas con frecuencia se observa actividades planeadas con mucha anticipación, ya sea a largo o corto plazo, además de actividades se planea las metas a lograr en un determinado tiempo, con miras de mejoría permanente de la calidad de enseñanza para un buen aprendizaje de los estudiantes (Benavides y Barrientos, 2015).

Son conjunto de estrategias, métodos, o caminos a seguir con la mira al objetivo, pero siempre buscando la eficiencia, para ello se planea a detalle, los recursos humanos, económicos, el tiempo, con asignación óptima e idónea (Bordas, 2016).

Dimensión 2:

La organización y funciones; donde se enfatiza la distribución idónea de las funciones, y la motivación del nivel estratégico, las intervenciones y la vocación del docente deben prevalecer, causando un buen clima laboral, brindando óptimas condiciones de enseñanza y aprendizaje del estudiante (Chiavenato, 2014).

La organización de las tareas o estrategias, se desarrollan al margen de los objetivos institucionales, es decir obedece a la estructura de la institución educativa (Stoner et al., 2009).

Dimensión 3:

Según Muñoz (2014) afirma que **la ejecución de las actividades**, abarca la parte donde se debe poner en acción los métodos y actividades que se ha planteado ya existen personas a cargo de velar que haga realidad los objetivos estructurados para ello desarrollan ciertas actividades y tareas como función, bajo perspectiva del tiempo, recurso otorgado para cada actividad.

Según (Chiavenato, 2014) afirma que la ejecución consiste en integrar de manera inter dinámica las funciones de los agentes educativos como lo directores, educandos, estudiantes, los padres de familia, la comunidad, la escuela, así mismo incluir en las actividades las propuestas por el ministerio de educación o el plan educativo nacional.

Dimensión 4:

El control de los resultados, abocado a controlar los resultados, siendo este como un indicador de desarrollo eficaz e ineficaz de los docentes, además de ser indicador, sirve para identificar los puntos bajos o acciones-actividades ineficientes en el programa actividades de cada agente que suma la educación, para luego mejorarlas, con visión a ofrecer una enseñanza de calidad a los estudiantes (Chiavenato, 2014).

Variable 2:

El Clima Organizacional; las teorías de Litwin y Stinger, sostiene que la rendimientolaboral está asociada al comportamiento, enfatizando con el estudio de McClelland, abocado en pertenencia, poder y logro como factores que inciden el comportamiento del docente, aduciendo que los docentes que buscan su realización como profesional son personas que son capaces de lograr objetivos

difíciles y su factor motivacional no es el dinero, y otra de las características es que fomentan comunicación efectiva porque mediante ella comprueban o autoevalúan su desempeño y la retroalimentación como una vía para conocer sus debilidades, revestidas con la tolerancia a las críticas y mejorarlas, todo ello con finalidad de realización para alcanzar el nivel directivo y mas no un reconocimiento por parte del director o la institución educativa (Quevedo, 2003).

Según Litwin y Stringer (sf) afirma que la forma como afrontan las situaciones adversas donde se tiene que tomar una decisión, las políticas y prohibiciones establecidas por la empresa, las habilidades y capacidades particulares de los integrantes de cada área, son como filtros que caracterizan el clima organizacional del centro educativo.

El clima laboral, también conocido como ambiente laboral, caracterizado por las condiciones y circunstancias al cual está expuesto el trabajador, estos factores inciden en el desempeño laboral (Alles, 2005).

El clima organizacional, es uno de los pilares que causan un comportamiento favorable o desfavorable y en la motivación de los trabajadores de una institución educativa, por tanto, es indispensable que el personal este satisfecho teniendo como resultado un buen desempeño (Goncalves, 2000).

La manera de cómo se administra y el medio donde se encuentra afectan en sus sentimientos, emociones y disposición de estado de ánimo del trabajador, además la idea hipotéticamente sobre el clima organización también depende de las causas explicativas como la forma como está distribuida la organización, la manera de cómo se toma las decisiones, la excesiva competitividad laboral con la visión de lograr la meta con eficiencia, a ellos sumamos las políticas y reglas necearías e inmisarias que estipula cada institución, ante la variación de la variable causa es posible que varié el resultado (la conducta del personal del área operativa, y táctica); y el factor intermedia es naturalizada por aspectos motivaciones, rendimiento laboral y el tipo de comunicación que fluye en la organización, de esa manera se entiende las factores o variables intermedias sostiene una relación directa con los resultados y productividad (Bernal, et al., 2015).

Según (Schneider y Hall, 1972) definen como un conjunto de percepciones sostenidas por los integrantes, y por supuesto dicha percepción es moldeada por las políticas y estrategias de la institución educativa.

Es un fenómeno o percepción expresados en base a los estándares y experiencias compartidos de manera individual o grupal (Koys y Decotii, 1991).

Según (Chiavenato, 2002) afirma que la caracteriza el ambiente organizacional como parámetro que da lectura el estado emocional y física expresada por colaboradores cuyos factores son expresados en su comportamiento y rendimiento laboral. Son detalles que diferencia a una institución de otras instituciones educativas, es como un perfil que le caracteriza a una institución, influyendo en la entrega total de los colaboradores en cuanto a sus funciones o tareas.

Según (Montoya, 2017) afirma que se adentra un poco más en la teoría de clima organizacional y sostiene como la apreciación que tiene el empleado sobre la naturaleza y características de su puesto laboral, así como disposición física del ambiente, la manera como se desarrolla la comunicación y las tomas de decisiones con las diferentes áreas, a todo ello suman la actitud y proceder con sus regulaciones de sus jefes inmediatos.

La gestión de clima organizacional persigue como finalidad ofrecer percepción positiva y satisfactoria a los trabajadores, con la finalidad de impulsar la motivación extrínseca (Brow, 1990).

La alta dirección, cumple una función indispensable y mantener una percepción favorable en los subordinados, tomando como palanca los factores motivacionales, asimismo desarrollando una comunicación retroalimentada y oportuna, haciendo un seguimiento al logro de los propósitos empresariales (Certo, 2001).

Según Argello (2019) afirma que cada organización o unidad económica, se caracterizan por desarrollar diferentes ambientes organizacionales, existen organización con impulsan un ambiente favorable y otros un ambiente desfavorable para con sus trabajadores, y la productividad del trabajador depende mucho del ambiente de factores de higiene.

Finalmente (Moreira, 2018) refiere que le clima laboral es una combinación de percepciones o la manera cómo interpreta el trabajador el ambiente interno de las empresas, cuya interpretación depende ampliamente de las perspectivas de cada trabajador.

Las bases teóricas de las dimensiones:

Hernández (2019), propone las 4 dimensiones basados en el modelo de Litwin y Stringer:

Dimensión 1:

La estructuración; concentra el lado formal o burocrático que se tiene seguir para proceder con gestiones y documentaciones, en ocasiones estas reglas o pasos son percibidas como algo innecesaria y estresante para el trabajador, uno porque demanda tiempo y seguimiento continuo en cuanto se emprende con trámites o el orden. (p. 253)

Así mismo, la organización estructura del instituto, en base a los reglamentos internos y los manuales de organizaciones y funciones, que inciden en el desempeño laboral del capital humano (Arias y Arias, 2010).

Dimensión 2:

El premio o la recompensa, hasta la fecha aún es considerada como una estrategia motivacional para el ser, pero muchos de los colaboradores examinan o evalúan la esencia y el valor de las recompensas, por tanto, es puesta en balanza tomando como parámetros sus esfuerzos empeñadas en su labor, en ello se desprende la chispa positiva o negativa en cuanto a la valoración y reconocimiento de actos. (p.254).

Dimensión 3:

Las relaciones, ya sea entre compañeros o entre el subordinado y el jefe, las relaciones entre directivos, son bastante valorados durante el desarrollo de las tareas, como el trabajo y apoyo en equipo, la comunicación, confianza entre compañeros, son factores que generan un clima laboral positivo (Whetten y Cameron, 2012).

Las relaciones interpersonales, son capacidades que manifiestan uno al otro, los jefes de las áreas o el de alta dirección estimulan y propician ambiente participativo, cultivando una cultura de compromiso e identificación con la institución (Fred, 2003). Por tanto, el liderazgo tiene alta influencia en el clima laboral, y por consecuencia la interactividad de los colaboradores es sumativa y cooperativa logando un trabajo en equipo.

Dimensión 4:

La identidad, es importante que el talento humano participe en la construcción de los objetivos de la institución, con la finalidad de que se identifiquen con ello, asimilando como algo suyo y más una obligación externa, también se puede desarrollar capacitaciones continuas hasta lograr que los colaboradores interioricen los objetivos compartidos (Bordas, 2016).

Existen diversa autores y clasificaciones de los elementos del clima laboral, por su parte, sostiene dimensiones apoyado en (Schneider y Bartlett, 1968), la dirección requiere un apoyo, valoración de los trabajadores que se integran al equipo, prioridad por solucionar conflictos, proporcionarles condiciones óptimas para el desarrollo de las tareas (Bustamante M. Et al., s.f.).

Según Velásquez (2005) pone en evidencia la conformidad y satisfacción, la responsabilidad en cuanto a los deberes, derechos y las políticas internas de la institución, las normas y políticas deben de estar expresadas o mostradas con claridad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

El estudio abordado es de enfoque cuantitativo, basada en los datos recogidos bajo una escala de valores numéricos (Rivas, 2014).

Los datos fueron recogidos en un solo momento, es decir de manera transversal (Manterola, et al, 2019).

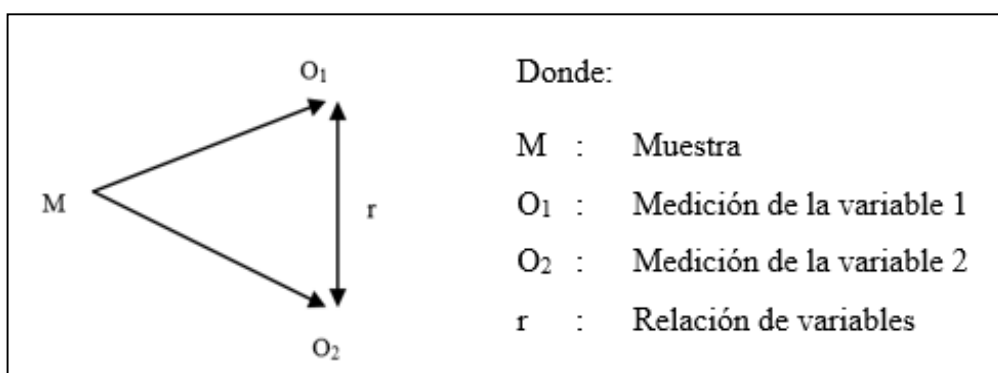
La presente investigación tuvo como finalidad generar cambio o mejorar el clima organizacional en la institución educativa, ahondando en las concepciones que sustentan las variables estudiadas, por ende, es de tipo aplicada (Castañeda, 2014).

En cuanto a su nivel de profundidad fue de tipo correlacional, puesto que, ha determinado el nivel de reciprocidad que sostienen las variables de estudiados (Ramos, 2017).

Se recogió los datos en su estado natural de la variable de medición, es decir no se ha manipulado ninguna de las variables de estudio, por tanto, la investigación de diseño no experimental (Hernández et al., 2010).

La muestra censal, se ha sometido a un cuestionario que responde a las variables de estudio, ceñida en la siguiente figura detallada:

Figura 1. Diseño descriptivo-correlacional.



3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: La Gestión administrativa

Según Martínez (2012) afirma que el proceso administrativo consiste en “el proceso de organización, dirección, teniendo como intención engrosar el nivel de

eficiencia de servicio educativo, disponiendo de un tipo enseñanza, pedagogía, contenidos temáticos que respondan las necesidades y problemas del contexto social de los agentes educativos”. Para llegar a su naturaleza de la gestión administrativa, se ha acudido a las dimensiones como la planeación de acciones, la delegación de las funciones de los encargados y la distribución de los recursos económicos, la ejecución de actividades y el control de los resultados.

Variable 2: Clima organizacional

Según Chiavenato (2006) afirma que la percepción organizacional es “el parámetro de percepción del entorno organizativo que perciben o vive los agentes educativos y de manera superficial incide en sus conductas” (p.57)

La variable estudiada se medido con el apoyo del Cuestionario construida con ítems enfocadas a las dimensiones entre ellas está la estructura, la recompensa, las relaciones y la identidad.

3.3. La Población.

La presente investigación estuvo conforma por el total de personal que labora en el instituto superior de Abancay, cuyas características fueron comunes y específicas, (López, 2004). Y por número reducido del conjunto de la población, **es muestreo** fue censal-no probabilístico, es decir equivalente al total de la población (Sabino, 2002). Por tanto, **la Muestra** estuvo conformado por 30 trabajadores, tanto los por los docentes y el personal administrativo, que gozan de la buena salud y su participación es voluntaria, se ha excluido a trabajadores que no han llenado en su totalidad el cuestionario o también pudieron ausentarse por alguna razón el día de la ejecución del cuestionario.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos:

La técnica, el modo de acceder a los datos fue la encuesta, ya que es son técnicas bastante empleada en las investigaciones sociales debido a que proporciona resultados eficaces con mucha objetividad y sencillez (Pozzo y Borgobello, 2019).

El Instrumento; estuvo estructurada con un conjunto de ítems derivadas de las variables del estudio, por tanto, ha permitido medir las variables y para luego determinar la correlación de estas (Sarabia y Alconero, 2019). En esta investigación se utilizó 2 cuestionarios, con la finalidad de recoger información profunda y fiable.

El primer instrumento responde a la variable Gestión Administrativa, de manera operacional a las 4 dimensiones, por dimensión se consideró 5 ítems, el total de ítems es 20, y se cuantificó las respuestas haciendo uso de la escala Likert.

El segundo instrumento responde a la variable Clima Organizacional, operacionalizada con 4 dimensiones, la estructura (7 ítems), la recompensa (4 ítems), las relaciones (8 ítems) y la identidad (3 ítems), en total 22 preguntas, con respuestas de escala Likert.

Para garantizar la validez las preguntas, es decir que guardan relación con las dimensiones, se acudido al juicio del experto, para acceder a los datos se aplicó instrumentos que tengan validez de criterio (Hernández et al., 2014)

Para mayor confiabilidad de que la preguntas están dirigidas, se acudió al coeficiente de alfa de Cronbach tanto para el instrumento de la variable 1, así como del instrumento de la variable 2, obteniendo un resultado aceptable de coeficiente de confiabilidad (Palella y Martínez, 2003).

Tabla 1

Alfa de Cronbach de Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	12

Fuente: Instrumento 1 cuestionario de gestión administrativa

La confiabilidad del instrumento de recojo de datos está muy próxima al 1. ($\alpha = .751$), lo que indica que los ítems guardan relación con el constructo y sus dimensiones y viceversa, por tanto, se ha procedido con el procesamiento de los datos recogidos.

Tabla 2

Alfa de Cronbach del Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	12

Fuente: instrumento 2 clima organizacional

La confiabilidad del instrumento de recojo de datos está muy próxima al 1. ($\alpha = .790$), lo que indica que los ítems guardan relación con el constructo y sus dimensiones y viceversa

3.5. Procedimientos:

Se solicitó de manera escrita y verbal al director de la institución la autorización para aplicar los instrumentos en los profesionales que brindan su servicio de administración y docencia en el instituto de Abancay que forma es estudiantes en carreras técnicas, en la solicitud se evidenció los objetivos de la investigación y su importancia, cuyas informaciones recogidas fueron procesadas en con el apoyo de un software.

3.6. Método de análisis de datos:

Los datos recogidos fueron introducidos en Excel para ordenar, y luego exportará al SPSS V.26, donde la primera instancia se aplicó la estadística descriptiva para obtener las frecuencias de las variables mediante tablas y gráficos, mientras la hipótesis planteada se discrepó aplicando la estadística inferencial (correlación de Pearson), de esa manera se logró conocer el nivel de reciprocidad que se da entre las variables de estudio (Jiménez, 2018).

3.7. Aspectos éticos:

Se consideró el consentimiento formal de la institución para aplicar el instrumento en la muestra seleccionada, así mismo, se respetó la confidencialidad y anonimato en cuanto a las respuestas de los participantes, cuyas respuestas fueron utilizadas con mucha responsabilidad y justa, también el desarrollo del proyecto se ha sometido a las normas APA, citado los autores de las bases teóricas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptiva por Pregunta

Tabla 3

Baremos de nivel de Gestión Administrativa (Datos Agrupados)

Baremos	Niveles de escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[<=43]	MALO	5	16,7	16,7	16,7
[44-47]	REGULAR	11	36,7	36,7	53,3
[48-51]	BUENO	10	33,3	33,3	86,7
[52=>]	EXCELENTE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Datos agrupados de la variable Gestión Administrativa

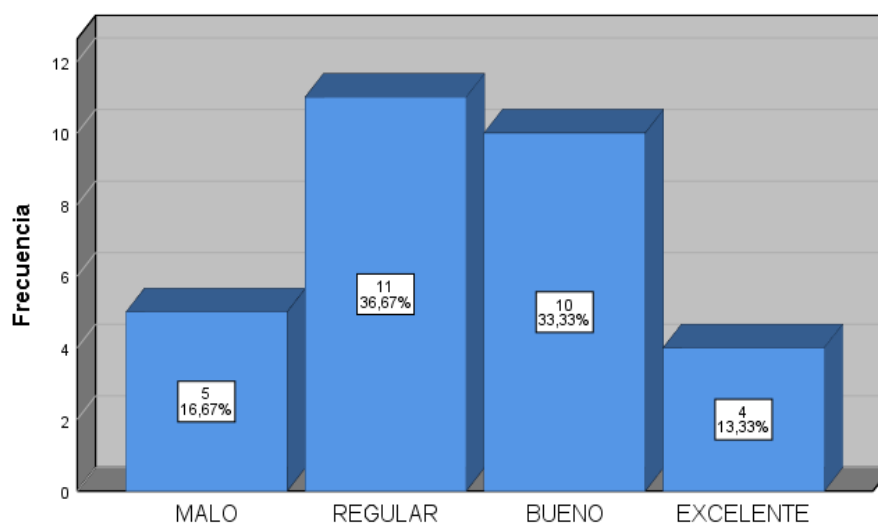


Figura 1

Nivel de Gestión Administrativa (Datos Agrupados)

Referente a la tabla 3 y figura 1, se evidencia de los 30 docentes que aplico el cuestionario del instituto, el clima organizacional se encuentra en un nivel inicio malo de 16,7 (5 encuestados), en el nivel regular 36,7% (11 encuestados), en el nivel bueno 33,3% (10 encuestados) además 13,3% (4 de los encuestados) evidencia que si es excelente el clima organizacional en el instituto. Se concluye que el mayor porcentaje de colaboradores-docentes del instituto califican regular la gestión administrativa.

Tabla 4

Baremos de nivel de Clima Organizacional (Datos Agrupados)

Baremos	Niveles de escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[<=42]	MALO	5	16,7	16,7	16,7
[43-46]	REGULAR	6	20,0	20,0	36,7
[47-51]	BUENO	16	53,3	53,3	90,0
[52=>]	EXCELENTE	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Datos agrupados de la variable Gestión Administrativa

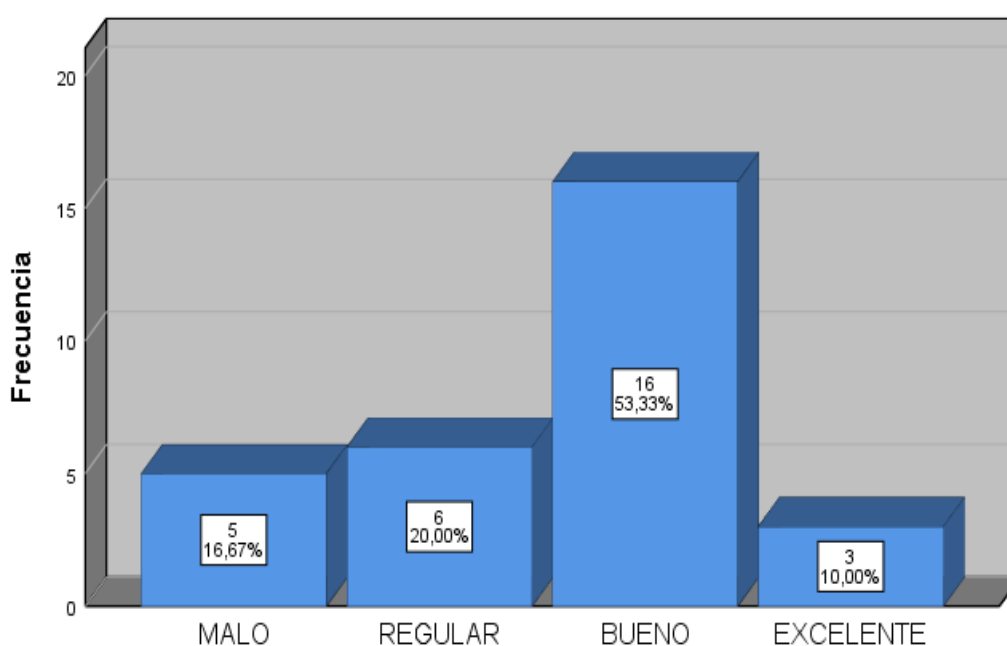


Figura 2

Nivel de Clima Organizacional (Datos Agrupados)

Referente a la tabla 4 y figura 2, se evidencia de los 30 docentes que aplico el cuestionario del instituto, el clima organizacional se encuentra en un nivel inicio malo de 16,7 (5 encuestados), en el nivel regular 20% (6 encuestados), en el nivel bueno 53,3% (16 encuestados) además el 10% (3 de los encuestados) evidencia que si es excelente el clima organizacional en el instituto. Se concluye que el mayor porcentaje de colaboradores-docentes del instituto califican bueno el clima organizacional.

Tabla 5

V1 Gestión Administrativa y V2 Clima Organizacional

		Clima Organizacional				Total	
			MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	
Gestión Administrativa	MALO	Recuento	2	0	3	0	5
		% del total	6,7%	0,0%	10,0%	0,0%	16,7%
	REGULAR	Recuento	2	3	6	0	11
		% del total	6,7%	10,0%	20,0%	0,0%	36,7%
BUENO	Recuento	1	3	6	0	10	
	% del total	3,3%	10,0%	20,0%	0,0%	33,3%	
EXCELENTE	Recuento	0	0	1	3	4	
	% del total	0,0%	0,0%	3,3%	10,0%	13,3%	
Total	Recuento	5	6	16	3	30	
	% del total	16,7%	20,0%	53,3%	10,0%	100,0%	

Fuente: cuestionario de gestión administrativa y clima organizacional

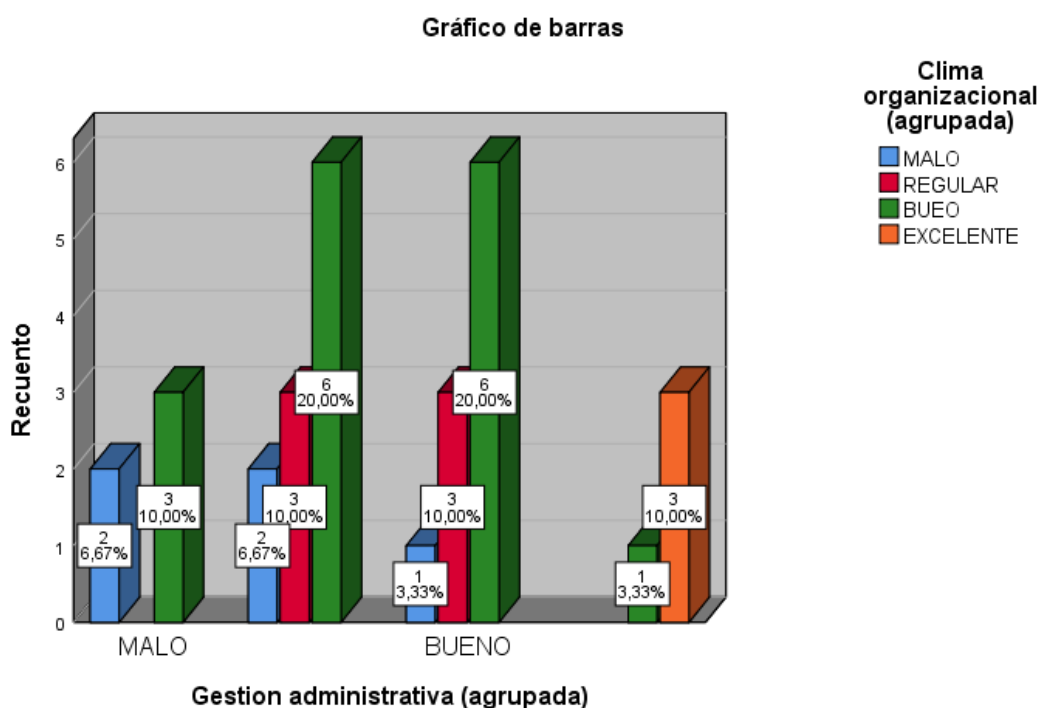


Figura 3

Gestión administrativa y Clima organizacional

De la tabla 5 y figura 3, se observa que 16,7 % (5) de los trabajadores consideraron una desfavorable o malo gestión administrativa, el 36,7% (11) lo consideró como regular gestión administrativa, y el 33,3% (10) de los trabajadores consideró como bueno, mientras el 13,3% de los trabajadores consideró como

excelente o favorable la gestión administrativa. Por otra parte, al observar los resultados de clima organizacional, el 16,7% (5) considero como desfavorable o malo el clima organizacional, el 20% (6) de los trabajadores han percibido un regular clima organizacional, el 53,3% (16) de los trabajadores han percibido un buen clima organizacional y el 10% (3) consideraron como excelente o favorable el clima organizacional. Finalmente se puede concluir que el 20% de los trabajadores consideraron como bueno la gestión administrativa y el clima organizacional.

Tabla 6

La dirección administrativa contempla como objetivo el fortalecimiento de actividades pedagógicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	8	26,7	26,7	26,7
	Casi Siempre	15	50,0	50,0	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

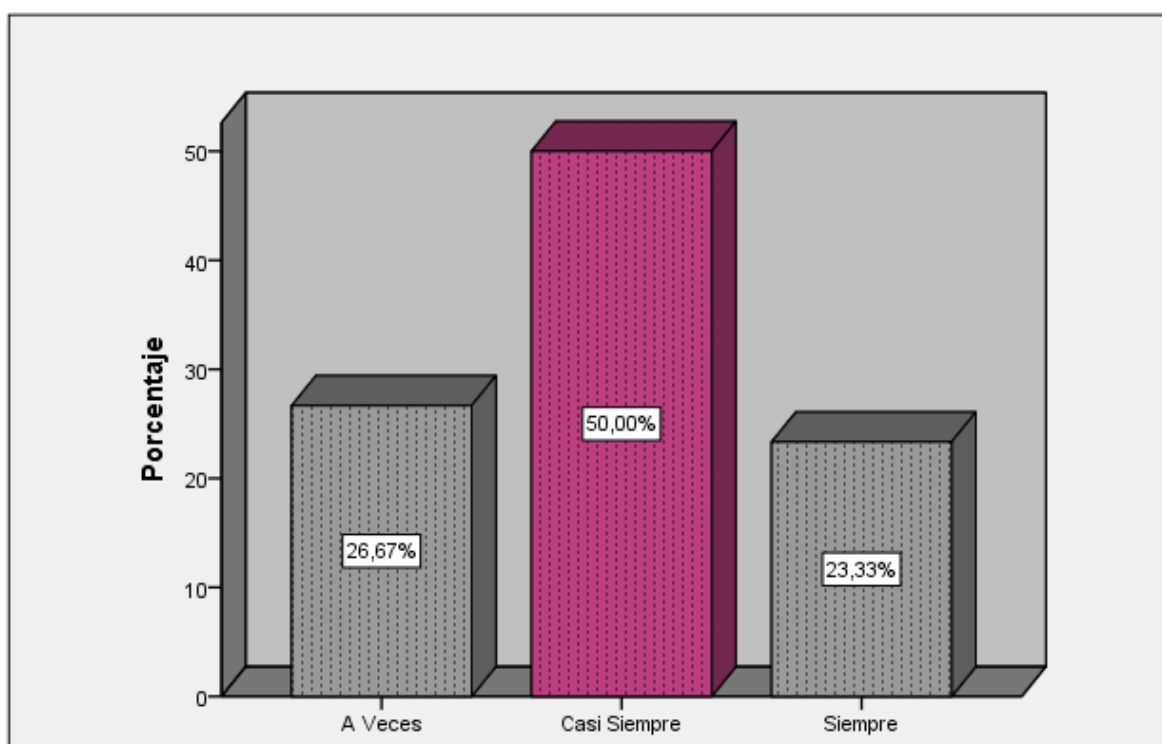


Figura 4

La dirección administrativa contempla como objetivo el fortalecimiento de actividades pedagógicas

De la tabla 6 y figura 4, se evidencia que a veces 26% de los trabajadores consideraran a veces contempla como objetivo el fortalecimiento de actividades pedagógicas, mientras 50% de los trabajadores consideran casi siempre contemplan. Finalmente, el 23% de los trabajadores siempre contemplan que la dirección administrativa como objetivo el fortalecimiento de actividades pedagógicas.

Tabla 7

En las reuniones desarrolladas los directivos administrativos recalcan e inculca la misión y visión de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A Veces	9	30,0	30,0	36,7
	Casi Siempre	9	30,0	30,0	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

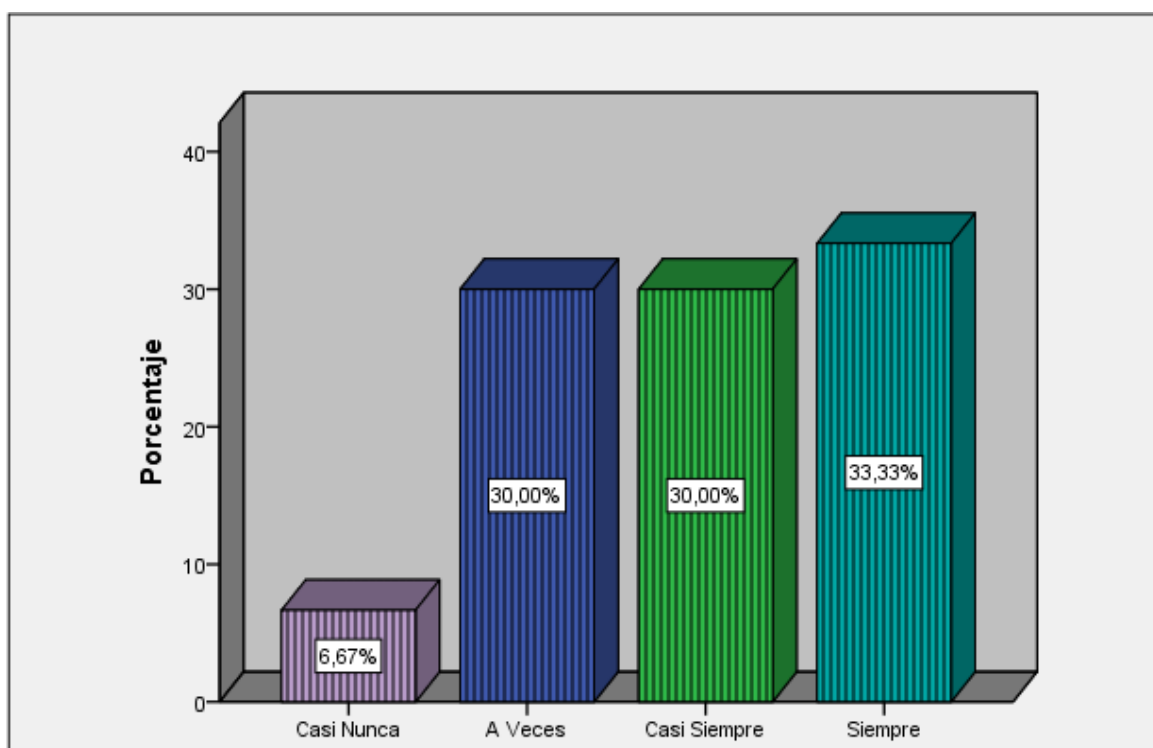


Figura 5

En las reuniones desarrolladas los directivos administrativos recalcan e inculca la misión y visión de la institución

De la tabla 7 y figura 5, se evidencia que el 6% de los trabajadores casi nunca en la reunión desarrollada de los directivos administrativos recalcan e inculca la misión y visión de la institución, mientras 30% de los trabajadores a veces recalcan y de igual forma el 30% de los trabajadores casi siempre recalcan. Finalmente, el 33% de los trabajadores recalcan e inculcan la misión y visión de la institución.

Tabla 8

La dirección cronograma actividades como capacitación diseño curricular y pedagogías superior

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	11	36,7	36,7	36,7
	Casi Siempre	11	36,7	36,7	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

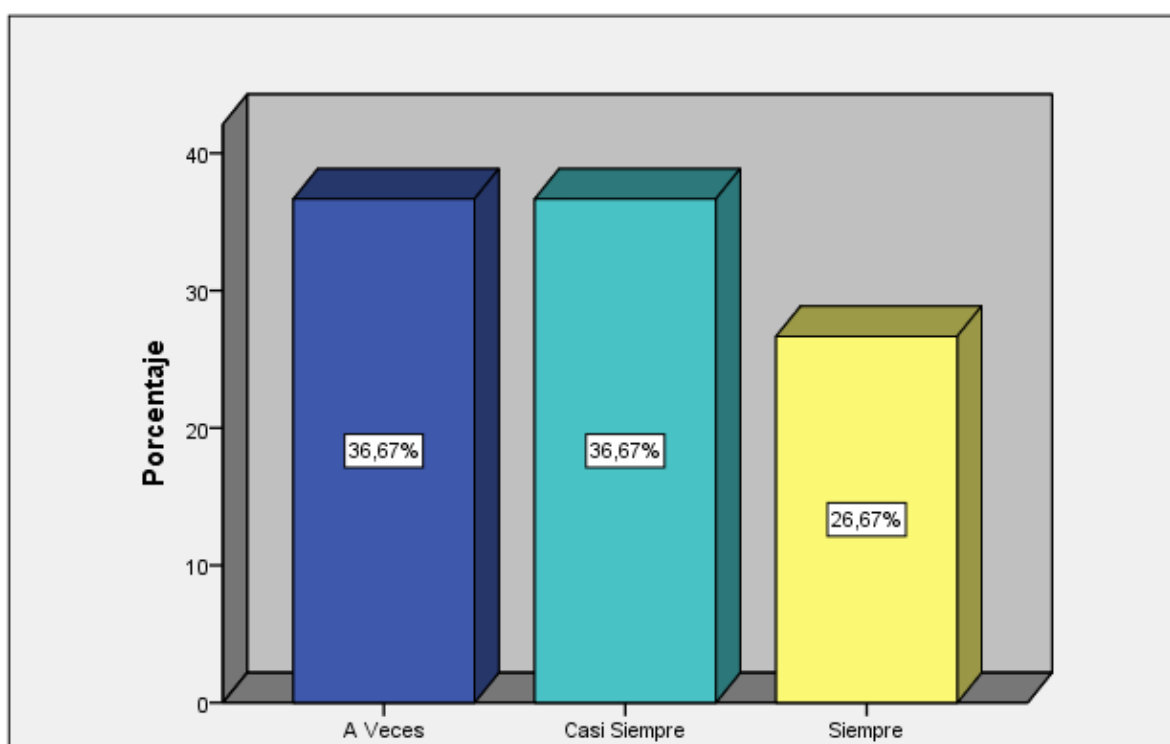


Figura 6

La dirección cronograma actividades como capacitación diseño curricular y pedagogías superior

De la tabla 8 y figura 6, se evidencia que el 36% de los trabajadores a veces lo consideran la dirección cronograma actividades como capacitación diseño curricular y pedagogías superior por otro lado el 36% de los trabajadores casi siempre lo consideran. Finalmente el 26% de los trabajadores siempre tienen en cuenta el cronograma de las actividades como capacitación diseño y pedagogía superior.

Tabla 9

Los objetivos importantes o urgentes con frecuencia son divididas, es decir se comparten las responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A Veces	4	13,3	13,3	20,0
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

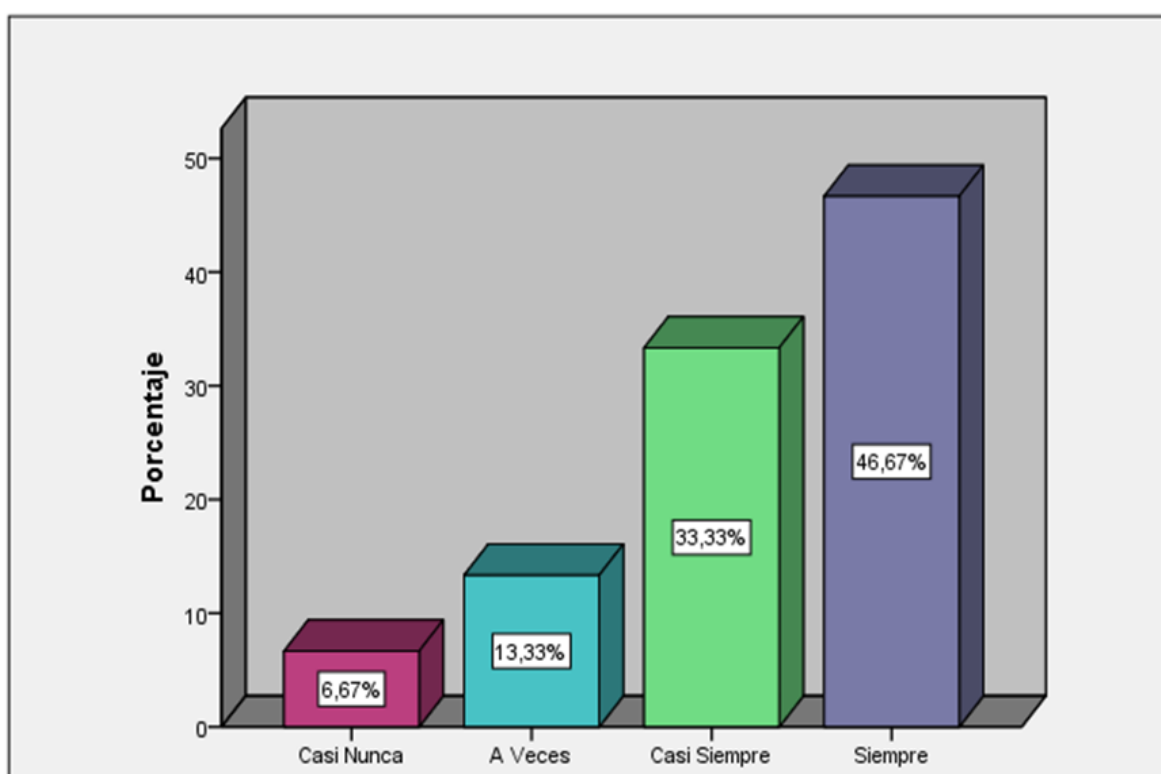


Figura 7

Los objetivos importantes o urgentes con frecuencia son divididas, es decir se comparten las responsabilidades

De la tabla 9 y figura 7 se evidencia que el 6,67% de los trabajadores casi nunca lo consideran los objetivos importantes o urgentes con frecuencia son divididos, es decir se comparten las responsabilidades, mientras el 13,33% de los trabajadores a veces lo consideran y el 33,33% de los trabajadores lo consideran casi siempre son importantes. Finalmente, el 46,67% de los trabajadores siempre lo consideran los objetivos importantes o urgentes con frecuencia son divididos.

Tabla 10

Cada objetivo del instituto está asignado a un personal idóneo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	12	40,0	40,0	40,0
	Casi Siempre	13	43,3	43,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

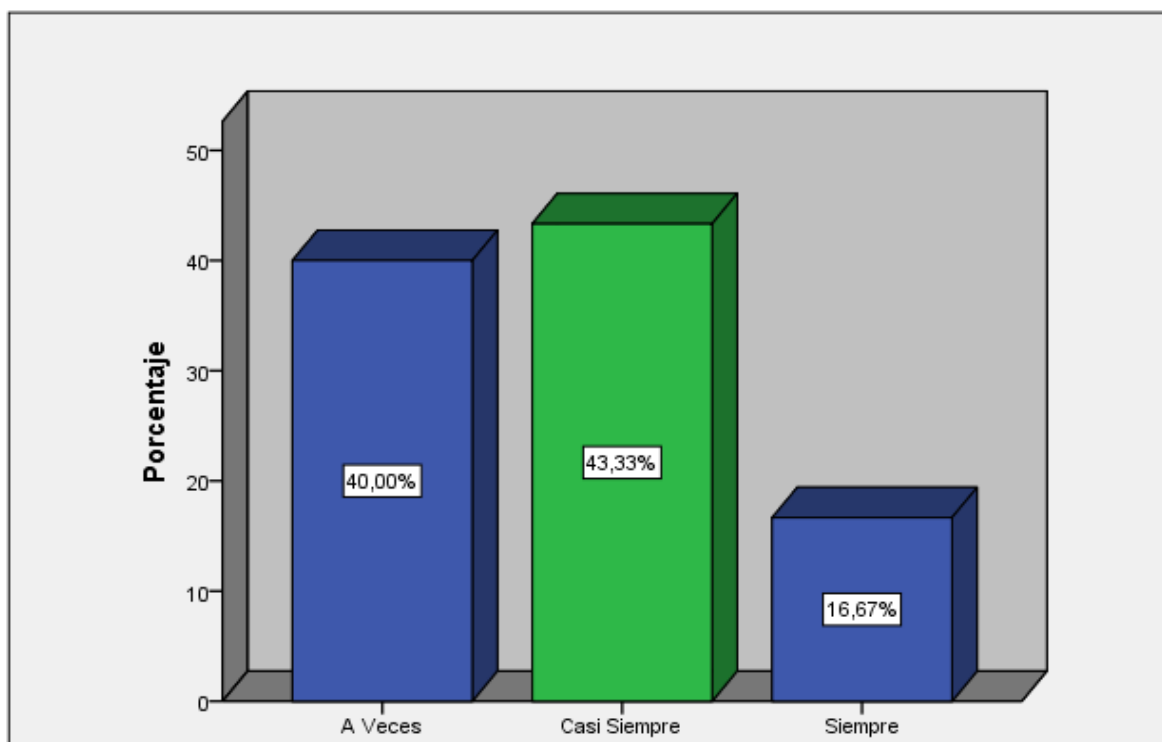


Figura 8

Cada objetivo del instituto está asignado a un personal idóneo

De la tabla 10 y figura 8, se evidencia que el 40% de los trabajadores A veces consideran cada objetivo del instituto está asignado a un personal idóneo, mientras el 43,33% de los trabajadores Casi siempre lo consideran el objetivo del instituto. Finalmente, el 16,67% de los trabajadores Siempre consideran cada objetivo del instituto este asignado a un personal idóneo.

Tabla 11

Percibes que se distribuye de manera eficaz y oportuna los recursos económicos de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	8	26,7	26,7	26,7
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

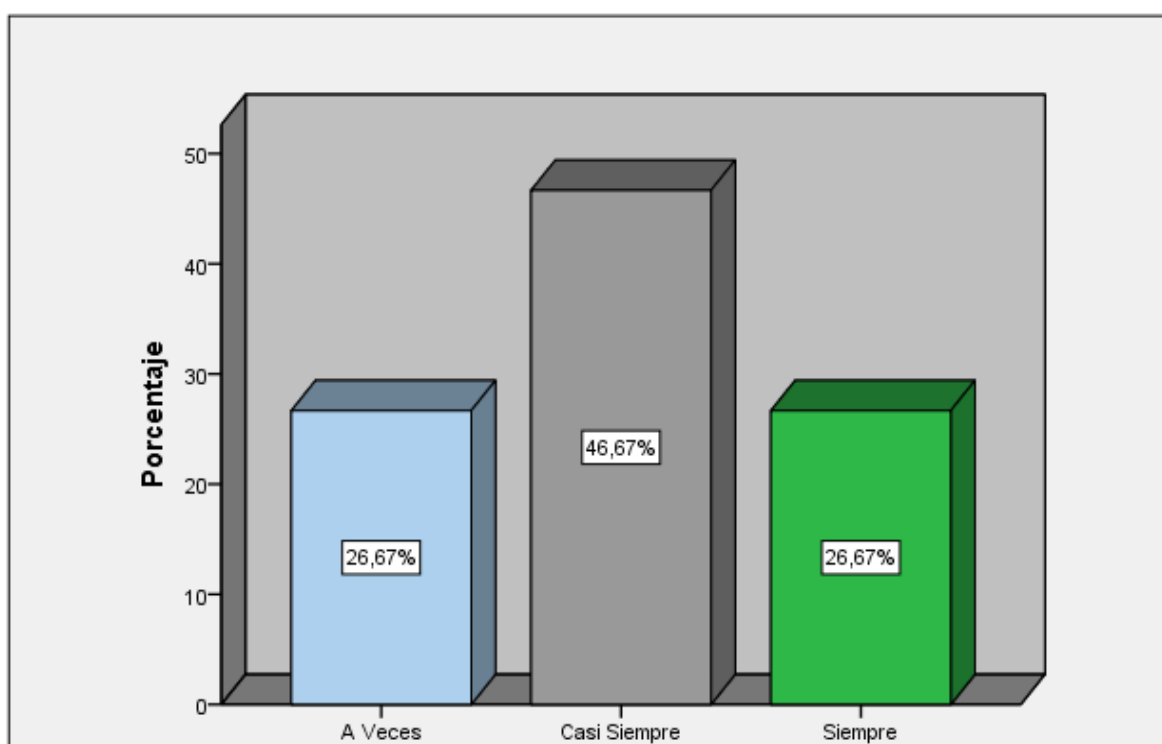


Figura 9

Percibes que se distribuye de manera eficaz y oportuna los recursos económicos de la institución

De tabla11 y figura 9, se evidencia que el 26,67% de los trabajadores A veces perciben que se distribuye de manera eficaz y oportuna los recursos económicos de la institución, mientras el 46,67% de los trabajadores Casi Siempre los distribuyen de manera eficaz y oportuna los recursos. Finalmente, el 26,67% de los trabajadores siempre lo distribuyen de manera eficaz.

Tabla 12

El directivo permite la participación de los colaboradores en las construcciones de los objetivos y metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	7	23,3	23,3	23,3
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

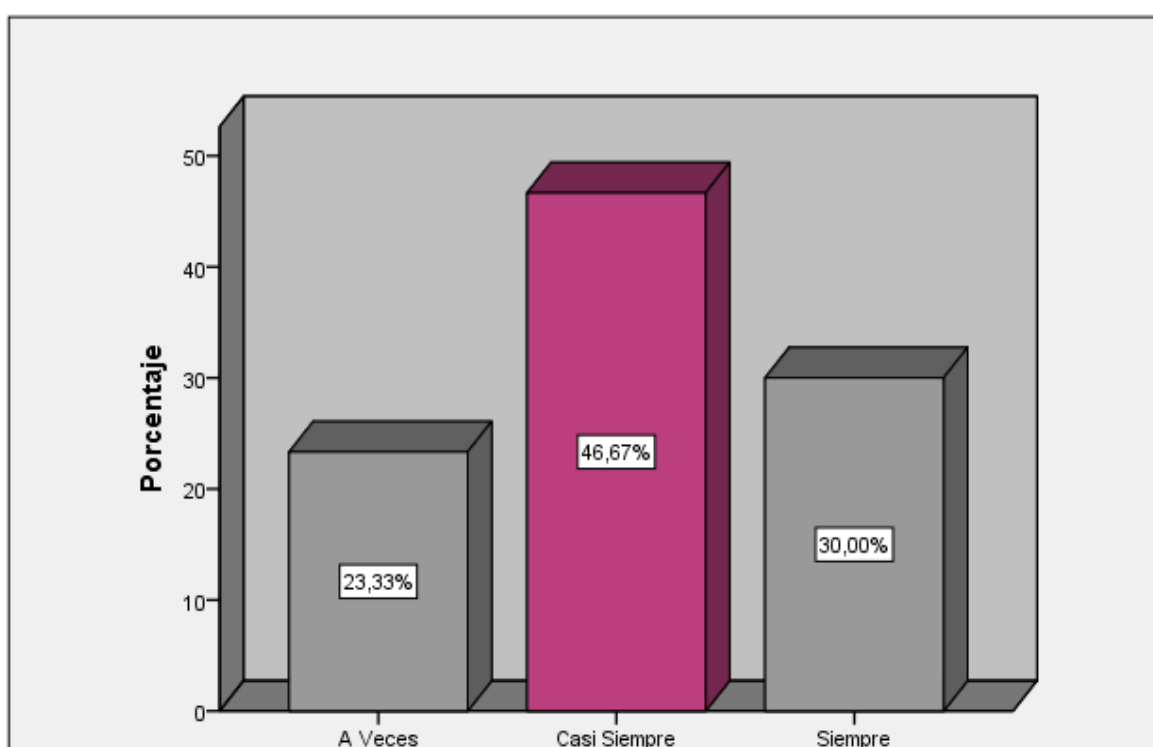


Figura 10

El directivo permite la participación de los colaboradores en las construcciones de los objetivos y metas

De la tabla 12 y figura 10, se evidencia que el 23,33% de los trabajadores A veces considera que el directivo permite la participación de los colaboradores en las construcciones de los objetivos y metas, mientras el 46,67% de los trabajadores Casi Siempre se permite la participación de los colaboradores. Finalmente, el 30% de los trabajadores Siempre los consideran el directivo permita la participación de los colaboradores en las construcciones de los objetivos y metas.

Tabla 13

Los directivos aplican estrategias motivacionales para que los colaboradores participen en su totalidad en las actividades programadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Siempre	17	56,7	56,7	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

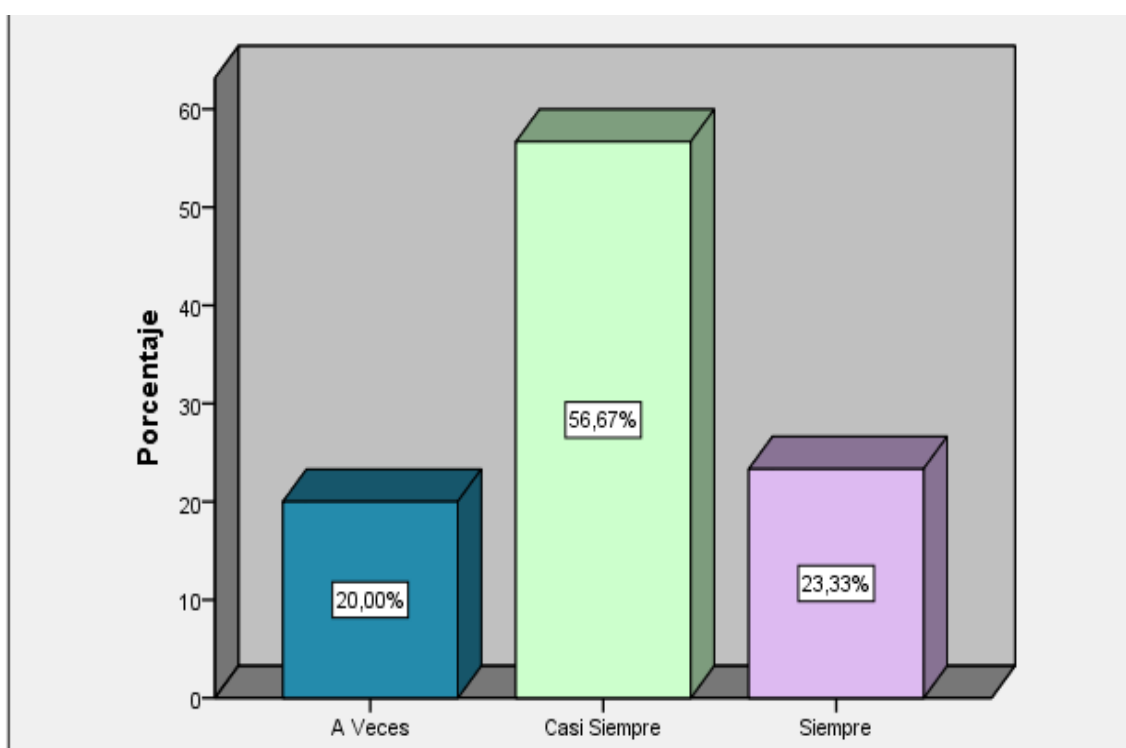


Figura 11

Los directivos aplican estrategias motivacionales para que los colaboradores participen en su totalidad en las actividades programadas

De la tabla 13 y figura 11, se evidencia que el 20% de los trabajadores A veces consideran los directivos aplican estrategias motivacionales para que los colaboradores participen en su totalidad en las actividades programadas, mientras el 56,67% de los trabajadores Casi Siempre los aplican las estrategias motivacionales. Finalmente, el 23,33% de los trabajadores Siempre lo consideran las estrategias motivacionales de total de las actividades programadas.

Tabla 14

Usted cree que los objetivos institucionales se hacen realidad en el tiempo establecido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	14	46,7	46,7	46,7
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

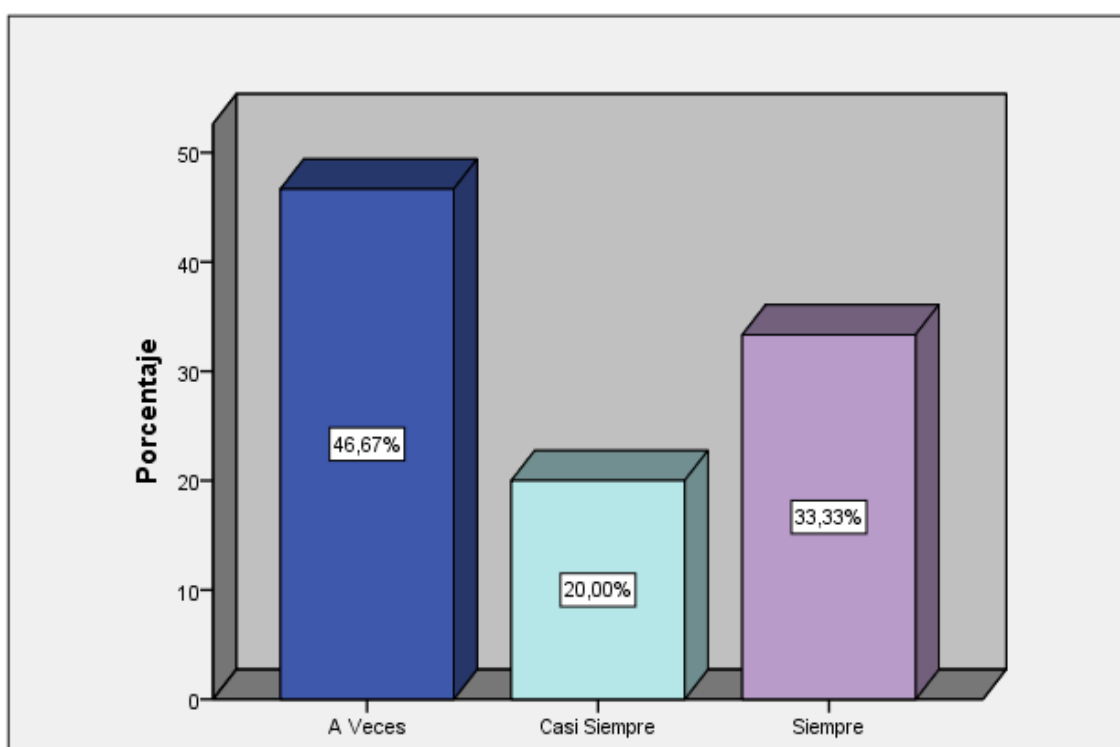


Figura 12

Usted cree que los objetivos institucionales se hacen realidad en el tiempo establecido

De la tabla 14 y figura 12, se evidencia que el 46,67% de los trabajadores A veces creen que los objetivos institucionales se hacen realidad en el tiempo establecido, mientras el 20% de los trabajadores Casi Siempre lo creen. Finalmente, el 33,33% de los trabajadores Siempre lo creen que los objetivos institucionales se hacen realidad en el tiempo establecido.

Tabla 15

Usted tiene conocimiento sobre las acciones de control de las actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A Veces	6	20,0	20,0	26,7
	Casi Siempre	11	36,7	36,7	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

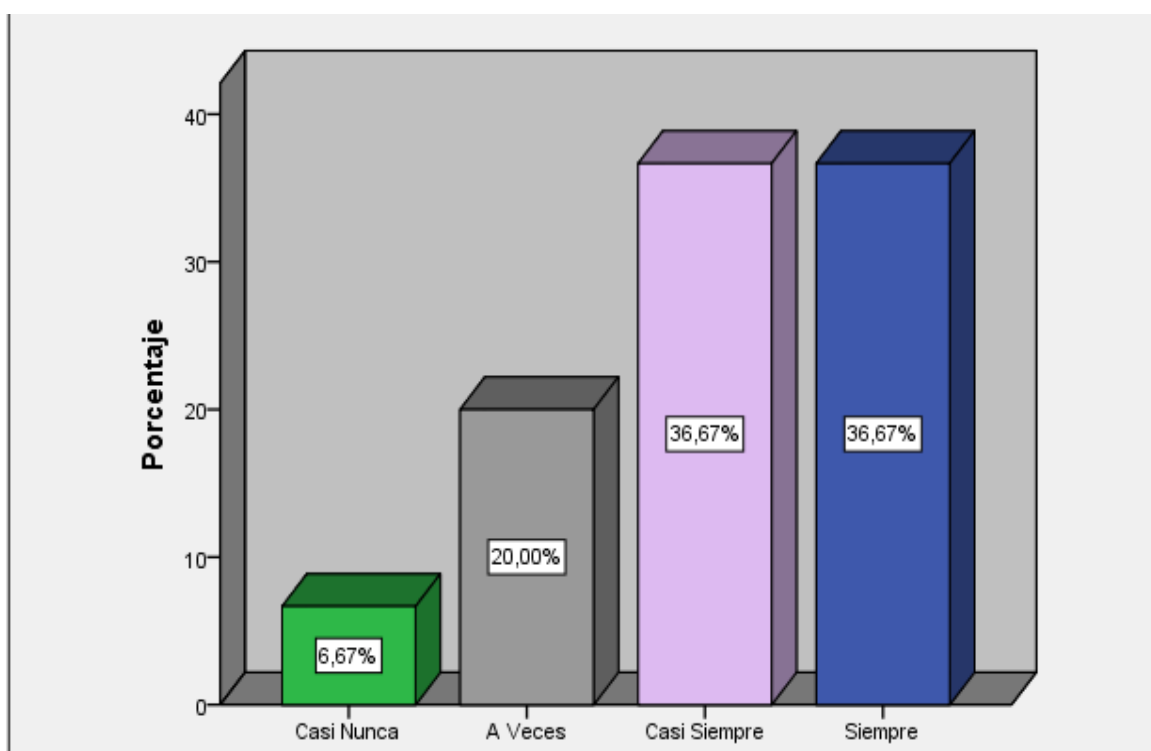


Figura 13

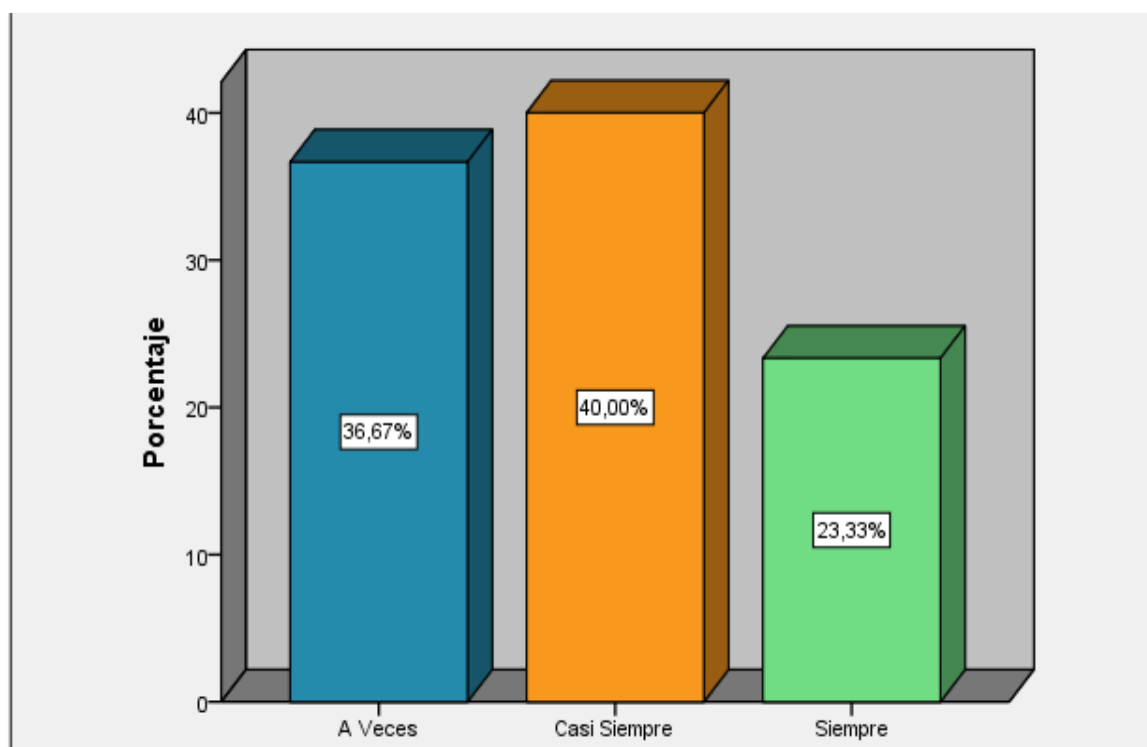
Usted tiene conocimiento sobre las acciones de control de las actividades

De la tabla 15 y figura 13, se evidencia que el 6,67% de los trabajadores casi nunca tienen conocimiento sobre las acciones de control de las actividades, mientras el 20% de los trabajadores a veces tienen conocimiento por otro lado el 36,67% de los trabajadores casi siempre tienen conocimiento. Finalmente, el 36,67% de los trabajadores Siempre tienen conocimiento sobre las acciones de control de las actividades.

Tabla 16

El área administrativa controla la realización de los objetivos trazados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	11	36,7	36,7	36,7
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 14**

El área administrativa controla la realización de los objetivos trazados

De la tabla 16 y figura 14, se evidencia que el 36,67% de los trabajadores a veces consideran que el área administrativa controla la realización de los objetivos trazados, mientras el 40% de los trabajadores casi siempre los consideran que el área administrativa controla la realización de los objetivos trazados. Finalmente, el 23,33% de los trabajadores Siempre lo consideran que el área administrativa controla la realización de los objetivos trazados.

Tabla 17

El área administrativa desarrolla la cultura de evaluación permanente de las estrategias y pedagogías de enseñanza de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	16	53,3	53,3	53,3
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

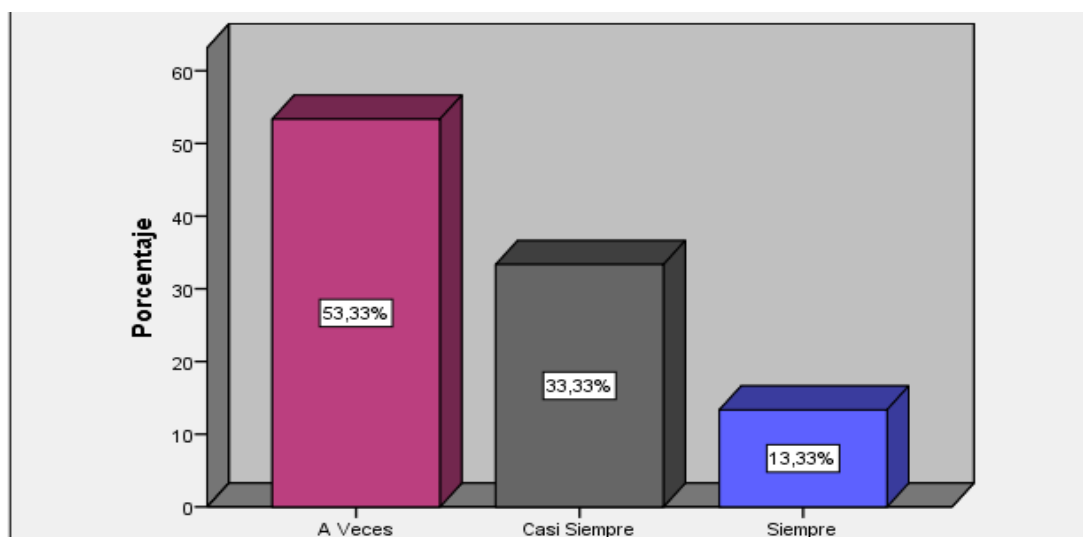


Figura 15

El área administrativa desarrolla la cultura de evaluación permanente de las estrategias y pedagogías de enseñanza de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes

De la tabla 17 y figura 15, se evidencia que el 53,33% de los trabajadores a veces consideran que el área administrativa desarrolla la cultura de evaluación permanente de las estrategias y pedagogías de enseñanza de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes, mientras el 33,33% de los trabajadores casi siempre los consideran. Finalmente, el 13,33% de los trabajadores Siempre lo consideran que el área administrativa desarrolla la cultura de evaluación permanente de las estrategias y pedagogías de enseñanza de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 18

Estás de acuerdo con los reglamentos internos del instituto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	8	26,7	26,7	26,7
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

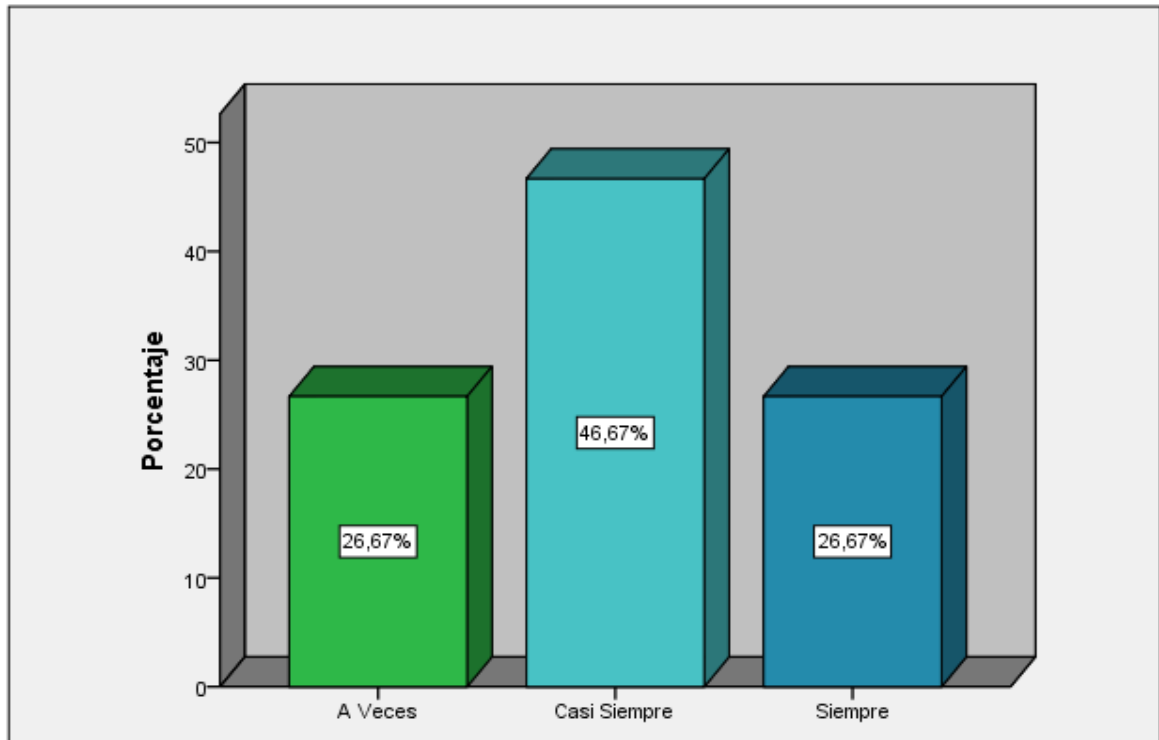


Figura 16

Estás de acuerdo con los reglamentos internos del instituto

De la tabla 18 y figura 16, se evidencia que el 26,67% de los trabajadores a veces están de acuerdo con los reglamentos internos del instituto, mientras el 46,67% de los trabajadores casi siempre están de acuerdo. Finalmente, el 26,67% de los trabajadores Siempre están de acuerdo con los reglamentos internos del instituto.

Tabla 19

Crees que los reglamentos internos inciden de manera positiva en la realización de los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A Veces	10	33,3	33,3	40,0
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

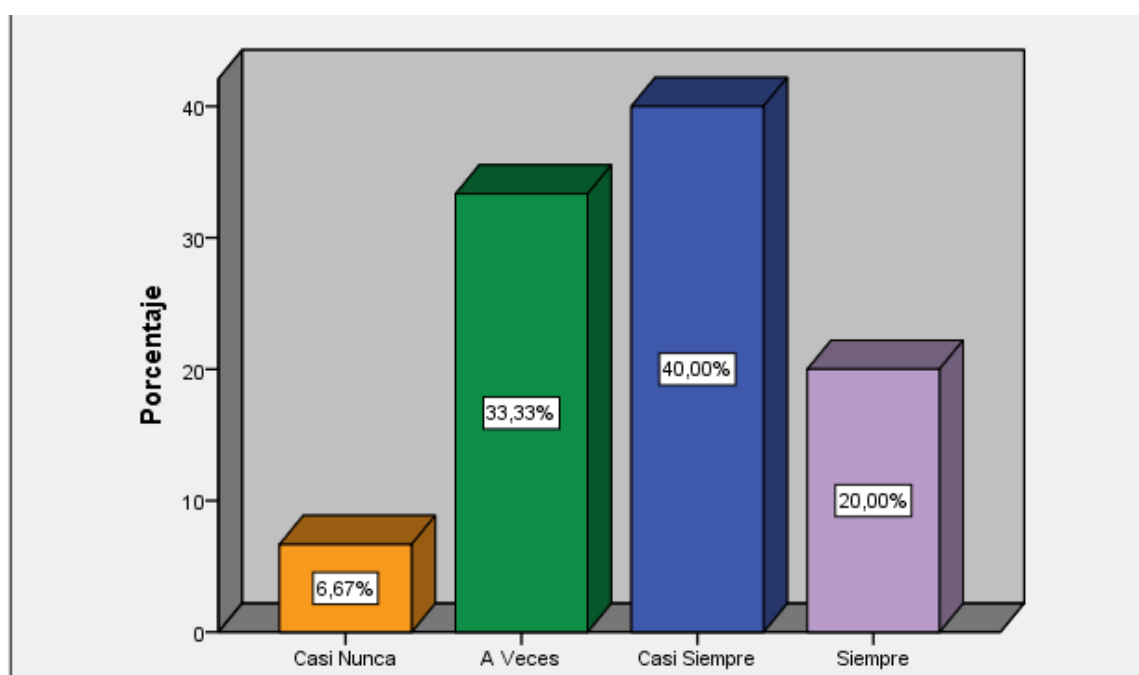


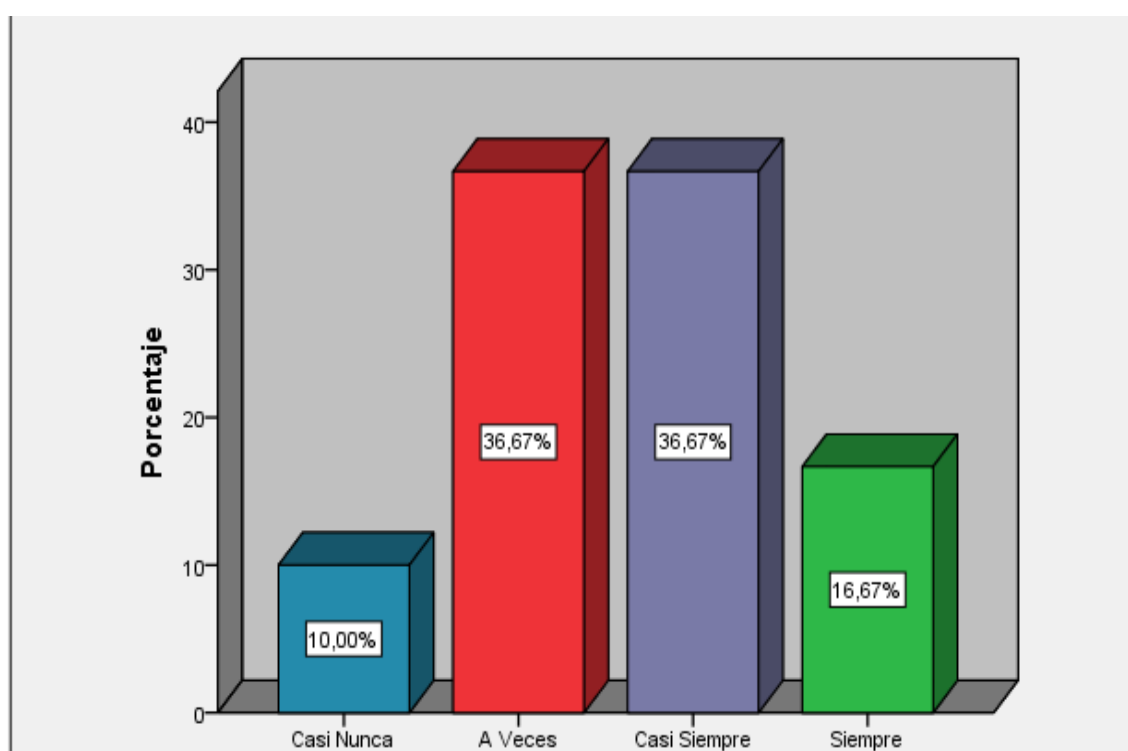
Figura 17

Crees que los reglamentos internos inciden de manera positiva en la realización de los objetivos

De la tabla 19 y figura 17, se evidencia que el 6,67% de los trabajadores casi nunca creen que los reglamentos internos inciden de manera positiva en la realización de los objetivos, mientras el 33,33% de los trabajadores a veces creen que incide el reglamento interno por otro lado el 40% de los trabajadores casi siempre creen que incide. Finalmente, el 20% de los trabajadores Siempre creen que los reglamentos internos inciden de manera positiva en la realización de los objetivos.

Tabla 20*Percibes burocracia en la gestión documentaria*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A Veces	11	36,7	36,7	46,7
	Casi Siempre	11	36,7	36,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

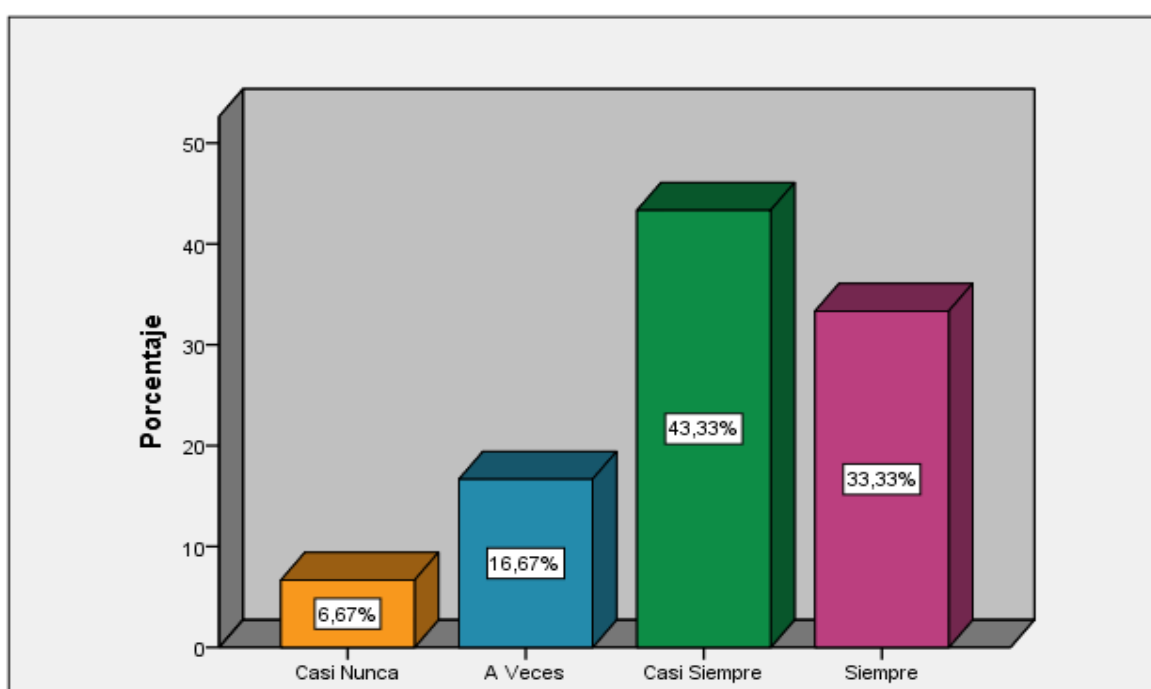
**Figura 18***Percibes burocracia en la gestión documentaria*

De la tabla 20 y figura 18, se evidencia que el 10% de los trabajadores casi nunca perciben burocracia en la gestión documentaria, mientras el 36,67% de los trabajadores a veces perciben burocracia en la gestión documentaria por otro lado el 36,67% de los trabajadores casi siempre perciben burocracia en la gestión documentaria. Finalmente, el 16,67% de los trabajadores Siempre perciben burocracia en la gestión documentaria.

Tabla 21

La institución educativa, premia al personal que logró la realización de las metas con eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A Veces	5	16,7	16,7	23,3
	Casi Siempre	13	43,3	43,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 19**

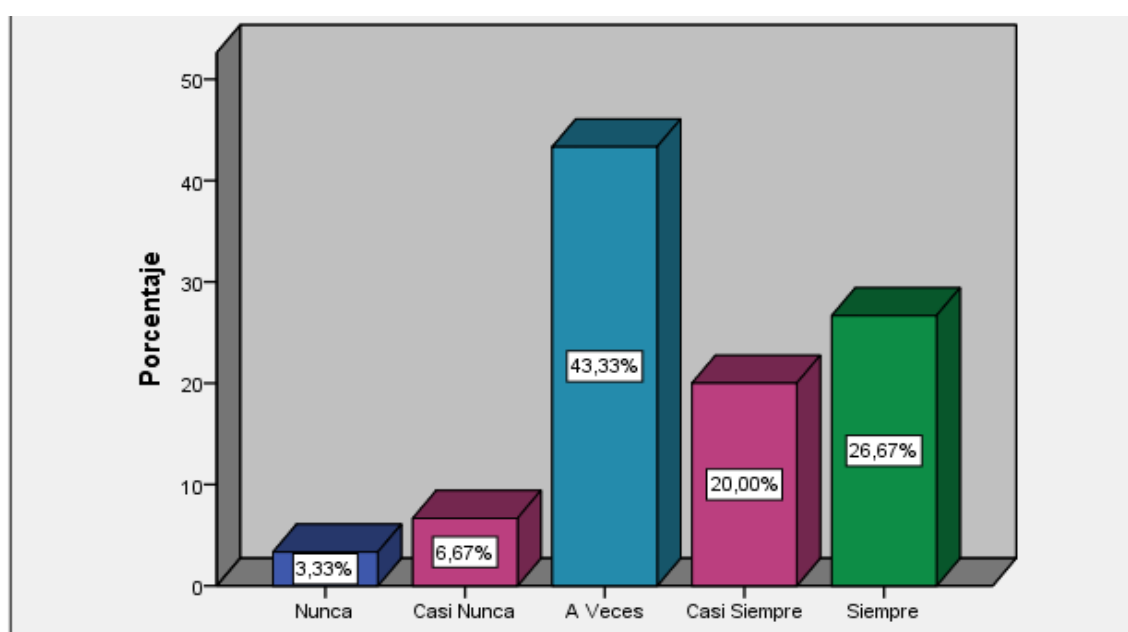
La institución educativa, premia al personal que logró la realización de las metas con eficiencia

De la tabla 21 y figura 19, se evidencia que el 6,67% de los trabajadores casi nunca la institución premia al personal que logro la realización de las metas con eficiencia, mientras el 16,67% de los trabajadores a veces la institución premia al personal por otro lado el 43,33% de los trabajadores casi siempre la institución premia al personal que logro la realización de las metas con eficiencia. Finalmente, el 33,33% de los trabajadores Siempre la institución premia al personal que logro la realización de las metas con eficiencia.

Tabla 22

La institución educativa, programa capacitación y actualizaciones para los agentes educativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	2	6,7	6,7	10,0
	A Veces	13	43,3	43,3	53,3
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 20**

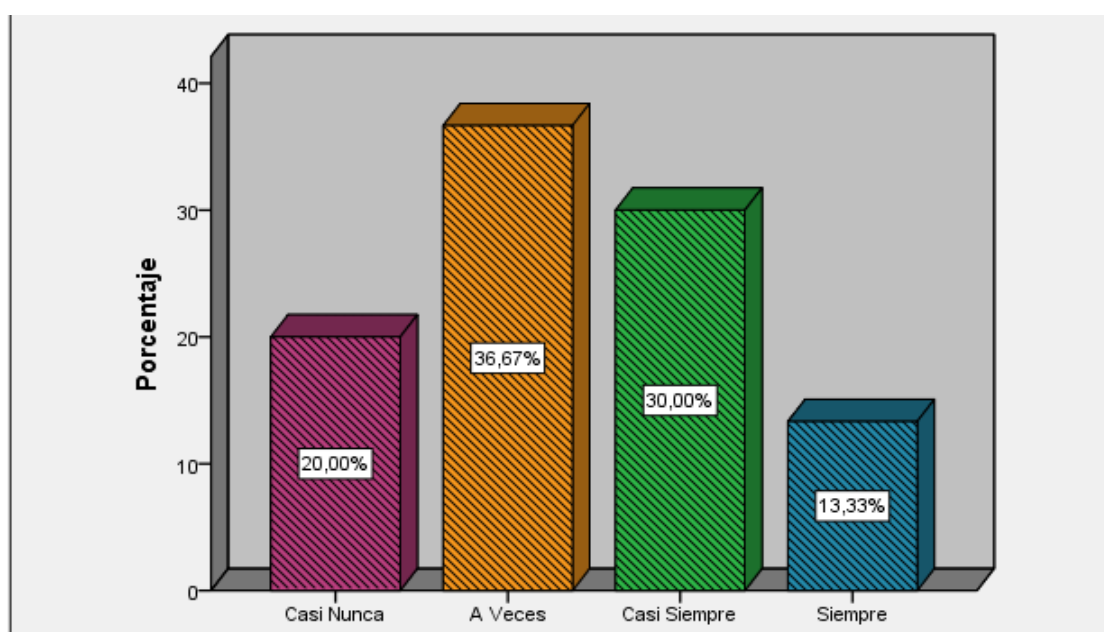
La institución educativa, programa capacitación y actualizaciones para los agentes educativos

De la tabla 22 y figura 20, se evidencia que el 3,33% de los trabajadores nunca la institución programa capacitación y actualizaciones para los agentes educativos, mientras el 6,67% de los trabajadores a veces participan por otro lado el 43,33% de los trabajadores a veces participan, mencionamos también que el 20% de los trabajadores casi siempre participa en la programación. Finalmente, el 26,67% de los trabajadores Siempre la institución programa capacitación y actualizaciones para los agentes educativos.

Tabla 23

El director del instituto brinda oportunidades de ascender de cargos y remuneración por el buen desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A Veces	11	36,7	36,7	56,7
	Casi Siempre	9	30,0	30,0	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 21**

El director del instituto brinda oportunidades de ascender de cargos y remuneración por el buen desempeño

De la tabla 23 y figura 21, se evidencia que el 20% de los trabajadores casi nunca el director del instituto brinda oportunidades de ascender de cargos y remuneración por el buen desempeño, mientras el 36,67% de los trabajadores a veces el director del instituto brinda oportunidades de ascender de cargos y remuneración por el buen desempeño por otro lado el 30% de los trabajadores casi siempre consideran que ay oportunidades. Finalmente, el 13,33% de los trabajadores Siempre consideran que el director del instituto brinda oportunidades de ascender de cargos y remuneración por el buen desempeño.

Tabla 24

El área directiva enfrenta y resuelve los conflictos laborales de manera asertiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	8	26,7	26,7	26,7
	Casi Siempre	11	36,7	36,7	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

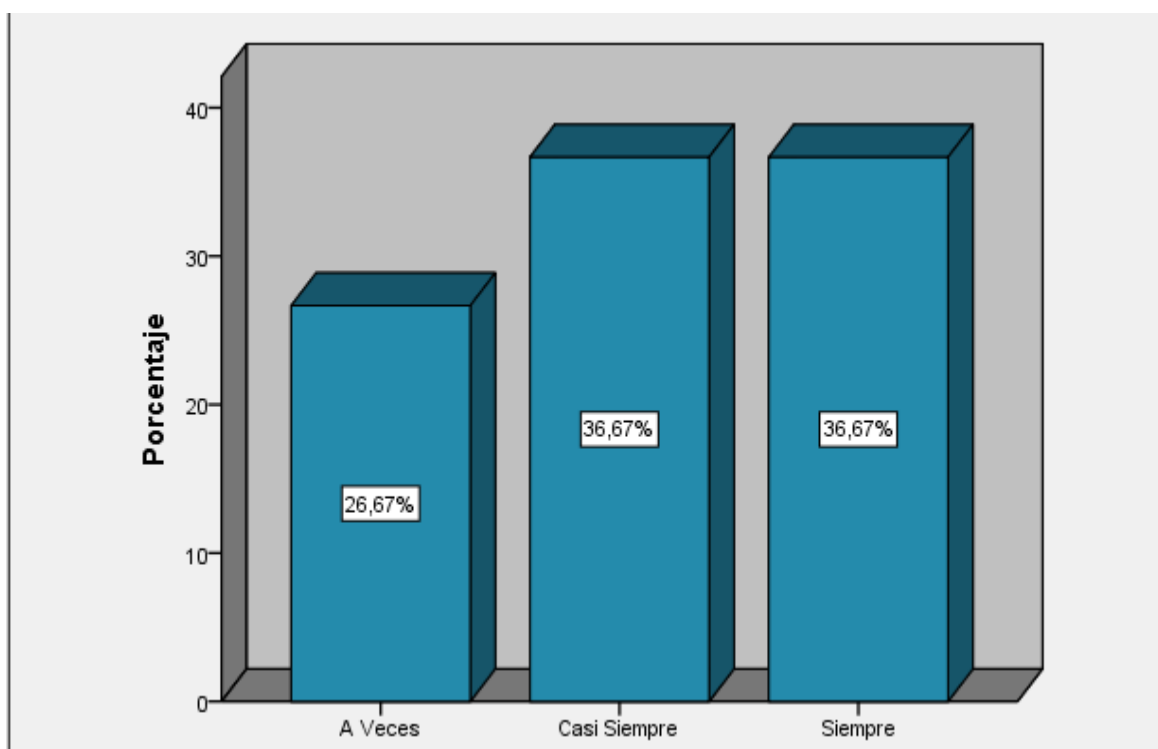


Figura 22

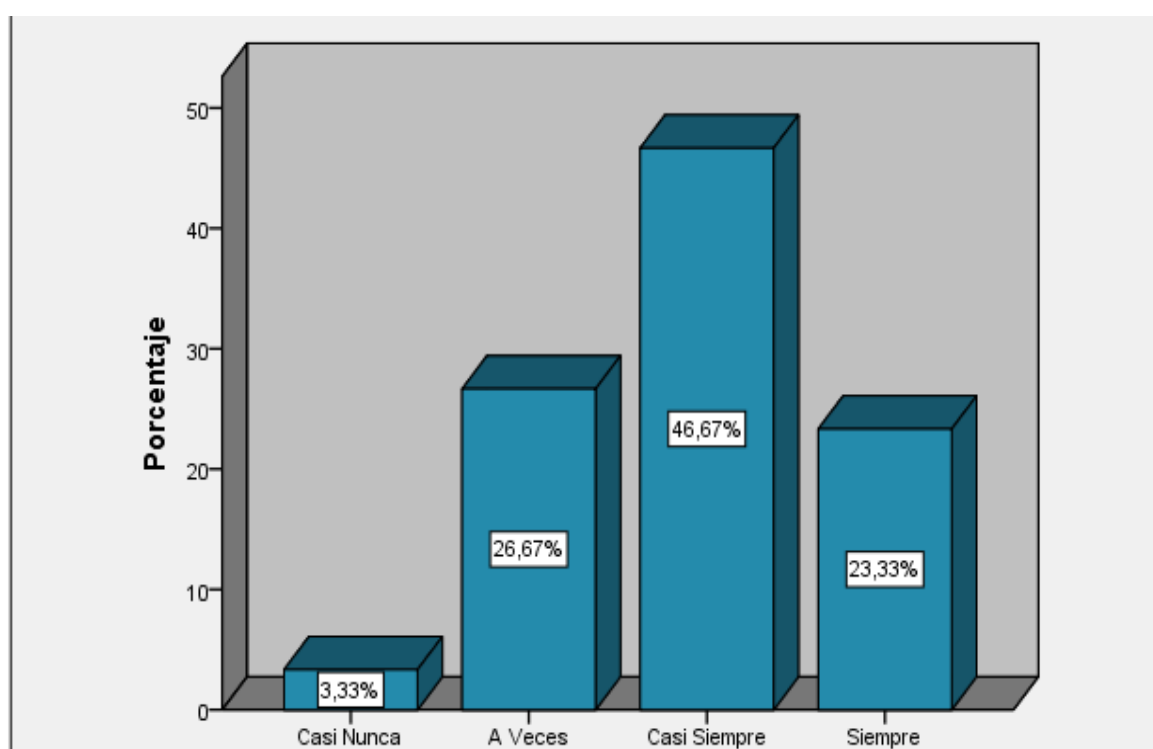
El área directiva enfrenta y resuelve los conflictos laborales de manera asertiva

De la tabla 24 y figura 22, se evidencia que el 26,67% de los trabajadores a veces consideran que el área directiva enfrenta y resuelve los conflictos laborales de manera asertiva, mientras el 36,67% de los trabajadores casi siempre consideran que el área directiva enfrenta y resuelve los conflictos laborales de manera asertiva. Finalmente, el 36,67% de los trabajadores Siempre consideran que el área directiva enfrenta y resuelve los conflictos laborales de manera asertiva.

Tabla 25

Entre los agentes educativos se percibe el trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A Veces	8	26,7	26,7	30,0
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

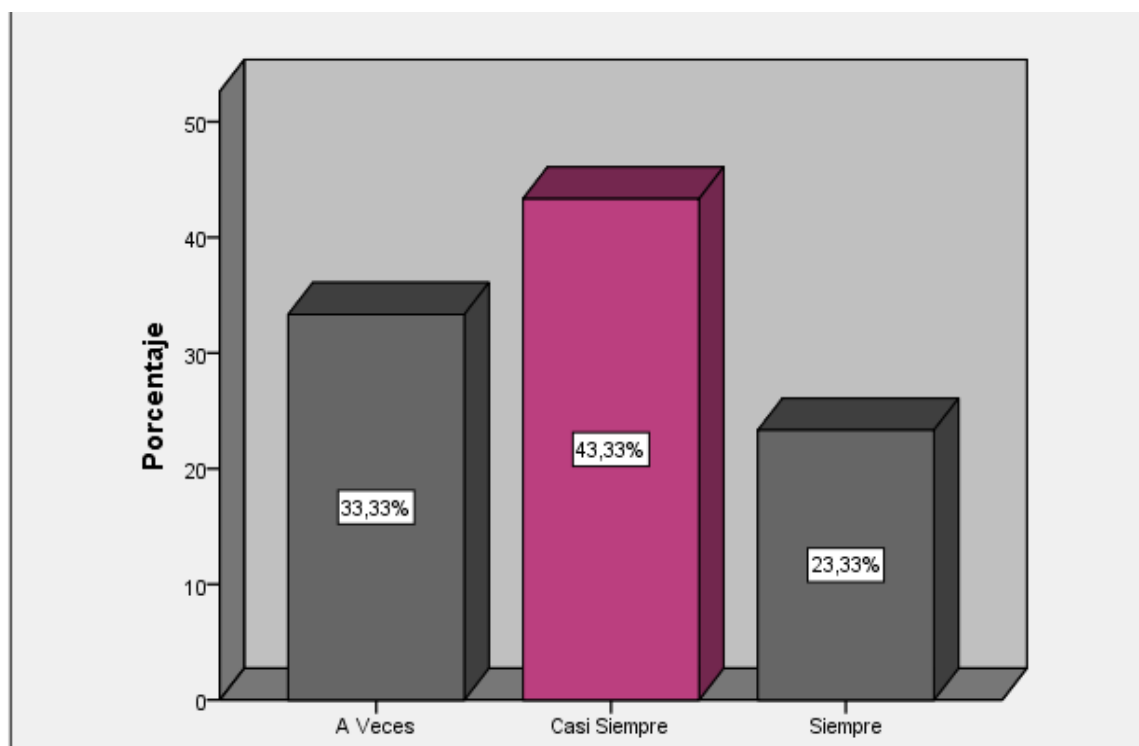
**Figura 23**

Entre los agentes educativos se percibe el trabajo en equipo

De la tabla 25 y figura 23, se evidencia que el 3,33% de los trabajadores casi nunca están entre los agentes educativos se percibe el trabajo en equipo, mientras el 26,67% de los trabajadores a veces están entre los agentes educativos se percibe el trabajo en equipo por otro lado el 46,67% de los trabajadores casi siempre están entre los agentes educativos se percibe el trabajo en equipo. Finalmente, el 23,33% de los trabajadores Siempre están entre los agentes educativos se percibe el trabajo en equipo.

Tabla 26*Existe solidaridad y empatía entre los docentes y personal administrativo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	10	33,3	33,3	33,3
	Casi Siempre	13	43,3	43,3	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 24***Existe solidaridad y empatía entre los docentes y personal administrativo*

De la tabla 26 y figura 24, se evidencia que el 33,33% de los trabajadores a veces consideran que existe solidaridad y empatía entre los docentes y personal administrativo, mientras el 43,33% de los trabajadores casi siempre consideran que existe solidaridad y empatía entre los docentes y personal administrativo. Finalmente, el 23,33% de los trabajadores Siempre consideran que existe solidaridad y empatía entre los docentes y personal administrativo.

Tabla 27

Te sientes identificado con las visión, misión y objetivos de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	7	23,3	23,3	23,3
	Casi Siempre	11	36,7	36,7	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

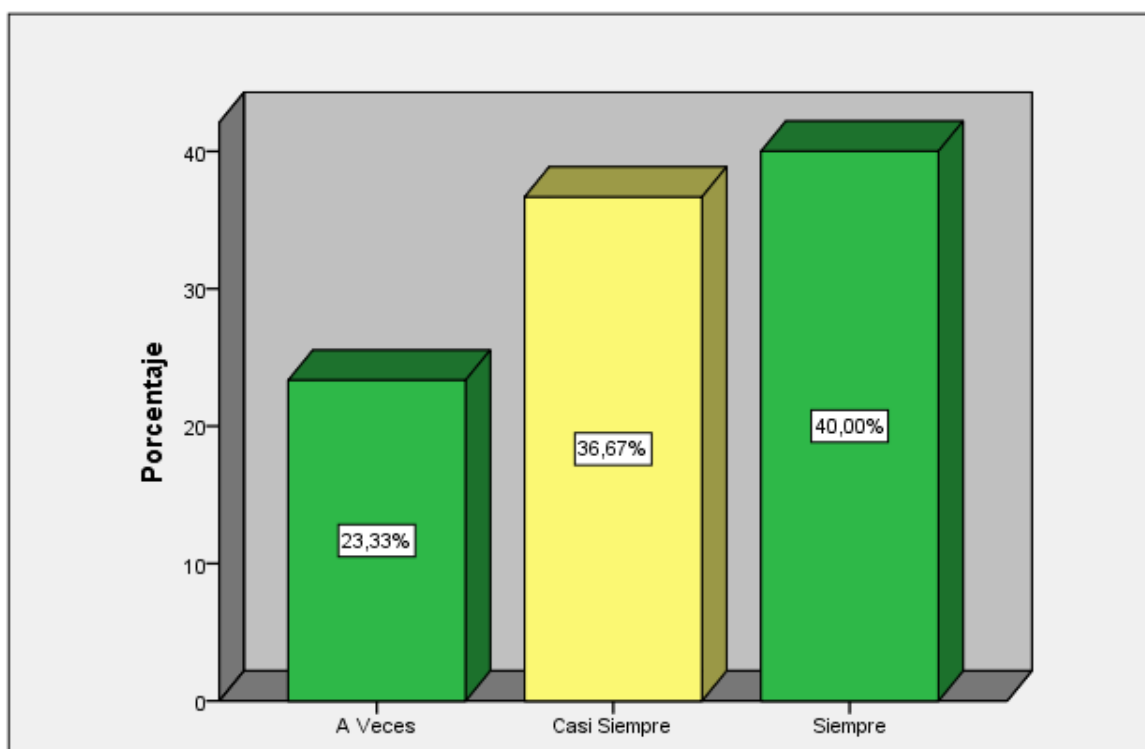


Figura 25

Te sientes identificado con las visión, misión y objetivos de la institución

De la tabla 27 y figura 25, se evidencia que el 23,33% de los trabajadores a veces se sienten identificados con la visión, misión y objetivos de la institución, mientras el 36,67% de los trabajadores casi siempre se sienten identificados con la visión, misión y objetivos de la institución. Finalmente, el 40% de los trabajadores siempre se sienten identificados con la visión, misión y objetivos de la institución.

Tabla 28

Participas de manera activa en todas las actividades programadas por el instituto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	12	40,0	40,0	40,0
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

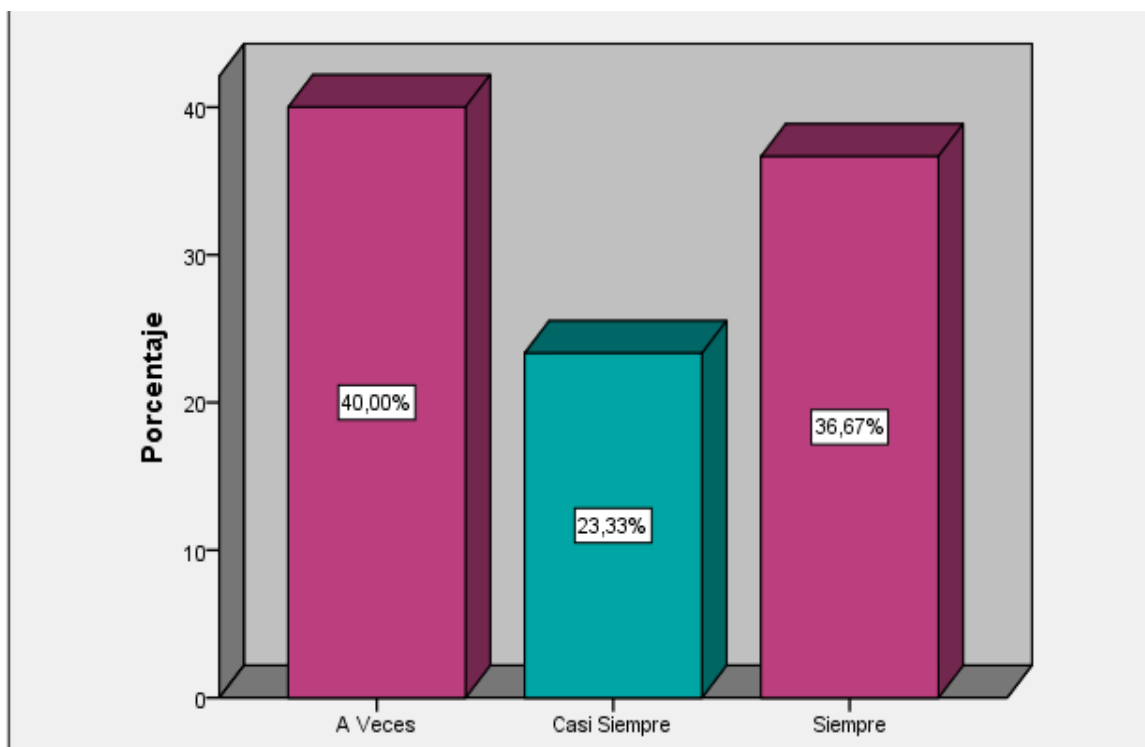


Figura 26

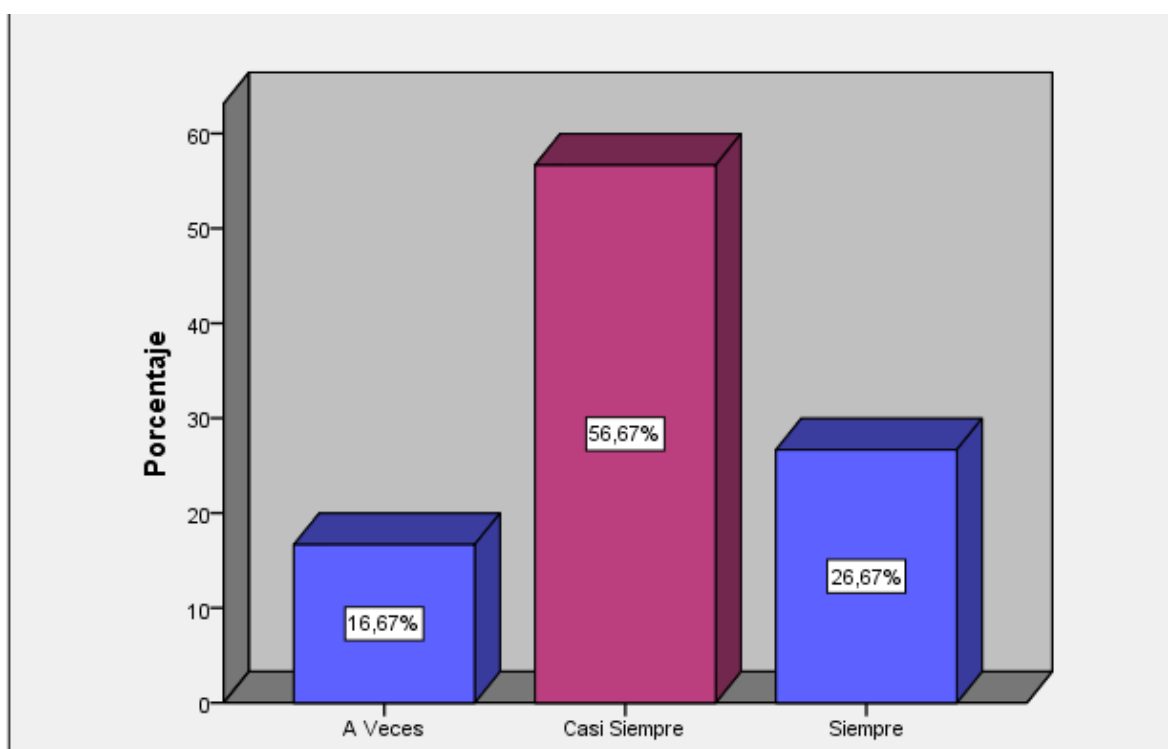
Participas de manera activa en todas las actividades programadas por el instituto

De la tabla 28 y figura 26, se evidencia que el 40% de los trabajadores a veces participan de manera activa en todas las actividades programadas por el instituto, mientras el 23,33% de los trabajadores casi siempre participan de manera activa en todas las actividades programadas por el instituto. Finalmente, el 36,67% de los trabajadores Siempre participan de manera activa en todas las actividades programadas por el instituto.

Tabla 29

Te sientes satisfechos con el desarrollo de tus funciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	5	16,7	16,7	16,7
	Casi Siempre	17	56,7	56,7	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 27**

Te sientes satisfechos con el desarrollo de tus funciones laborales

De la tabla 29 y figura 27, se evidencia que el 16,67% de los trabajadores a veces se sienten satisfechos con el desarrollo de tus funciones laborales, mientras el 56,67% de los trabajadores casi siempre se sienten satisfechos con el desarrollo de tus funciones laborales. Finalmente, el 26,67% de los trabajadores Siempre se sienten satisfechos con el desarrollo de tus funciones laborales.

4.2. Resultados Inferenciales

Los resultados que se presenta en el estudio

Tabla 30

La prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestion administrativa	,121	30	,200*	,975	30	,688
Clima organizacional	,202	30	,003	,935	30	,066

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 30, en margen al tamaño de la población es menor a 50 por tanto se opta por Shapiro-Wilk, en cuanto a la variable gestión administrativa, una sig. = 0.688 >0.05, es decir el valor de p es mayor al nivel de significancia, asimismo la variable clima organizacional, una sig. = 0.066 >0.05. Por tanto, se concluye que los datos tienen una distribución normal, y se opta contrastar las hipótesis con la correlación de Pearson.

Contraste de Hipótesis General

Ha: Gestión administrativa está correlacionada con clima organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021

Ho: Gestión administrativa no está correlacionada con clima organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021.

Tabla 31

Correlación entre V1 Gestión Administrativa y V2 Clima Organizacional

			Clima organizacional	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,569*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: cuestionario de gestión administrativa y clima organizacional / elaboración del investigador

La tabla 31, muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.569* lo que indicó una correlación positiva moderada entre gestión administrativa y clima organizacional; así mismo, una sig. = 0.001 < 0.05 lo que indicó que la correlación es significativa entre las variables de estudio. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir la gestión administrativa está correlacionada significativamente con clima organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021.

Contraste de hipótesis específico 1

Ha: Gestión administrativa está correlacionada con estructura organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021

Ho: Gestión administrativa está no está correlacionada con estructura organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021

Tabla 32

Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D1 Estructura

		Dimensión Estructura
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,688**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

Fuente: cuestionario de gestión administrativa y clima organizacional / elaboración del investigador

La tabla 32, muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.688* lo que indicó una correlación positiva alta entre gestión administrativa y la dimensión estructura; así mismo, una sig. = 0.000 < 0.05 lo que indicó que la correlación es significativa entre las variables de estudio. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir la gestión administrativa está correlacionada significativamente con estructura organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021.

Contraste de hipótesis específico 2

Ha: Gestión administrativa está correlacionada con la recompensa de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021

Ho: Gestión administrativa está no está correlacionada con la recompensa de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021

Tabla 33

Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D2 Recompensas

		Dimensión Recompensa
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,421*
	Sig. (bilateral)	,020
	N	30

Fuente: cuestionario de gestión administrativa y clima organizacional / elaboración del investigador

La tabla 33, muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.421* lo que indicó una correlación positiva débil entre gestión administrativa y dimensión recompensa; así mismo, una sig. = 0.020 < 0.05 lo que indicó que la correlación es significativa entre las variables de estudio. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir la gestión administrativa está correlacionada significativamente con la dimensión recompensa de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021.

Contraste de hipótesis específico 03

Ha: Gestión administrativa está correlacionada con la dimensión relaciones de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021

Ho: Gestión administrativa está no está correlacionada con la dimensión relaciones de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021.

Tabla 34

Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D3 Relaciones

		Dimensión Relaciones
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,362*
	Sig. (bilateral)	,049
	N	30

Fuente: cuestionario de gestión administrativa y clima organizacional / elaboración del investigador

La tabla 34, muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.362* lo que indicó una correlación positiva débil entre gestión administrativa y dimensión relaciones; así mismo, una sig. = 0.049 = 0.05 lo que indicó que la correlación es significativa entre las variables de estudio. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir la gestión administrativa está correlacionada significativamente con la dimensión relaciones de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021.

Contraste de hipótesis específico 4

Ha: Gestión administrativa está correlacionada con la dimensión identidad de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021

Ho: Gestión administrativa está no está correlacionada con la dimensión identidad de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021.

Tabla 35

Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D4 Identidad

		Dimensión Identidad
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,080
	Sig. (bilateral)	,672
	N	30

Fuente: cuestionario de gestión administrativa y clima organizacional / elaboración del investigador

La tabla 35, muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.080* y una sig. = 0.672 mayor 0.05 lo que indicó que existe relación entre gestión administrativa y dimensión identidad. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir la gestión administrativa no está correlacionada con la dimensión identidad de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021.

V. DISCUSIÓN

Acopiando los descubrimientos se contrasta los resultados con los antecedentes y las bases teóricas que sustentan la investigación. El propósito de la presente investigación fue Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con clima organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021.

En el resultado se pudo observar correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa, mostrando la siguiente variabilidad entre los constructos ($r = .569^*$, $p = .001 < .05$). Estos resultados coinciden con los resultados de Roncall (2019) quien en su investigación sobre el clima laboral y su relación con la gestión administrativa concluyo que es muy fundamental el buen manejo de la administración porque esta incide en el comportamiento y actitud de los trabajadores, quienes posiblemente tengas un buen rendimiento laboral si se sienten a gusto con su entorno propicio y motivador; asimismo, coincidió con lo sostenido de Pérez (2017) quien en su estudio sobre la analogía entre la Gestión Administrativa y Clima institucional revelo que la gestión administrativa sostiene una relación positiva ($r = 0.812$) y significativa ($p = 0.000$) con el clima institucional en referencia a las personas que trabajan en la parte administrativa, La investigación hace resaltar que el rendimiento laboral de los individuos depende mucho del ambiente en que están expuestas; asimismo los resultados alcanzados en la presente investigación han coincidido con lo reportado de Beteta y Villanueva (2017) quienes desarrollaron una investigación queriendo saber si su ambiente laboral favorable o desfavorable del empleado tiene influencia en su actitud o manera de atención por parte del personal administrativo, concluyendo que si influye el clima organizacional en la calidad de atención del personal administrativo percibidos por los clientes. Estos resultados, son muestras que de que la eficiente gestión administrativa favorece al clima organizacional, como consecuencia el rendimiento laboral será positiva, es decir logro de las metas con eficiencia y generando rentabilidad a la empresa (Flores, 2019).

En cuanto al objetivo específico 1, contrastar que la gestión administrativa está correlacionada significativamente con la estructura organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 202, se da un

relación positiva alta entre el constructo gestión administrativa y estructura organizacional ($r=0.688^*$ con un nivel de sig. $=0.000<0.05$), al respecto Hidalgo (2021) desarrollo una investigación sobre la gestión administrativa y clima organizacional, cuyos resultados coinciden, el valor resultante Rho de Spearman fue alta, directa y significativa ($0,603^{**}$ y una Sig. $= 0,000< 0.01$). Asimismo, Mamani (2018) en su investigación titulada gestión administrativa y clima institucional, con un nivel de confianza al 95%, coincide con los resultados y sostiene que existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y dimensión estructura del clima institucional, con Rho Pearson de 0.774, lo que significa una correlación positiva alta.

En cuanto al objetivo específico 2, Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con la recompensa al esfuerzo de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021, los resultados muestran que existe una relación positiva, débil entre la gestión administrativa y dimensión recompensa del clima organizacional ($r=0.421^*$ con un nivel de sig. $=0.020<0.05$). Al respecto Pastor (2018) en su investigación de pregrado, sobre el entorno favorable o desfavorable y la capacidad de rendimiento del personal contrato, coincide con los resultados, porque concluyó que le consta cuantitativamente la dependencia continua entre el clima organizacional y la capacidad de desempeño del personal contratado. La investigación afirma la importancia de fomentar un ambiente laboral donde los trabajadores se sientan, a gusto y motivados, y por naturaleza darán lo mejor de sí, mejor aún si se enfocan esa energía positiva al logro de los objetivos de la institución educativa. Del Pérez (2017) desarrollo una investigación de postgrado, buscando saber la analogía entre la Gestión Administrativa y Clima institucional, y concluyo que la gestión administrativa sostiene una relación positiva ($r = 0.812$) y significativa ($p = 0.000$) con el elemento recompensa del clima institucional, por tanto, los resultados coinciden.

En cuanto al objetivos específico 3, Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con las relaciones de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021, los resultados estadísticos evidencian la relación positiva, débil entre la gestión administrativa y dimensión relaciones ($r=0.362^*$ con un nivel de sig. $=0.049=0.05$). Los coinciden con los resultados de Beteta y

Villanueva (2017) quienes desarrollaron una investigación sobre el clima laboral y su influencia en atención al cliente concluyeron que es necesario organizar y desarrollar ciertas actividades que influyan en conformidad y estado de ánimo del trabajador, que finalmente serán percibidos por los clientes o demandantes de la institución, coincidió con lo sostenido de Albornoz (2018) quien en su estudio sobre clima organizacional y la gestión administrativa en los trabajadores, revelo al 95% de confianza se acepta que existe relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y la variable gestión administrativa.

Y finalmente, en cuanto al objetivo específico 4, Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con la identidad de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021, los resultados estadístico muestran ($r=0,080^{**}$ y una Sig. = 0.672 mayor 0.05), es decir no existe relación entre la variable gestión administrativa y la dimensiones identidad del clima organizacional. Estos resultados coinciden con los resultados de Salas (2017) quien en su investigación sobre el clima laboral y la gestión administrativa concluyo que no existe asociación entre ambas las variables estudiadas ya que el valor de p es mayor 0.05, y el grado de correlación es muy baja de 0.094. La investigación muestra que la el clima laboral nada tiene que ver con la variable gestión administrativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Al 95% de confianza, existe una relación positiva, moderada entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los trabajadores del instituto superior CIMAC Abancay 2021, los resultados estadísticos muestran ($r=0.569^*$ con un nivel de sig. $=0.001<0.05$), por lo tanto, a tal nivel de significancia existe relación entre ambos constructos. Lo cual indica que es necesarios centrar la atención en la gestión administrativa para fomentar un clima laboral favorable.
2. Al 95% de confianza, existe una relación positiva, alta entre la gestión administrativa y dimensión estructura de los trabajadores del instituto superior CIMAC Abancay 2021, los resultados estadísticos muestran ($r=0.688^*$ con un nivel de sig. $=0.000<0.05$).
3. Existe una relación positiva, débil entre la gestión administrativa y dimensión recompensa de los trabajadores del instituto superior CIMAC Abancay 2021, los resultados estadísticos muestran ($r=0.421^*$ con un nivel de sig. $=0.020<0.05$).
4. Existe una relación positiva, débil entre la gestión administrativa y dimensión relaciones de los trabajadores del instituto superior CIMAC Abancay 2021, los resultados estadísticos muestran ($r=0.362^*$ con un nivel de sig. $=0.049=0.05$).
5. En cuanto a la asociación entre gestión administrativa y dimensión identidad de la variable clima organizacional, no existe relación ($r=0,080^{**}$ y una Sig. = 0.672 mayor 0.05).

VII. RECOMENDACIONES

1. En esta casa superior para los trabajadores se recomienda el desarrollo de planes de evaluación tanto de la gestión administrativa y clima organizacional, para determinar si en la actualidad en todas áreas se consideran que estas variables son sostenibles y adecuadas como lo demostró la investigación y si las mismas responden a un entorno positivo no solo en la parte de los trabajadores sino también de estudiantes.
2. Proponer evaluaciones para identificar que los sistemas las necesidades de los trabajadores de esta casa superior, partiendo de un sistema de propuestas y recompensas de logros reales y continuos en un periodo promedio de 3 meses.
3. Deben monitorear en variadas oportunidades cómo va el logro de las metas de los trabajadores en razón de la optimización de la calidad educativa y los entornos climáticos del instituto.
4. A los altos mandos es necesario promover el entorno climático de trabajo en base a planes estratégicos y sistémicos, como instrumentos para de labor diaria en las instituciones que desean tener éxito bajo un ambiente altamente competitivo.
5. A las autoridades generales se les enfatiza que las actividades de las gestiones administrativas en las instituciones educativas inciden en la propuesta sostenido de planes de innovación, lo que conduce a una reconsideración de modelos de gestión y organizacionales que promuevan contextos de aprendizaje idóneos, dirigidos a los desarrollos del alumnado y de la escuela como organización.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (Ediciones Gránica S.A. ed.). Buenos Aires.
- Argello, M. (2019). Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa . [Tesis de postgrado]
- Arias, R., y Arias, E. (2010). Procedimientos para el análisis de gestión administrativa. [Tesis de postgrado], Anzoátegui, Venezuela.
- Balcazar, A. (2020). Gestión administrativa en hospitales públicos de Cundimarca. [Tesis de post grado], Colombia.
- Benavides, G., & Barrientos, O. (2015). Elementos clave de la administración de. *Revista escuela de administración de negocios*, 3 (11) [130-147].
- Bladeón, M. (2016). 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. [Tesis de pregrado], Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Bonilla, K. (2011). Gestión administrativa basada de los procesos gerenciales. [Tesis de post grado]. San José, Costa Rica: UCA.
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. [Tesis de postgrado] Madrid: UNED.
- Brow, W. (1990). *Teoría de la organización y la administración, enfoque integral*. México: Limusa.
- Bustamante M. Et al. (s.f.). Análisis del clima organizacional en el Hospital regional de Tacna. *Revista estudio seriadados en Gestión de salud*. [122-145].
- Calvo, S. (2014). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos*. [Tesis de postgrado], Universidad Libre, Colombia.
- Cerdas et al. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos: percepción de colectivos docentes y la dirección. *Revista ensayos pedagógicos*, [95-122].
- Certo, S. (2001). *Administración Moderna*. Editorial Interamericana.
- Chaparro, D., y Vega, L. (2007). *El Clima Organizacional y la Reforma Académica 2003*. Querétaro: CONASEP.

- Chiavenato. (2006). *Administración*. Colombia: MC GRAW HILL. Recuperado de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092446/cap02.pdf>
- Cifuentes, A. (2014). *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 de pregrado] Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Elgegren, U. (2015). *Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud*. [Tesis de pregrado] Universidad Privada de Norte, Trujillo, Perú.
- Espinoza, M. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018*. [Tesis de postgrado], Guayaquil, Ecuador.
- Flores. (2019). *Clima Organizacional y Gestion de la Calidad en la Escuela de Ingeniería de Sistemas* . [Tesis de pregrado], Universidad NacionaI Jose Faustino Sanches Carrion, Huacho, Perú.
- Fred, R. (2003). *Conceptos de administración estrategica*. México: Pearson.
- Guillén, C. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones*. Madrid, España.
- Guzmán L. (2019). *Gestión Administrativa y Perfil Profesional docente en la escuela Ángel Villamarín Ortiz*. [Tesis de posgrado] Cantón Baba, Ecuador.
- Hernández et al. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Leon Alvarado, M. E. (2018). *Clima Organizacional y Gestion Administrativa de los docentes de una Unidad Educativa Daule*. [Tesis de postgrado], Ecuador.
- Litwin, D. (1978). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of.
- Loor. D. (2017). El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí. *Revista Dominio de las Ciencias*, [1338-1358].
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamento del Poceros Administrativo* . Argentina: Cengage Learning.
- Mamani L, M. R. (2018). *Gestion Administrativa y Clima Institucional en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto*. [Tesis de pregrado], Universidad Nacional de Moquegua, Moquegua, Perú.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención*. [Tesis de postgrado], Bogotá, Colombia: Universidad de Rosario

- Mendoza, A. (2017). Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, [947-964].
- Mogollon Condor, P. W. (2019). *Gestión Administrativa y Clima Organizacional en la Institucion Educativa Coronel Pedro Portillo Silva*, [Tesis de pregrado] Huaura. Huacho.
- Moreira, L. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las instituciones de educación superior*. [Tesis de Postgrado], Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Manterola, C. Et al.,(2019) Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínico Condes.*, 30(1) [36-49].
- Pare, G. (2018). *Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del instituto de medicina legal*. [Tesis de pregrado], Universidad Nacional de Moquegua, Moquegua, Perú.
- Pastor, A. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de la Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos*, [Tesis de pregrado], Universidad privada de Norte, Lima, Perú.
- Perez. (2017). *Gestion Administrativa y clima Institucional segun el Personal del Area de Gestion Administrativa UGEL 07* . [Tesis de pregrado] Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Pozzo, M. y Borgobello, A. (2019). Using questionnaires in research on university: analysis of experiences with a situated perspective. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 8(2), [46].
- Robbin, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson.
- Roncall. (2019). Clima Laboral y la Gestion Administrativa en la Direccion Regional de Lima Provincias(DRELP). *Revista de ciencias e invstigación en defensa*, 1(3) [17-24].
- Sagredo, F. (2013). *Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional*. México: UDLAP.
- Santillán, M. (2016). *Gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional con los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre del Cantón Quevedo Provincia de los Ríos del año 2016* [Tesis de

- postgrado], Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Salas. (2017). *Influencia del Clima Organizacional en la Gestion Administrativa* . [Tesis de pregrado], Universidad Nacional de San Agustin, Arequipa, Perú.
- Stoner et al. (2009). *Administración*. México: Pearson.
- Silva, A. et al., (2020). Morno, frio ou quente? efeitos do clima organizacional entre docentes de uma escola municipal. *Revista de Administração Educacional*, 11(1) [75-89].
- Tamayo W. y Romero C., (2018). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores*. [Tesis de pregrado], Lima.
- Ucero, J. (2011). *Desarrollo organizacional: cultura y cambio*. España: ESIC.
- Valentin Albornoz, R. F. (2018). *El Clima Organizacional y la Gestion Administrativa de los Tabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachon Pasco-2018*. [Tesis de pregrado], Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion, Pasco, Perú.
- Velásquez, R. (2005). *Clima Organizacional a Nivel Universitario*. México: Editorial Prentice Hall.
- Vesga, L. & Ruiz, C. (2016). Validity and reliability of a caring professional scale in spanish. *Rev. Avances en Enfermería*, 34 (1), [69-78].
- Vera, C. (2018). *Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Institución Educativa República de Cuba Nº 2040, Comas, 2018*. [Tesis de postgrado] Universidd de Cesar VAllejo, Lima, Perú.
- Zuniga A et al. (2017). *Planeamiento financiero y rentabilidad, en empresas constructoras, Distrito de Lima, 2018*. [Tesis de pregrado], Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión Administrativa y Clima Organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior - CIMAC, Abancay, 2021					
Problema General ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021?	Objetivo General Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con clima organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay,2021	Hipótesis General Gestión administrativa está correlacionada con clima organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021.	VARIABLES E INDICADORES Variable(X): Gestión Administrativa		
			Dimensiones Planeación Organización Dirección Control	Indicadores Objetivos Metas Normas Documentos liderazgo	Escala y valores (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Problemas específicos 1) ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y la estructurada organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021? 2) ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y la recompensa al esfuerzo de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021?	Objetivos Específicos 1). Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con la estructura organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021. 2). Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con la recompensa al esfuerzo de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021,	Hipótesis Específicos 1). La gestión administrativa esta correlacionada con la estructura organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021. 2). La gestión administrativa esta correlacionada con la recompensa al esfuerzo de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021.	Variable (Y): Clima organizacional		
			Dimensiones Estructura Recompensas Relaciones Identidad	Indicadores Estructura organizacional Recompensa al esfuerzo Ambiente Laboral Identificación	Escala y valores (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

<p>3) ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y las relaciones de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021?</p> <p>4) ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y la identidad de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021?</p>	<p>3). Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con las relaciones de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021.</p> <p>4). Contrastar que la gestión administrativa está correlacionada con la identidad de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021.</p>	<p>3). La gestión administrativa está correlacionada con las relaciones de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021.</p> <p>4). La gestión administrativa está correlacionada con la identidad de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021.</p>			
<p>Tipo y Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística</p>		
<p>Tipo: Aplicada.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p> <p>Nivel: Descriptivo, Correlacional.</p>	<p>Población: Los trabajadores del instituto de educación superior</p> <p>Muestra: 30 trabajadores</p> <p>Muestreo: Probabilístico aleatorio.</p>	<p>Variable X: Gestión Administrativa</p> <p>Variable Y: Clima Organizacional</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Se usó tablas de frecuencias y gráficos detallados con gráfico de barras, para determinar el nivel de relación entre las variables de estudio.</p> <p>Inferencial: Programa SPSS</p>		

ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
La gestión administrativa	Son conjuntos de actividades y tareas encargados con la finalidad de encaminar y la realización de los objetivos del ente, donde implica guiar al capital humano grupal e intergrupal de manera estratégica y motivacional (Robbins, 2007)	Consiste en realizar planeación, organización, dirección y control de la realización de los objetivos.	Planeación	Objetivos Misión y visión Actividades programadas	TIPO LIKERT (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Organización	División de las funciones Asignación de las tareas Distribución de los recursos económicos	
			Dirección	Liderazgo participativo Motivación Establecimiento de plazos	
			Control	Seguimiento de la realización de los objetivos Control de los objetivos Evaluación	
Clima organizacional	Es la situación percibida de manera prospera o desfavorable por los	La estructura de su gestión documentaria, las recompensas por el esfuerzo	Estructura	Organización Estructurada Gestión documentaria	TIPO LIKERT (1) Nunca

	<p>colaboradores de la unidad económica y social, y lo expresan a través de su comportamiento (Chiavenato, 2000)</p>	<p>del personal, las relaciones interpersonales e intergrupales y la identificación positiva son resultados de un clima organizacional prospera.</p>	<p>Recompensas</p>	<p>Recompensa al desempeño entregado Realización profesional</p>	<p>(2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>
			<p>Relaciones</p>	<p>Conflictos laborales Trabajo en equipo Relaciones grupales</p>	
			<p>Identidad</p>	<p>Identificación Participación Satisfacción</p>	

ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS

Estimado (a) colaborador del instituto de educación superior – CIMAC, el presente cuestionario tiene por finalidad contrastar la asociación entre la gestión administrativa y el clima organizacional del instituto de educación superior - CIMAC, Abancay, 2021. Marque con un aspa la respuesta elegida.

Sexo: Masculino () Femenino () Edad () años

Instrumento N° 01: Cuestionario de la variable “Gestión Administrativa”

Instrumento de la variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSIONES/ INDICADORES/ÍTEMS		ESCALA				
		1.Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4.Casi siempre	5. Siempre
D1: LA PLANEACIÓN						
Indicador: Objetivos						
1	La dirección administrativa contempla como objetivo el fortalecimiento de actividades pedagógicas	1	2	3	4	5
Indicador: Misión y Visión						
2	En las reuniones desarrolladas los directivos administrativos recalcan e inculca la misión y visión de la institución	1	2	3	4	5
Indicador: actividades programadas						
3	La dirección cronograma actividades como capacitación diseño curricular y pedagogías superior	1	2	3	4	5
D 2: LA ORGANIZACIÓN						
Indicador: División de las funciones						
4	Los objetivos importantes o urgentes con frecuencia son divididas, es decir se comparten las responsabilidades	1	2	3	4	5
Indicador: Asignación de tareas						
5	Cada objetivo del instituto está asignado a un personal idóneo	1	2	3	4	5
Indicador: distribución eficaz de los recursos económicos						
6	Percibes que se distribuye de manera eficaz y oportuna los recursos económicos de la institución	1	2	3	4	5
D 3: LA DIRECCIÓN						
Indicador: liderazgo participativo						
7	El directivo permite la participación de los colaboradores en las construcciones de los objetivos y metas	1	2	3	4	5

Indicador: motivación						
8	Los directivos aplican estrategias motivacionales para que los colaboradores participen en su totalidad en las actividades programas	1	2	3	4	5
Indicador: establecimiento de plazos						
9	Usted cree que los objetivos institucionales se hacen realidad en el tiempo establecido	1	2	3	4	5
D 4: SEGUIMIENTO DE REALIZACIÓN DE LAS METAS						
Indicador: Control de las tareas						
10	Usted tiene conocimiento sobre las acciones de control de las actividades	1	2	3	4	5
Indicador: Control de cumplimiento los objetivos						
11	El área administrativa controla la realización de los objetivos trazados	1	2	3	4	5
Indicador: Evaluación						
12	El área administrativa desarrolla la cultura de evaluación permanente de las estrategias y pedagogías de enseñanza de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5

Instrumento 2: Cuestionario de la variable “Clima Organizacional”

Instrumento de la variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIONES/ INDICADORES/ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
D 1: ESTRUCTURA LABORAL						
Indicador: Organización estructurada						
1	Estás de acuerdo con los reglamentos internos del instituto	1	2	3	4	5
2	Creer que los reglamentos internos inciden de manera positiva en la realización de los objetivos	1	2	3	4	5
Indicador: gestión documentaria						
3	Percibes burocracia en la gestión documentaria	1	2	3	4	5
D 2: RECONOCIMIENTO						
Indicador: Reconocimiento al desempeño entregado						
4	La institución educativa, premia al personal que logró la realización de las metas con eficiencia	1	2	3	4	5
5	La institución educativa, programa capacitación y actualizaciones para los agentes educativos	1	2	3	4	5
Indicador: realización profesional						
6	El director del instituto brinda oportunidades de ascender de cargos y remuneración por el buen desempeño	1	2	3	4	5
D 3: LAS INTERACCIONES						

Indicador: conflictos laborales						
7	El área directiva enfrenta y resuelve los conflictos laborales de manera asertiva	1	2	3	4	5
Indicador: trabajo en equipo						
8	Entre los agentes educativos se percibe el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Indicador: Relaciones grupales						
9	Existe solidaridad y empatía entre los docentes y personal administrativo	1	2	3	4	5
D 4: LA IDENTIDAD						
Indicador: Identificación						
10	Te sientes identificado con las visión, misión y objetivos de la institución	1	2	3	4	5
Indicador: participación						
11	Participas de manera activa en todas las actividades programadas por el instituto	1	2	3	4	5
Indicador: satisfacción						
12	Te sientes satisfechos con el desarrollo de tus funciones laborales	1	2	3	4	5

¡GRACIAS POR MARCAR!

ANEXO N° 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Validación por un experto.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Guevara Malpina Cáceres
- 1.2. Especialidad del Validador:
- 1.3. Cargo e Institución donde labora:
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
- 1.5. Autor del instrumento: Bach. Yessica Chumpisuca Ferro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
PROMEDIO DE VALORACIÓN						X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 12 de noviembre del 2021




Firma de experto informante

DNI: 43663219

Teléfono:

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:

Variable 1: Gestión Administrativa

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	x		
Item 2	x		
Item 3	x		
Item 4	x		
Item 5	x		
Item 6	x		
Item 7	x		
Item 8	x		
Item 9	x		
Item 10	x		
Item 11	x		
Item 12	x		

Variable 2: Clima Organizacional

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	x		
Item 2	x		
Item 3	x		
Item 4	x		
Item 5	x		
Item 6	x		
Item 7	x		
Item 8	x		
Item 9	x		
Item 10	x		
Item 11	x		
Item 12	x		

Lima, 12 de noviembre 2021



.....
Firma de experto informante

DNI: 43663219

Teléfono:

Validación por experto.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

L1. Apellidos y nombres del informante: Dra. María Elena Elizabeth Coronado De la Cruz

L2. Especialidad del Validador:

L3. Cargo e Institución donde labora:

L4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta

L5. Autor del Instrumento: Bach. Yessica Chumpisuca Ferro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
PROMEDIO DE VALORACIÓN						100%

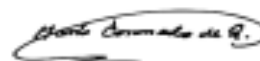
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100%

Lima, 11 de noviembre del 2021



Firma de experto informante

DNI: 07364352

Teléfono: 997559726

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:

Variable 1: Gestión Administrativa

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	X		
Item 2	X		
Item 3	X		
Item 4	X		
Item 5	X		
Item 6	X		
Item 7	X		
Item 8	X		
Item 9	X		
Item 10	X		
Item 11	X		
Item 12	X		

Variable 2: Clima Organizacional

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	X		
Item 2	X		
Item 3	X		
Item 4	X		
Item 5	X		
Item 6	X		
Item 7	X		
Item 8	X		
Item 9	X		
Item 10	X		
Item 11	X		
Item 12	X		



Lima, 11 de noviembre 2021

Firma de experto informante

DNI: 07364352

Teléfono: 997559726