



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión administrativa y clima organizacional en  
una institución educativa privada, Callao - 2022**

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

**AUTORA:**

Sanchez Ortiz, Yesica ([orcid.org/0000-0002-7077-7208](https://orcid.org/0000-0002-7077-7208))

**ASESOR:**

Mgr. Bravo Huaynates, Guido Junior ([orcid.org/0000-0002-4148-2291](https://orcid.org/0000-0002-4148-2291))

**CO - ASESOR:**

Dr. Cordova Garcia, Ulises ([orcid.org/0000-0002-0931-7835](https://orcid.org/0000-0002-0931-7835))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

LIMA – PERÚ

2023

**Dedicatoria**

El presente estudio es dedicado a mis amados padres, hermanos y sobrinos por su apoyo y fortaleza para el logro de mis objetivos.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, a la Virgen de Guadalupe y a las personas que nunca me dejaron sola y al Dr. Bravo Huaynates, Guido Junior por la ayuda, guía para lograr mis objetivos.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	9
II.MARCO TEÓRICO	12
III.METODOLOGÍA	21
3.1.Tipo y diseño de investigación	21
3.2.Variables y operacionalización	21
3.3.Población muestra y muestreo	23
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5.Procedimiento	25
3.6.Métodos y análisis de datos	25
3.7.Aspectos éticos	25
IV.RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

## Índice de Tablas

Tabla 1	24
<i>Validez por criterio de Juicio de Expertos</i>	24
Tabla 2	25
<i>Confiabilidad de Variables</i>	25
Tabla 3	27
<i>Frecuencias descriptivas: Gestión administrativa</i>	27
Tabla 4	27
<i>Frecuencias descriptivas: Clima organizacional y sus dimensiones</i>	27
Tabla 5	28
<i>Prueba de normalidad de las variables gestión administrativa y clima organizacional</i>	28
Tabla 6	29
<i>Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional</i>	29
Tabla 7 <i>Cálculo de relación entre planificación administrativa y el clima organizacional</i>	30
Tabla 8 <i>Cálculo de relación entre la organización administrativa y el clima organizacional</i>	31
Tabla 9	32
<i>Cálculo de relación entre la dirección administrativa y el clima organización</i>	32

Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	21
<i>Modelo de investigación Correlacional</i>	21

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la una institución educativa en el Callao 2022; siendo un estudio de nivel correlacional y de diseño no experimental – transversal. La población estuvo conformada por 134 servidores públicos, de la cual se determinó una muestra de 100 sujetos de estudio a través de un muestreo aleatorio simple al 95% de confiabilidad y con una significancia de 0.05.

Los datos se recolectaron a través de dos cuestionarios tipo Likert, cuyos resultados fueron analizados a través de estadística descriptiva e inferencial, haciendo uso de una distribución de frecuencias y del coeficiente de correlación Rho de Spearman. El resultado más relevante fue hallar un coeficiente de correlación de .821 entre ambas variables de estudio, lo cual lleva a la conclusión de que, existe una correlación positiva alta entre la gestión administrativa y el clima organizacional.

**Palabras clave:** Clima organizacional, gestión administrativa, planificación.

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship between administrative management and the organizational climate in an educational institution in Callao 2022; being a study of correlational level and non-experimental design - cross-sectional. The population consisted of 134 public servants, from which a sample of 100 study subjects was determined through simple random sampling with 95% reliability and a significance of 0.05.

Data were collected through two Likert-type questionnaires, the results of which were analyzed through descriptive and inferential statistics, using a frequency distribution and Spearman's Rho correlation coefficient. The most relevant result was finding a correlation coefficient of .821 between both study variables, which leads to the conclusion that there is a high positive correlation between administrative management and the organizational climate.

**Keywords:** Management, administrative, climate, organizational, planning



## I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, tanto la educación como la forma que se ha administrado los recursos dentro de esta, han sido mediante estrategias diversas y que en muchos casos solo abarcan la parte administrativa en base a los resultados cuantificables que su personal demuestra evidenciado en las notas o desempeño de los estudiantes. Sin embargo, hoy se infiere que tanto la gestión propia de la administración de un centro educativo puede estar muy ligado a un clima organizacional que se presente en dicho espacio de trabajo. Las empresas al día de hoy deben tener en cuenta que sus factores de producción y sus ganancias no solo dependen a un régimen de trabajo o a la exigencia que esta demande, sino por el contrario, deben entender que una buena gestión requiere la disposición humana que los colaboradores puedan tener para realizar sus funciones. De este modo el clima organizacional afecta de forma directa a la gestión administrativa que una empresa puede tener.

A nivel mundial según un informe dado por la revista Forbes, Sosa (2018) mencionó que existe un problema muy recurrente en las instituciones públicas y privadas a nivel internacional con respecto a la gestión administrativa en relación con el clima organizacional, ya que en muchas empresas sigue siendo el anhelo y las ganas por ser más competentes lo único que se toma en cuenta al momento de tomar decisiones en la empresa para una buena gestión. En consecuencia, se están desarrollando diferentes actividades y optimizando los recursos hasta en su más mínimo detalle, sin contar o considerar al recurso humano que es tan necesario, pues que sin ellos todo ese movimiento de gestión y realización no sería posible para que una empresa sea efectiva.

En Perú se ha demostrado mediante una encuesta del Institut de Publique Sondage d'Opinion Secteur (Ipsos, 2018) que las instituciones públicas deben tener mayor eficiencia en cada área que las componen, en ese sentido es necesario que sus recursos que han sido adquiridos puedan ser aprovechados de manera eficiente siendo conscientes de prever cualquier escasez o fallas de alguna índole. La realidad que aqueja a este grupo es el hecho de no contar con un proceso claro más aun en cuanto a gestión administrativa en colegios se refiere. Sumado a ello de que no se encuentra una buena gestión a nivel nacional, se debe tener en cuenta el clima organizacional lo cual es algo que las

empresas educativas no siempre toman en cuenta en nuestro país, ya que vemos maestros descontentos con el lugar en donde laboran.

En ese aspecto, optimizar los recursos es un reto para las instituciones, dado que implicaría una gestión compleja, sobre todo por las circunstancias que implican cada proceso comprometiendo no solo la maquinaria o elementos técnicos que influyen en el desarrollo de la empresa, sino también por el factor humano, las personas que componen la empresa con su profesionalismo, motivación e intencionalidad darán los resultados que se esperan. Al dar a conocer dicha relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional está claro que el país de Perú no todas las empresas se interesan por el bienestar de sus trabajadores y por el contrario solo se basan en la producción o metas que no terminan siendo el indicador para reconocer a una buena gestión.

En tal sentido, un estudio realizado en nuestra localidad según López (2020) mencionó lo que se abordó con referencia al clima organizacional en el año 2020. Él menciona que durante la pandemia se convirtió en un reto para instituciones educativas de América Latina el modo de trabajo; dado que el 55% de los colaboradores indicaron que el clima organizacional no es tan óptimo, ya que, a pesar de que en pandemia algunos de estos empleos se realizaron de manera remota; se habían vuelto más tensas, con problemas de comunicación y percepción de inseguridad o incertidumbre debido a que durante todo este tiempo la inestabilidad económica mundial fue un factor determinante para muchas empresas. En ese sentido la gestión administrativa fue clave en el marco del desarrollo de las clases virtuales, pero no pudo desligarse de una relación en cuanto a clima organizacional se refiere.

Con respecto a la institución educativa que fue parte del estudio, se observó que no existe un adecuado clima organizacional, constantemente el personal muestra su desinterés hacia al trabajo o hacia las metas que se ponen como institución y se presenta constantemente la disconformidad no enfocada necesariamente en la gestión, sino por el contrario en los beneficios que no tienen como mejores salarios, políticas organizacionales o formas de trabajo que discrepan con su forma de pensar y que en resumen terminan creando discordia entre ellos o molestias que impiden un normal flujo de sus actividades.

Por todo lo antes mencionado, se planteó la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de una institución educativa privada en el callao 2022? Con respecto a los problemas específicos se menciona: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación administrativa, organización administrativa, dirección administrativa y el clima organizacional de una institución educativa privada en el callao 2022?

El desarrollo de la presente investigación en teoría, se justificó en el aporte de información relevante con respecto a las variables estudiantes, tanto con la revisión y recolección de información mediante base de datos científicas y trabajos previamente realizados. Esto se menciona pues juegan un rol importante en cuanto a su desarrollo en el campo de la administración.

En la práctica, se justificó este informe con la contribución que permitió abordar una problemática y las posibles soluciones que se pueden dar de manera oportuna para un mejoramiento de esta. En síntesis, la realización de este estudio es importante porque a través del desarrollo de este se reconocerá si realmente la gestión administrativa incide en el clima institucional; puesto que no hay una buena relación entre el clima laboral y la gestión administrativa. Mientras que desde el enfoque metodológico demuestra la relación que hay entre las variables de la gestión administrativa y el clima organizacional, mediante la investigación de diversas herramientas para realizar la evaluación.

En cuanto al objetivo general, el presente estudio tuvo como finalidad Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima organización en una institución educativa privada, Callao 2022. En cuanto a los objetivos específicos se estableció lo siguiente: Determinar la relación que existe entre la planificación administrativa, organización administrativa, dirección administrativa y el clima organizacional de una institución educativa privada en el callao 2022

Con respecto a la hipótesis general se planteó que: Existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una institución educativa privada, Callao 2022. A su vez, se planteó las siguientes hipótesis específicas: Existe una relación entre la planificación administrativa, organización administrativa, dirección administrativa y el clima organizacional de una institución educativa privada en el callao 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio, se presenta a continuación los antecedentes a nivel internacional.

Quiroga (2021) fue el realizador de una investigación en donde se delimitó como propósito el desarrollo de la existencia de una correlación entre la gestión administrativa y el clima organizacional que buscaban mejorar el desarrollo de funciones en los colaboradores de un centro educativo. Dicha investigación se tuvo como resultado la correlación de Spearman con  $,874 \text{ sig} = ,000$  siendo el resultado de una correlación adecuada. De este modo se tuvo como conclusión que la gestión administrativa indudablemente repercute en el clima organizacional.

A su vez, Salazar (2021) propuso el desarrollo de una investigación de posgrado sobre el correcto funcionamiento del clima laboral frente a un determinado mandato administrativo muy rígido en una escuela primaria en Guayaquil. De este modo se realizó una investigación de tipo aplicada y de forma descriptiva correlacional en donde el coeficiente de correlación de Pearson fue de  $.785$  lo cual es aceptable e incide que existe una correlación positiva moderada, del mismo modo se determinó que el nivel de clima organizacional es bajo por lo cual es necesario reforzar este tipo de conceptos. Como conclusión de se tuvo que un mandato administrativo debe ser flexible frente a la necesidad de los trabajadores ya que si no se dará de ese modo la percepción de los colaboradores será la poca o nula identificación con la empresa.

Según Álvarez y Montano (2019) realizó una propuesta investigativa que abarcó a los colaboradores de programas sociales, dicha investigación buscaba la correlación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en un centro de estudios en la ciudad de Juárez, de este modo se buscó analizar de forma cuantitativa el presente trabajo. Adicional a ello se buscó conocer cuál era el nivel de clima organizacional que tenían los colaboradores. Los porcentajes de correlación resultaron que a través del coeficiente de Pearson se determinó una correlación fuerte de  $,884 \text{ sig} = ,000$  y mientras tanto el nivel del clima organizacional represento una satisfacción de solo el 20%. Por lo cual, se

concluyó que era necesario una reestructuración desde la parte de la organización de la empresa y el trato fuera de manera más horizontal para conseguir una mejora e lo que a clima laboral respecta, siendo el punto de partida del interés y beneficios del empleador para que la producción de los empleados crezca.

Al respecto, Arriaga, Martínez y Ávalos (2018) realizó una investigación abordando el tema de la gestión administrativa y la relación con el clima organizacional, de esta forma se desarrolló el informe con un enfoque mixto y puntualizó que en la organización no hay evidencia de una planificación de procedimientos que se orienten al cumplimiento de un objetivo y que por lo general trabajan de manera muy empírica sin tomar en cuenta el clima organizacional. Al respecto la investigación fue correlacionada por el coeficiente de Pearson siendo este un resultado de ,780 y sig= ,000 teniendo como muestra a 200 colaboradores del sector educativo. Al descubrir ello en su investigación demostró que mucho de esas razones eran hechas por el poco profesional que existía dentro de sus colaboradores y que necesitaban capacitarse. De este modo la empresa estará dispuesta a crecer no solo en su producción sino en la calidad del clima organizacional de sus trabajadores. El autor destacó que la planificación es una parte fundamental dentro del ámbito administrativo a fin de que se tracen objetivos mejorando las estrategias para lograr este.

El autor Alvarado (2018) redactó un artículo científico en donde se enfocó al estudio del clima organizacional y la gestión desde el aspecto administrativo en los docentes de una institución en el país de Ecuador. El estudio mencionado tuvo la finalidad de relacionar los constructos propuestos teniendo como diseño de investigación uno de tipo no experimental transversal enfocándose en la propuesta cuantitativa para este estudio y su nivel correlacional. Este estudio fue de tipo aplicado con la participación de 120 docentes. Tuvo como conclusión que si existe una correlación fuerte ya que el Rho de Spearman fue de ,789 sig= ,000 y las evidencias de comunicación priman en una empresa para que esta mejor su clima organizacional, siendo de este modo la evidencia que se necesita para sustentas que a mayor clima organización existirá mayor gestión administrativa.

A nivel nacional se tiene los siguientes antecedentes:

Según Rojas (2020) hizo una investigación en donde la finalidad de su estudio estuvo basado en el análisis de la gestión administrativa frente a un clima organizacional que ha sido sesgado por el desinterés laboral, por lo cual a través del coeficiente de Spearman se determinó que este era bueno con un  $r = ,785$ .  $sig = ,000$  Dentro de la investigación se utilizó como instrumento de evaluación una encuesta aplicada a 60 trabajadores. Como resultado se tuvo una excelente conclusión, dado que el 53.3% manifestó que si hubiera algún motivador adicional para mejorar las ganas de desarrollar el trabajo esto sería diferente. También el 70% indicaron que en muchos casos durante la planificación de actividades no se considera a todos los empleados o su crecimiento profesional siendo esto determinante para una intervención con respecto a lo que el clima laboral desarrolla en la población de un centro de trabajo.

Asimismo, Condeza (2019) mediante una publicación de una revista científica, publicó un artículo que tuvo como finalidad determinar cuál sería el grado de correlación que tiene la gestión administrativa en contraste con un buen nivel de clima organizacional. Dicho estudio se basó en un tipo aplicada con enfoque cuantitativo y descriptivo. La muestra fueron colaboradores de una empresa que se dedican al rubro de exportación y término como principal participación el desarrollo de las encuestas. La conclusión tuvo como consecuencia una significación menor  $.05$  y la correlación de los constructos de  $,515$   $sig = ,000$  a través de Pearson, siendo estas aceptables para el tipo de investigación de correlación que se abordaba, ya que se encontraron evidencias de validez dentro de ello.

Riffo (2019) propuso una investigación que tenía la determinación de hallar la correlación que tiene el clima laboral en los procesos de calidad de la empresa. Esta investigación se llevó en un grupo corporativo de colegio en chorrillos, su diseño fue con un enfoque cuantitativo y básico. El informe se basó en ser transversal, no experimental y explicativa. Dentro de los resultados se evidencio que el 70% de profesores han desarrollado un buen clima laboral debido a la relación que se tiene en el centro educativo fomentado entre ellos. También se tuvo como resultado que el 85% se siente más felices trabajando

como parte de la dimensión de satisfacción en su puesto de trabajo y con respecto a la dimensión de apoyo de la empresa el 75 % menciona que eso es algo frecuente, con respecto a la dimensión de identificación con la empresa el 55% menciona que si sentía una identificación con dicha organización.

El autor Palacios (2018) manifestó que dentro del marco de los estudios de investigación que realizó buscó relacionar la satisfacción laboral con el clima organizacional, de este modo su trabajo se basó en un tipo cuantitativo correlación siendo el enfoque que se le dio buscar si realmente los trabajadores al sentirse satisfechos con su empleo promoverían un clima organización mejor. En conclusión, se evidenció lo propuesto inicialmente con una correlación de Pearson de ,78 sig= ,000 confirmando de este modo lo propuesto.

El autor Baldeón (2017) dio a conocer su investigación que tuvo como propósito identificar la correlación del clima laboral con la gestión administrativa en una dependencia policial de Huara, dicha investigación fue hecha con 250 Colaboradores incluyendo docentes, personal administrativo y de limpieza. El estudio fue no experimental sin manipular las variables. Se obtuvo como resultado una correlación de Pearson de ,755 y sig= ,000 la conclusión de que existe una relación positiva en la que a mayor clima laboral la gestión administrativa mejoraría considerablemente en centro educativo. La investigación propuesta por el autor recalca que el clima laboral es fundamental para optimizar las funciones que se tienen en el marco del desarrollo de las funciones de cada personal en las áreas correspondidas.

Ampliando el concepto sobre la gestión administrativa Marcano y Reyes (2006) profundizaron las teorías de Fayol mencionando que dentro de la doctrina de la administración se puede facilitar dicha actividad mediante la confianza en los trabajadores y una clara definición de roles funciones que deberán ser puestas no solo como un requerimiento o tarea del colaborador sino como parte de su ser y su aprendizaje en el desarrollo personal.

Además, Schiffman (2010) amplió lo dicho por Stoner desde la impericia de una buena planificación, una organización óptima y la dirección en base a resultados tales y como ya los conocemos. La teoría del Comportamiento Schiffman (2010) se refiere a cómo se maneja la psicología organizacional en la empresa, que esta debe tener un enfoque en la interacción, en la práctica de relaciones humanas que esta se vea en la estructura empresarial. Finalmente, entender que el éxito de una organización se genera cuando todos aportan, participan, manejan los conflictos desde los pequeños grupos sociales y que esta no se haga un gran problema, ya que cuando el colaborador se siente motivado; el sistema económico empresarial va en flote.

El autor referente a los temas de conceptualización de una palabra, Heimer (2016) da a entender que la gestión desde su enfoque de administración no solo va acorde con la toma de decisiones sino por el contrario se acerca a sus subordinados para escucharlos y saber la realidad que viven, de este modo los órganos de dirección siempre están en constante actualización y la base de aquellos empleos que prosperan.

Pacheco et. Al. (2018) mencionó los principios de la administración de Taylor como un fin principal en el desarrollo de las funciones de la administración. Su finalidad es asegurar la máxima prosperidad para el dueño, arrendatario o administrador. En tal sentido el autor menciona la importancia que es el saber administrar los bienes y procesos que una empresa desarrolla y que a su vez está en constante búsqueda para disminuir sus costos propios y aumentar sus ganancias. El teórico Robbins y Coulter (2018) mencionó que la gestión administrativa está basada en el desarrollo de procesos para crear un ambiente agradable para que los colaboradores y empleados realicen sus funciones de manera oportuna, eficiente y consistente con los objetivos de la organización.

El autor Edwards (2018) estableció que la importancia de esta se basa en que no es solo una propuesta para ser cumplida de forma directa, sino que al contrario esta busca ser la guía y el mapa en donde compondrá factores como responsabilidades o encargados de cada rubro. También se menciona que la organización a diferencia de planificación viene a ser las actividades que se



plantean al momento de la ejecución del plan y en las acciones que necesitan tomarse decisiones como parte de un buen enfoque administrativo.

La gestión administrativa, se tomó en cuenta el punto de vista defendido o sustentado por Peña (2019), dicho investigador sigue la corriente de lo propuesto por el autor Fayol, el cual se desarrolló bajo la premisa que la gestión administrativa es practica e inicia en base al factor del cumplimiento de la planificación y la estructura organizacional que se plantea antes del inicio de las actividades. El autor tenía claro que si las funciones y roles en una empresa no estaban claro no solo iría en diferentes rumbos, sino que rechazaría el hecho de que la gestión se mejore. El autor recalco de forma muy directa el administrador que trabaja en la gestión debe aprender a organizar, planificar, dirigir, controlar y coordinar con todos.

En referencia a las teorías propuestas se basaron en lo planteado por Fayol acerca de la gestión administrativa, por ello el autor Peña (2019) hizo algunos aportes acerca de la teoría mencionada y afirmo que el constructor de gestión administrativa se basada en llegar desde un punto más amplio a la gestión administrativa, buscando formalizar la organización del trabajo y aplicarle a este sus principios y funciones. Este proceso estructural de la gestión administrativa se consolido como parte de un conjunto de actividades que vendrían a realizarse paso a paso mediante la planificación, siendo el eje central para alcanzar resultados tangibles y en corto tiempo. En dicho aspecto la función de la planificación debió ser mejorada mediante la sistematización de procesos tienen en claro todo lo que implicaba la administración, desde organizar, planificar, dirigir y coordinar la realización de las actividades, así como el control de estas durante el desempeño de las funciones de los colaboradores

Quincho (2022) mencionó que variable estudiada es la realización de acciones, con el objeto de obtener resultados, de la manera más eficaz y económica posible. Dichas acciones involucran la planificación administrativa, la organización administrativa y la dirección administrativa.

Dentro de las dimensiones el autor Quincho (2022) definió que la Planificación administrativa es la función que consiste en el establecimiento de

componentes y criterios como base o guía para lograr los objetivos planteados mediante estrategias y procedimientos. Con respecto a la organización administrativa es el conjunto de métodos y procedimientos que se orientan hacia la acción de distribuir el trabajo, las funciones y asumen el rol de la coordinación dentro de un ámbito laboral. Y la dirección administrativa lo define como como el proceso de guía y mejora basado en la integración, motivación y supervisión de las labores y el personal en la institución.

Entre las teorías del clima organizacional se mencionó a la propuesta por Herzberg (1968) que tiene como enfoque dos propuestas siendo la motivación una de ellas y la higiene otra con la explicación detallada en las próximas líneas. Esta afirma que existe una relación entre el trabajo y las personas, es decir de la manera en cómo se comporte la persona va a tener repercusión en sus logros y fracasos. planteó la siguiente pregunta: “¿Qué esperan los colaboradores de su labor?” En base a esta pidió resolver circunstancias en las cuales la incomodidad se presenta mientras están trabajando. El siguiente componente es la higiene, la cual se refiere a todos aquellos elementos que si se encuentran en una organización suelen ser desapercibidas por su constante uso, pero que sin embargo la falta de ellos podría causar incomodidad en los trabajadores.

Por otro lado, Veldsman (2002), mencionó referente a la estructura organizacional, que su estudio está enfocado al caos y el orden, hace referencia a características de personalidad y algunos enfoques psicológicos, lo que da a entender que el clima tiene un efecto en la conducta de los colaboradores al momento de realizar sus actividades. Por esta razón, es importante tener como prioridad, saber la importancia que debe tener el empleado para que este no afecte su calidad y desempeño en sus labores. Asimismo, no afecte a su entorno; más bien estimularlo para generar satisfacción y su fidelidad hacia la empresa.

Chiavenato (2009) manifestó que el clima organizacional es el ambiente o situación perceptiva que se da en una empresa siendo más específicos a sus colaboradores. Esta percepción suele darse basado en la satisfacción de las funciones desempeñadas, cubrimiento de sus necesidades personales, elevación de la moral y relaciones interpersonales que se manifiestan en el pleno ejercicio de sus funciones. El clima organizacional tiene como rumbo el bienestar

integral del colaborador y más aún como en el caso de la presente investigación este se da con niños a los cuales hay que ponerle el mayor esfuerzo para lograr un aprendizaje. Dentro de lo establecido por el autor menciona que en muchos casos las personas que desempeñan sus funciones tienen a conformarse con una estabilidad emocional y olvidan por completo otros aspectos que competen al clima organizacional.

Según Charry (2018) el clima organizacional es una construcción teórica impalpable que tiene mucho que se basa en la percepción de los trabajadores con respecto a diferentes factores que desarrollan o están expuestos durante su jornada laboral. En tal sentido, como parte del desarrollo de las dimensiones del clima organizacional se tomará a partir del autor Charry (2018), dicho autor dimensiona a la variable en 5, liderazgo, motivación, presión, reconocimiento, y autonomía.

Cetzal et .al (2020) demostró que estos elementos se vuelven necesidades: las directivas dentro de las relaciones interpersonales que se presentan en una empresa se dan en cuenta cuando existe una satisfacción o estabilidad en los empleados; sin embargo, en las circunstancias difíciles o donde el control no es adecuados colaboradores manifiestan que estos elementos son desmotivadores y causan insatisfacción. Por ello cuando una empresa busca que sus trabajadores trabajen de manera más eficaz se debe motivar a ellos mediante incentivos o beneficios.

Además, se toma en cuenta también en lo que indica Barrios et. al (2020), quienes afirman que el clima organizacional se desarrolla en base a las actitudes, muestras de personalidad, sentimientos, cercanía y normas de valor que da la organización hacia los colaboradores. También menciona que por factores como el liderazgo que desarrollan las cabezas, las prácticas administrativas, la tecnología utilizada, como se toman decisiones; estas pueden generar un ambiente favorable y motivador en lo laboral y por consiguiente crear un efecto positivo en los colaboradores, como aumento de la productividad, identidad con la empresa, satisfacción, entusiasmo, adaptación, entre otros efectos que suman.

Según Carbajal (2021), mencionó que el clima organizacional es el contexto en donde se evidencian características que mejoran la motivación del trabajador con respecto a su empresa basados en el liderazgo y el reconocimiento que se tiene de los trabajadores, es por ello que el autor dimensiona la variable en liderazgo, la motivación, y el reconocimiento. Dentro de las dimensiones el liderazgo según Carbajal (2021), mencionó que es la capacidad de influencia y persuasión cómo estímulo para cumplir un objetivo o meta hasta llegar a la excelencia. La motivación es la fuerza que una persona ejerce basado en factores externos que estimulan y satisfacen a un individuo debido a las condiciones de trabajo. Finalmente, con respecto al reconocimiento mencionó que es la acción de valoración de un empleador a sus trabajadores mediante reconocimiento de sus virtudes y la felicitación por sus logros.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

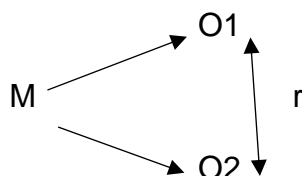
La presente investigación tuvo paradigma positivista ya que se comprobará una hipótesis mediante estadística, además es de tipo básica y se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo en donde el autor Hernández et al. (2018) menciona que este tipo de investigación se basa en análisis estadísticos y medición de variables concretas como lo son la gestión administrativa y el clima organizacional.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental debido a que en ella se obtuvieron y analizaron los datos tal y como se encuentran en la realidad sin modificación alguna, ni manipulación por parte del investigador. Al respecto, Sánchez et al. (2018) menciona que no se manipularan las variables y se analizaran los resultados tal y como sean respondidas por los participantes de la investigación. Además tiene un nivel descriptivo de tipo correlacional causal, ya que según Ramos (2017) tiene como finalidad determinar el grado de asociación de dos variables o conceptos en un contexto diferente o particular siendo el método hipotético deductivo.

#### Figura 1

##### *Modelo de investigación Correlacional*



Dónde:

M: Muestra

O1: Medición de variable 2

O2: Medición de variable 2

r: Relación de variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable:** Según el autor Baena (2014) la variable es aquella característica basada en un objeto de estudio que puede fluctuar o cambiar y su medición puede ser representada mediante numeración estadística.

**Operacionalización:** El autor Hernández et al. (2014) mencionó que es el proceso por el cual se dividen las variables y las desglosa para llegar a un nivel concreto de entendimiento de los componentes de una variable.

#### **Variable 1: Gestión Administrativa**

##### **Definición conceptual**

Quincho (2022) mencionó que la gestión administrativa es la realización de acciones, con el objeto de obtener resultados, de la manera más eficaz y económica posible. Dichas acciones involucran la planificación administrativa, la organización administrativa y la dirección administrativa.

##### **Definición operacional**

La variable de gestión administrativa se midió en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones según Quincho (2022) Planificación administrativa, organización administrativa, dirección administrativa

**Dimensiones:** Planificación administrativa, organización administrativa, dirección administrativa.

#### **Variable 2: Clima organizacional**

##### **Definición conceptual**

Según Carbajal (2021) el clima organizacional es el contexto en donde se evidencian características que mejoran la motivación del trabajador con respecto a su empresa basados en el liderazgo y el reconocimiento que se tiene de los trabajadores.

## **Definición operacional**

La variable de clima organizacional se midió en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones. Según Carbajal (2021) liderazgo, motivación y reconocimiento.

**Dimensiones:** liderazgo, motivación y reconocimiento.

### **3.3. Población muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población:**

La población según Kleeberg et al. (2009) es una colección de individuos u objetos que son determinados como sujetos o unidad de análisis determinados por un tiempo y espacio. De tal modo la población fue conformada por 134 colaboradores de una institución educativa en el Callao 2022.

#### **3.3.2. Muestra:**

Según Hernández y Mendoza (2018) la muestra definida es parte de un grupo de la población específica que participará en la investigación, donde a través de una fórmula se podrá conseguir resultados e implementar parámetros y que represente a la población. Siendo esta un total de 100 colaboradores.

#### **3.3.3. Muestreo:**

El muestreo que se realizó es no aleatorio simple ya que se determinó la muestra mediante una fórmula estadística para poblaciones finitas, ya que según el autor Hernández y Mendoza (2018) este procedimiento se realiza cuando existe una población determinada y todos los participantes están dispuestos a participar en la investigación.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica

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

#### Instrumento:

El instrumento según Sarabia y Alconero (2019) mencionó que es la forma como se puede medir una variable y que de este modo se puedan aplicar las herramientas estadísticas que disponga el estudiante. Para la presente investigación se realizó dos cuestionarios uno para cada variable y se realizará para la validez el proceso de juicio de expertos y se someterá a una prueba piloto que dará a conocer una proyección del trabajo de investigación.

**Validez:** Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) da a conocer que la validez está dentro del lineamiento de la exactitud y certeza para los resultados de un instrumento. Por lo cual la presente investigación se realizó mediante la valides del criterio de juicio de expertos.

#### Tabla 1

*Validez por criterio de Juicio de Expertos*

N°	Nombre y apellidos	Especialidad	Opinión
1	Dr. Bravo Huaynates, Guido Junior	Metodólogo	Suficiente
2	Dra. Jenny Ruiz Salazar	Estadístico	Suficiente
3	Dra. Soraida V. Montes Pinto	Temático	Suficiente

**Confiabilidad:** Hernández (2018) mencionó que las mediciones deben mantenerse de manera exacta y estables en el sentido estadístico, de tal modo que de acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario de gestión administrativa se obtuvo un .947 lo cual según la teoría de escala de Alfa de Cronbach es índice de una alta confiabilidad,



lo cual va acorde con el cuestionario para clima organizacional el cual tuvo un resultado de .933 teniendo el mismo criterio de confiabilidad.

**Tabla 2**

*Confiabilidad de Variables*

<b>Variables</b>	<b>Alfa Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Cuestionario de Gestión Administrativa	.947	25
Cuestionario de Clima Organizacional	.933	18

Nota: Análisis estadístico SPSS\_v26. (2022)

### **3.5. Procedimiento**

Se solicitó como primer paso el contacto con el director del centro educativo para tener el permiso para realizar la investigación en la institución educativa, de este modo se realizó el cuestionario a los colaboradores que fue preparada previamente a través de un formato web. Posterior a ello se realizará el procesamiento de datos iniciando por el vaciado de datos en Excel y luego su procesamiento en el programa SPSS V. 26.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos fueron ingresados en Excel para ordenar, y luego exportados 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 (dependiendo de la prueba de normalidad), de esa manera se logrará conocer el nivel de reciprocidad que se da entre las variables de estudio.

### **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, citando los autores de las bases teóricas. Del mismo modo se consideró la guía de elaboración de tesis de la universidad y el código de ética que menciona que toda investigación debe realizarse con responsabilidad sustentando los autores y siendo de autonomía del estudiante para realizar toda la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Análisis Descriptivo

**Tabla 3**

*Frecuencias descriptivas: Gestión administrativa*

Variable y sus dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Planificación Administrativa	2	2%	4	4%	94	94%	100	100%
Organización Administrativa	1	1%	1	1%	98	98%	100	100%
Dirección administrativa	1	1%	8	8%	91	91%	100	100%
Gestión Administrativa	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>4</b>	<b>4%</b>	<b>96</b>	<b>96%</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Con respecto a los resultados, en la tabla 3 se puede observar que un 96% de los docentes consideran que existe un índice alto de gestión administrativa en la institución, mientras que en cuanto a la planificación administrativa se evidencia un 94% lo cual ubica a la dimensión en un nivel alto. Del mismo modo la dimensión de organización administrativa con un 98% y la dirección administrativa con 91% se ubican en un nivel alto consecuentemente con la variable estudiada.

**Tabla 4**

*Frecuencias descriptivas: Clima organizacional y sus dimensiones*

Variable y sus dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo	4	4%	5	5%	91	91%	100	100%
Motivación	3	3%	5	5%	92	92%	100	100%
Reconocimiento	3	3%	4	4%	93	93%	100	100%
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>	<b>92</b>	<b>92%</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Con respecto a los resultados, en la tabla 4 se puede observar que un 91% de los docentes consideran que existe un índice alto de clima organizacional en la institución, mientras que en cuanto a liderazgo se evidencia un 91% lo cual ubica a la dimensión en un nivel alto. Del mismo modo la dimensión de

motivación con un 92% la de reconocimiento 93% siendo estas de nivel alto respectivamente.

## **Análisis inferencial**

### **Prueba de normalidad**

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad de las variables gestión administrativa y clima organizacional*

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,219	100	,000
Clima Organizacional	,240	100	,000

Para el presente trabajo se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov para conocer la distribución correcta de las variables, por lo cual al ser menor ,005 se determinó que la distribución es de tipo anormal, por lo cual se usó estadísticos no paramétricos para correlacionarlos como el de Spearman.

### **Regla de decisión:**

Si  $p$  valor  $< 0,05$ , rechazar  $H_0$ ; Si  $p$  valor  $\geq 0,05$ , aceptar  $H_0$

### **Nivel de significancia:**

Se tiene que es de " **$\alpha=0,05$** " que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### **Hipótesis general**

$H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional

$H_1$ : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional

**Tabla 6***Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional*

			Gestión administrativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En referencia a la tabla 6, observamos que el coeficiente de Rho de Spearman fue .821, demostrando la correlación alta entre las variables, asimismo el nivel de significancia es de .000 menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o la hipótesis del investigador. Por lo cual se puede concluir que a mayor gestión administrativa se evidenciará muchas mejoras en cuanto al clima organizacional se refiere.

**Hipótesis específica 1**

Ho: No existe relación entre la planificación administrativa y el clima organizacional

H1: Existe relación entre la planificación administrativa y el clima organizacional

**Tabla 7***Cálculo de relación entre planificación administrativa y el clima organizacional*

			Planificación Administrativa	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Planificación Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En referencia a la tabla 7, observamos que el coeficiente de Rho de Spearman fue .760 siendo considerada una correlación positiva entre la dimensión de planificación administrativa y clima organizacional, asimismo el nivel de significancia es de 0,000 menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la alterna. De este modo se determina que a mayor nivel de planificación administrativa existirá un mayor clima organizacional.

## Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la organización administrativa y el clima organizacional

H1: Existe relación entre la organización administrativa y el clima organizacional

**Tabla 8** *Cálculo de relación entre la organización administrativa y el clima organizacional*

		Organización Administrativa	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Cultura Escolar	Coeficiente de correlación	,726**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
	Trabajo Colaborativo	Coeficiente de correlación	,726**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En referencia a la tabla 8, se observó que el coeficiente de Rho de Spearman fue .726, demostrando la correlación alta entre las variables, asimismo el nivel de significancia es de .000 menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o la hipótesis del investigador. Por lo cual se puede concluir que a mayor Organización administrativa se evidenciará en un nivel mayor de clima organizacional.

## Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la dirección administrativa operativas de recursos institucionales y el clima organizacional

H1: Existe relación entre la dirección administrativa operativas de recursos institucionales y el clima organizacional

**Tabla 9***Cálculo de relación entre la dirección administrativa y el clima organización*

			Gestión administrativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dirección administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,811**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	100	100
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En referencia a la tabla 9, observamos que el coeficiente de Rho de Spearman fue .811, demostrando la correlación alta entre las variables, asimismo el nivel de significancia es de .000 menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o la hipótesis del investigador. Por ello, se puede concluir que a mayor dirección administrativa existirá un mejor clima organizacional.



## V. DISCUSIÓN

El presente estudio se basó en la correlación que existe entre la gestión directiva y el clima organizacional, en dicho sentido el estudio fue realizado a una población de colaboradores de una institución educativa. Con respecto a los resultados descriptivos, se observó que un 96% de los docentes consideran que existe un índice alto de gestión administrativa en la institución, mientras que a la planificación administrativa se evidencia un 94% lo cual ubica a la dimensión en un nivel alto. Del mismo modo la dimensión de organización administrativa con un 98% y la dirección administrativa con 91% se ubican en un nivel alto, asimismo Álvarez y Montano (2019) realizaron una propuesta investigativa que abarcó a los colaboradores de programas sociales, dicha investigación buscaba la correlación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en un centro de estudios en la ciudad de Juárez y reconocer los niveles de ambos constructos siendo los resultados tal y como se presente en el trabajo realizado.

En cuanto al clima organizacional, se estableció que un 91% de los docentes consideran que existe un índice alto de clima organizacional en la institución, mientras que en cuanto a liderazgo se evidencia un 91% lo cual ubica a la dimensión en un nivel alto. Del mismo modo la dimensión de motivación con un 92% la de reconocimiento 93% siendo estas de nivel alto respectivamente.

El autor Alvarado (2018) redactó un artículo científico en donde se enfocó al estudio del clima organizacional y la gestión desde el aspecto administrativo en los docentes de una institución en el país de Ecuador. Dicho autor tuvo como conclusión que si existe una correlación fuerte ya que el Rho de Spearman fue de ,789 sig= ,000 lo cual va acorde a lo mencionado por el presente trabajo quien incluso logra coeficientes de correlación más fuerte que el antecedente mencionado.

Con respecto al ámbito teórico, Marcano y Reyes (2006) profundizaron las teorías de Fayol mencionando que dentro de la doctrina de la administración se puede facilitar dicha actividad mediante la confianza en los trabajadores y una clara definición de roles funciones que deberán ser puestas no solo como un requerimiento o tarea del colaborador sino como parte de su ser y su aprendizaje

en el desarrollo personal. Dicha propuesta fue efectivamente cumplida en los resultados reflejados ya que a mayor gestión administrativa se logró un mejor clima organizacional.

De acuerdo a la hipótesis general, el coeficiente de Rho de Spearman fue .821, demostrando la correlación alta entre las variables de gestión administrativa y clima organizacional, asimismo el nivel de significancia es de .000 menor a 0,05, por lo tanto, la investigación se contrasta con la de Rojas (2020) quien hizo una investigación en donde la finalidad de su estudio estuvo basado en la correlación de la gestión administrativa frente a un clima organizacional el cual también efectúa la proposición de que a mayor gestión administrativa el clima organizacional va a ser mucho mejor dado a través del coeficiente de Spearman se determinó que este era bueno con un ,785. sig= ,000.

Al respecto de lo anterior mencionado tenemos la teoría de sobre la gestión administrativa Marcano y Reyes (2006) quienes profundizaron las teorías de Fayol mencionando que dentro de la doctrina de la administración se puede facilitar dicha actividad mediante la confianza y buscando la estabilidad del personal, ya que un colaborador el cual tiene un clima organizacional acorde a sus expectativas se desarrollará de mejora forma en su puesto de trabajo.

En cuanto a la hipótesis que correlaciona la planificación administrativa y el clima organizacional se determinó que el coeficiente de Rho de Spearman fue .760 siendo considerada una correlación positiva entre la dimensión de planificación administrativa y clima organizacional, asimismo el nivel de significancia es de 0,000 menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la alterna. De este modo se determina que a mayor nivel de planificación administrativa existirá un mayor clima organizacional.

En ese aspecto, optimizar los recursos es un reto para las instituciones, dado que implicaría una gestión compleja, sobre todo por las circunstancias que implican cada proceso comprometiendo no solo la maquinaria o elementos técnicos que influyen en el desarrollo de la empresa, sino también por el factor humano, las personas que componen la empresa con su profesionalismo,

motivación e intencionalidad darán los resultados que se esperan. Al dar a conocer dicha relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional está claro que el país de Perú no todas las empresas se interesan por el bienestar de sus trabajadores y por el contrario solo se basan en la producción o metas que no terminan siendo el indicador para reconocer a una buena gestión.

En comparación a ello Arriaga, Martínez y Ávalos (2018) realizó una investigación abordando el tema de la gestión administrativa y la relación con el clima organizacional, al respecto la investigación fue correlacionada por el coeficiente de Pearson siendo este un resultado de ,780 y sig= ,000 teniendo como muestra a 200 colaboradores del sector educativo. Al descubrir ello en su investigación demostró que mucho de esas razones eran hechas por el poco profesional que existía dentro de sus colaboradores y que necesitaban capacitarse. De este modo la empresa estará dispuesta a crecer no solo en su producción sino en la calidad del clima organizacional de sus trabajadores tal y como queda establecido en el marco teórico de la presente investigación.

Según Álvarez y Montano (2019) realizó una propuesta investigativa que abarcó a los colaboradores de programas sociales, dicha investigación buscaba la correlación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en un centro de estudios en la ciudad de Juárez, de este modo se buscó analizar de forma cuantitativa el presente trabajo. Adicional a ello se buscó conocer cuál era el nivel de clima organizacional que tenían los colaboradores. Los porcentajes de correlación resultaron que a través del coeficiente de Pearson se determinó una correlación fuerte de ,884 sig= ,000 y mientras tanto el nivel del clima organizacional represento una satisfacción de solo el 20%. Por lo cual, se concluyó que era necesario una reestructuración desde la parte de la organización de la empresa y el trato fuera de manera más horizontal para conseguir una mejora e lo que a clima laboral respecta, siendo el punto de partida del interés y beneficios del empleador para que la producción de los empleados crezca.

Con respecto de lo anterior mencionado tenemos la teoría de Pacheco et. Al. (2018) el cual mencionó los principios de la administración de Taylor como un fin principal en el desarrollo de las funciones de la administración. Su finalidad es asegurar que mediante la planificación se lograra no solo establecer objetivos

sino que proyectarse a un ingreso lo cual no solo será rentable para la institución, sino también para los colaboradores ya que la planificación permite tener un sistema de trabajo ordenado y con funciones definidas.

En consiguiente a la segunda hipótesis específica se observa que el coeficiente de Rho de Spearman fue .726, demostrando la correlación alta entre las variables, asimismo el nivel de significancia es de .000 menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o la hipótesis del investigador. De lo mencionado se contrasta con lo dicho por el autor Baldeón (2017) quien dio a conocer su investigación que tuvo como propósito identificar la correlación del clima laboral con la gestión administrativa, dicha investigación termino por concluir una correlación de Pearson de ,755 y sig= ,000 la conclusión de que existe una relación positiva en la que a mayor clima laboral la gestión administrativa mejoraría considerablemente en centro educativo. La investigación propuesta por el autor recalca que el clima laboral es fundamental para optimizar las funciones que se tienen en el marco del desarrollo de las funciones de cada personal en las áreas correspondidas.

En relación de lo anterior mencionado tenemos la teoría de Peña (2019), dicho investigador sigue la corriente de lo propuesto por el autor Fayol, el cual se desarrolló bajo la premisa que la organización estaba muy ligado dentro de la gestión administrativa para lograr un buen clima organizacional, en tal sentido el autor propone que mientras la organización se establece en base a las funciones y propuestas de objetivos que tiene una empresa se estará obteniendo mayores resultados no solo de forma rentable sino con el compromiso de los trabajadores.

En referencia a las teorías propuestas se basaron en lo planteado por Fayol acerca de la gestión administrativa, por ello el autor Peña (2019) hizo algunos aportes acerca de la teoría mencionada y afirmo que el constructor de gestión administrativa se basada en llegar desde un punto más amplio a la gestión administrativa, buscando formalizar la organización del trabajo y aplicarle a este sus principios y funciones. Este proceso estructural de la gestión administrativa se consolido como parte de un conjunto de actividades que vendrían a realizarse paso a paso mediante la planificación, siendo el eje central para alcanzar resultados tangibles y en corto tiempo. En dicho aspecto la función

de la planificación debió ser mejorada mediante la sistematización de procesos tienen en claro todo lo que implicaba la administración, desde organizar, planificar, dirigir y coordinar la realización de las actividades, así como el control de estas durante el desempeño de las funciones de los colaboradores

En lo relacionado a la tercera hipótesis se evidencio que el coeficiente de Rho de Spearman fue .811, demostrando la correlación alta entre las variables, asimismo el nivel de significancia es de .000 menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o la hipótesis del investigador. Por ello, se puede concluir que a mayor dirección administrativa existirá un mejor clima organizacional. En base a ello Salazar (2021) propuso el desarrollo de una investigación de posgrado sobre el correcto funcionamiento del clima laboral frente a un determinado mandato administrativo muy rígido en una escuela primaria en Guayaquil en donde el coeficiente de correlación de Pearson fue de .785 lo cual es aceptable e incide que existe una correlación positiva moderada siendo el mismo resultado al correlacionar las dimensiones de ambas variables. Como conclusión de se tuvo que un mandato administrativo debe ser flexible frente a la necesidad de los trabajadores ya que si no se dará de ese modo la percepción de los colaboradores será la poca o nula identificación con la empresa.

Según Rojas (2020) hizo una investigación en donde la finalidad de su estudio estuvo basado en el análisis de la gestión administrativa frente a un clima organizacional que ha sido sesgado por el desinterés laboral, por lo cual a través del coeficiente de Spearman se determinó que este era bueno con un ,785. sig= ,000 Dentro de la investigación se utilizó como instrumento de evaluación una encuesta aplicada a 60 trabajadores. Como resultado se tuvo una excelente conclusión, dado que el 53.3% manifestó que si hubiera algún motivador adicional para mejorar las ganas de desarrollar el trabajo esto sería diferente. También el 70% indicaron que en muchos casos durante la planificación de actividades no se considera a todos los empleados o su crecimiento profesional siendo esto determinante para una intervención con respecto a lo que el clima laboral desarrolla en la población de un centro de trabajo.

Al respecto de lo anterior mencionado tenemos la teoría de Heimer (2016) da a entender que la gestión desde su enfoque de administración no solo va acorde con la toma de decisiones sino por el contrario se acerca a sus subordinados para escucharlos y saber la realidad que viven, de este modo los órganos de dirección siempre están en constante actualización y listos para una mejora. En tal sentido dicho concepto se contrasta con el reconocimiento que necesitan los empleados y que en los resultados de la presente investigación se manifiesta.

El autor Baldeón (2017) dio a conocer su investigación que tuvo como propósito identificar la correlación del clima laboral con la gestión administrativa en una dependencia policial de Huará, dicha investigación fue hecha con 250 Colaboradores incluyendo docentes, personal administrativo y de limpieza. El estudio fue no experimental sin manipular las variables. Se obtuvo como resultado una correlación de Pearson de ,755 y sig= ,000 la conclusión de que existe una relación positiva en la que a mayor clima laboral la gestión administrativa mejoraría considerablemente en centro educativo. La investigación propuesta por el autor recalca que el clima laboral es fundamental para optimizar las funciones que se tienen en el marco del desarrollo de las funciones de cada personal en las áreas correspondidas.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : En lo que respecta a la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, se determinó que existe correlación entre ambas de ,821 y Sig. = ,000, manifestándose una correlación positiva.
- Segunda** : En lo que respecta a la relación entre la planificación y el clima organizacional, se determinó que existe correlación entre ambas de ,760 y Sig. = ,000, manifestándose una correlación positiva moderada.
- Tercera** : En lo que respecta a la relación entre la organización y el clima organizacional, se determinó que existe correlación entre ambas de ,726 y Sig. = ,000, manifestándose una correlación positiva moderada.
- Cuarta** : En lo que respecta a la relación entre la dirección y el clima organizacional, se determinó que existe correlación entre ambas de ,811 y Sig. = ,000, manifestándose una correlación positiva alta.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda implementar en la organización la mejora de las políticas de manejo interno que permitan fortalecer el ambiente laboral a través de una conveniente administración de los recursos materiales y humanos.
- Segunda** : Se recomienda ampliar el conocimiento en el personal sobre los principios de la institución como son la misión y la visión. Así, mismo, sobre los objetivos y los instrumentos de gestión y su actualización. Finalmente, motivar su participación, así como la atención a sus propuestas que contribuyen con la vida institucional de la organización.
- Tercera** : Se recomienda permitir una mejor comunicación e interacción entre las diferentes áreas de la organización. Así, como agilizar el intercambio de información y la asignación oportuna de recursos materiales para un mejor desempeño laboral. Finalmente, considerar una adecuada distribución del personal con el número suficiente para mejorar en el logro de los objetivos.
- Cuarta** : Se recomienda desarrollar un adecuado liderazgo de los responsables de parte de los superiores. Así, mismo, se debería motivar y orientar frecuentemente a los trabajadores para el mejor desarrollo de sus funciones. Finalmente, hacer conocer al personal de forma adecuada sobre las labores que deben de desempeñar, así como una adecuada conformación de los equipos de trabajo de acuerdo con las capacidades de cada uno de ellos.



## Referencias

- Alvarado, M. (2015). El equipo Directivo. Recursos técnicos de gestión. Madrid, España: Editorial Popular.  
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173010/html/>
- Alvarez, C. y Montano, C. (2019). Administración de programas sociales en los Centros Comunitarios de Ciudad Juárez. *Revista Investigación Administrativa*, vol. 48 núm. (124). Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456059299005>
- Arriaga, F., Martínez, E., & Ávalos, D. (2018). La gestión administrativa en las microempresas de Arandas, Jalisco, México. *Ra Ximhai*. Obtenido de  
<https://www.redalyc.org/journal/461/46158064001/>
- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación. México, D.F.: Grupo Editorial Patria
- Baldeón, P (2020) Caracterización de la gestión directiva en la emergencia nacional por covid-19 Red 18 - Ugel 15, Lima provincias, 2020.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73604/Balde%C3%B3n\\_DLCPB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73604/Balde%C3%B3n_DLCPB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barrios, Y., Alcalá Narváez, M., Carrillo Landazabal, M., & Vargas, L. E. (2020). Organizational climate of the community participation processes of an educational institution. [Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa] *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(Extra11), 138-163. doi:10.5281/zenodo.4278340
- Carbajal (2021) Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa PROVISERVICIOS SAC Lima-Perú, 2021.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73950?locale-attribute=es>

- Castro, R., & De Mattia, C. (2015). Administrative science and public management: a criticism of the primacy of private over public. *Cadernos EBAPE*, 1054-1065  
<https://www.scielo.br/j/cebape/a/9zqYqkny9Pmp48FddLBtDZy/?format=pdf&lang=en>
- Cetzal, R. P., Mac, C. R., Ramírez, C. G., & Osuna, N. M. (2020). Factors that affect teaching performance in high and low effectiveness schools in Mexico. [Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México] *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educacion*, 18(2), 77-95.  
 doi:10.15366/REICE2020.18.2.004
- Charry, H. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comuni@cción*, 9 (1), 25 – 34.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Chiavenato (1999). *Administración De Recursos Humanos, Quinta Edición – Noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw" Hill.*
- Chiavenato (2017) *“Introducción a la teoría general de la administración”*. Edición en español por McGRAW-HILL/ÍNTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V. Séptima edición file:///C:/Users/Usuario/Downloads/168-Texto%20del%20art%C3%ADculo-720-1-10-20200811.pdf
- Condeza, M. (2019). *Contrataciones del estado y a gestión administrativa de la municipalidad distrital de José Crespo y Castillo, Aucayacu, 2019. Huánuco - Perú: Universidad de Huánuco.*  
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2345;jsessionid=45FBF89D74CB11A13CE13E9C8D4E8911>
- Cortés, D. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Dialnet plus*, 17(1), 145-161.  
<http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>

- Cuadrado, C. (2007). Protocolo y comunicación en la empresa y los negocios. España: FC Editorial.
- Edwards, M., & Huneeus Villalobos, M. (2017). Convivencia Escolar para el aprendizaje y gestión directiva para el buen trato de todos: Hacia una mejor comprensión del concepto. *Cultura Educación y Sociedad*, 8(2), 9-20. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.8.2.2017.01>
- Frías, P. (2001). Desafíos de modernización de las relaciones laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial. Santiago de Chile: Lom Ediciones
- Gonzales, S. et al (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. *Universidad y Sociedad*.12 (4). Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400032](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032)
- Heimer (2016) Repensando los indicadores educativos: la gestión educativa, curricular y de vinculación con la comunidad. [https://www.researchgate.net/publication/334105549\\_Repensando\\_los\\_indicadores\\_educativos\\_la\\_gestion\\_educativa\\_curricular\\_y\\_de\\_vinculacion\\_con\\_la\\_comunidad](https://www.researchgate.net/publication/334105549_Repensando_los_indicadores_educativos_la_gestion_educativa_curricular_y_de_vinculacion_con_la_comunidad)
- Hernández R, Fernández, C & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (Séptima Edición). México D.F, México: McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. & Mendoza, Ch. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Universidad de Celaya. México.
- Herzberg, F.(1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, Paperback, 46(1), 53-62. <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees>

- Institut de Publique Sondage d'Opinion Secteur (Ipsos, 2018) Cómo influye el clima organizacional en los docentes de instituciones públicas. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/cgt/news/docuaments/2018-10/gestion\\_pdf-2018-101\\_10.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/cgt/news/docuaments/2018-10/gestion_pdf-2018-101_10.pdf)
- Jiménez, M., Moreno, S., y Sánchez, M.(2020). Revisión sobre estudios de clima organizacional en el sector salud. Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20026>
- Leon, M. (2018). Clima Organizacional y Gestion Administrativa de los docentes de una Unidad Educativa Daule. [Tesis de postgrado], Ecuador.
- Llanos, G. et al. (2019). Clima organizacional y compromiso laboral en una empresa Trujillana. Revista científica Da Vinci Science, 2(1), 24-31. <https://cutt.ly/6f5lWdC>
- 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].
- Lopez, B, (2020) ¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? Esan. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia>
- Macías, E. & Vanga Arvelo, M. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. [Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional\*] *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567. doi:10.52080/rvgluzv26n94.6
- Marcano, A. Reyes, M. (2006) Gestión académico-administrativa en la educación básica. Scielo. Recuperado de: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842006000200005](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000200005)

- Mendoza- WM, García-Ponce TY, Delgado-Chávez MI, Barreiro-Cedeño IM. (2018) El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Palacios (2018). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>
- Paredes, P. N. R., & Grimaldo-Muchotrigo, M. P. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. Redalyc.org, 11(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459553539008>
- Pacheco, J. Robles, C. Ospino, A. (2018) Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. Scielo . Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>
- Peña, J., & Almaguer-Martí, A. (2019). Modelo de gestión administrativa y financiera para Institutos Politécnicos Industriales. Redalyc.org, 18(4). <https://www.redalyc.org/journal/5891/589162002004/>
- Pinedo, C., y Delgado, J.,(2020) Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. Revista científica horizonte empresarial, 7(2). <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Quincho (2022) Gestión administrativa en el proceso de distribución de material educativo de una unidad de gestión educativa local, Ica – 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95902>
- Quiroga, A (2021) . La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera rigot s.a. de la ciudad de guayaquil <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>

- Reyes, E., Marcano, N., & Inciarte, A. (2006). Gestión académico-administrativa en la educación básica. *Redalyc.org*, 11(34).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29003405>
- Rojas J (2021) Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69625>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Cientific*, vol. 4: 153-172. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5636/563662173010/563662173010.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. K. (2018). *Administración*. Pearson Educación. Recuperado de:  
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
- Rosario, P, Zayda Yuyvzza, R. P., Rosa Cecilia, G. R., & René Antonio, H. B. (2021). Organizational climate and administrative professional: A study from a peruvian state university. [Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana] *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(93), 308-317. Retrieved from [www.scopus.com](http://www.scopus.com)
- Salazar (2021) Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84273>
- Saavedra, E. F. C., Reyes, M. A. M., Trujillo, J. V. B., Alfaro, C. E. R., & Jara, C. I. A. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in peru. [Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú] *Revista Cubana De Salud Publica*, 45(2) Retrieved from [www.scopus.com](http://www.scopus.com)

Serrano, L. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. [www.scielo.org.bo](http://www.scielo.org.bo).  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lang=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lang=es)

Schiffman, L. Lazar, L. y Wisenblit, J. (2014). Comportamiento organizacional. 12 edición. Mexico. Pearson.

Sosa, R. (2018) ¿De qué depende un buen clima organizacional? Forbes. Recuperado de : <https://www.forbes.com.mx/de-que-depende-un-buen-clima-organizacional>

Veldsman (2002) Into the people effectiveness arena: Navigating between chaos and order.  
[https://www.researchgate.net/publication/269319304\\_Into\\_the\\_people\\_effectiveness\\_arena\\_Navigating\\_between\\_chaos\\_and\\_order](https://www.researchgate.net/publication/269319304_Into_the_people_effectiveness_arena_Navigating_between_chaos_and_order)

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión administrativa y clima organizacional en docentes del centro educativo, callao 2022

**Autor:** Yesica Sánchez Ortiz

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la relación del personal y el clima organizacional en los colaboradores de una institución educativa privada en el callao 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> <b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la Planificación administrativa y el clima organizacional en los colaboradores de una institución educativa privada en el callao 2022?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la organización administrativa y el clima organizacional en los colaboradores de una</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima organización en una institución educativa privada, Callao 2022. En cuanto a los objetivos específicos se estableció lo siguiente</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación que existe entre la Planificación administrativa y el clima organizacional de una institución educativa privada en el callao 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación que existe entre la gestión</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hipótesis general: Existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una institución educativa privada, Callao 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>Hipótesis específica 1</b> Existe una relación significativa entre la planificación administrativa y el clima organizacional en una institución educativa privada, Callao 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b></p>	<b>Variable 1:</b> Gestión Administrativa				
			1. Planificación administrativa	Instrumentos de planificación  Visión, misión y formulación de Objetivos  Plantea estrategias de planificación  Definición de procedimientos	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala de Likert	
			2. Organización Administrativa	Coordinación  División de trabajo	9,10,11,12,13,14		



<p>institución educativa privada en el callao 2022?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección administrativa y el clima organizacional en los colaboradores de una institución educativa privada en el callao 2022?</p>	<p>administrativa y el involucramiento laboral en una institución educativa privada, Callao 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la comunicación en una institución educativa privada, Callao 2022.</p> <p>...</p>	<p>Existe una relación significativa entre la organización administrativa y el clima organizacional en los colaboradores de una institución educativa privada en el callao 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe una relación significativa entre la dirección administrativa y el clima organizacional en los colaboradores de una institución educativa privada en el callao 2022</p>		Descripción de funciones			
			3. Dirección Administrativa	Toma de decisiones Integración Motivación Acompañamiento	15,16,17,18,19,20,21		
			<b>Variable 2: Clima Organizacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			1. Liderazgo	Poder e influencia Estimulo de trabajo en equipo Cumplimiento de objetivos Estímulo a la excelencia	1,2,3,4	ORDINAL	
2.Motivación	Estimulación al logro Condiciones de trabajo	5,6,7,8					

			3.Reconocimiento	Satisfacción laboral Felicitación por logro Reconocimiento de virtudes	9,10,11,12		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<b>Nivel:</b> Descriptivo Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Método:</b> Hipotético-deductivo	<b>Población:</b> 100 personal docentes , auxiliares , psicólogos , talleres y administrativos  <b>Tipo de muestreo:</b> Por conveniencia  <b>Tamaño de muestra:</b> 80 personas	<b>Variable 1: Gestión Administrativa</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Yesica Sánchez Ortiz <b>Año:</b> 2022 <b>Monitoreo:</b> Se aplicará a los docentes, talleres , psicólogos , administrativos <b>Ámbito de Aplicación:</b> Institución educativa particular, callao 2022 <b>Forma de Administración:</b> Virtual  <b>Variable 2: Clima Organizacional</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Yesica Sánchez Ortiz <b>Año:</b> 2022 <b>Monitoreo:</b> Se aplicará a los docentes, talleres , psicólogos , administrativos <b>Ámbito de Aplicación:</b> Institución educativa particular, callao 2022 <b>Forma de Administración:</b> Virtual		<b>Estadística descriptiva:</b> Es la primera fase del análisis descriptivo de cada variable de la investigación, implica el conteo de casos que se presentaron en las categorías de las variables con el propósito de conocer la distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y medidas de la variabilidad, transformación a puntuaciones z, razones y tasas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El estudio realizará un análisis descriptivo de los datos, obteniendo la media, desviación estándar, las frecuencias, porcentajes de las variables.  <b>Estadística inferencial:</b> Sirve para efectuar generalizaciones de la muestra a la población, se utiliza para probar hipótesis y estimar parámetros, basado en el concepto de distribución muestral (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La investigación realizará el análisis de regresión logística.			

# BASE DE DATOS

bbd yesica.xlsx - Excel

victor samuel izquierdo zuloaga

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Acrobat ¿Qué desea hacer?

Cortar Copiar Pegar Copiar formato Portapapeles Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos Celdas Edición

T21 3

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	
1	ID	EDAD	SEXO	V1D1A1	V1D1A2	V1D1A3	V1D1A4	V1D1A5	V1D1A6	V1D1A7	V1D1A8	V1D1A9	V1D1A10	V1D1A11	TV1D1	V1D2A12	V1D2A13	V1D2A14	V1D2A15	V1D2A16	V1D2A17	TV1D2	V1D3A18	V1D3A19	V1D3A20	V1D3A21	V1D3A22	V1D3A23	V1D3A24	V1D3A25	TV1D3	TV1	V2D1B1	V2D1B2	
2	1	41	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	36	3	4	3	3	3	3	19	3	4	3	4	3	3	3	4	27	82	3	3	
3	2	28	1	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	51	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	5	5	4	4	4	37	115	5	4	
4	3	42	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	51	5	4	5	5	1	2	22	4	2	4	4	5	1	4	5	29	102	4	4	
5	4	36	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45	5	4	5	5	4	4	27	4	3	4	4	2	5	5	32	104	4	4		
6	5	47	1	4	3	4	5	5	5	1	3	3	1	5	39	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	3	2	4	3	30	98	4	3	
7	6	45	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	125	5	5	
8	7	35	2	5	4	1	5	5	5	4	4	4	5	5	47	5	5	4	4	5	5	28	4	4	3	5	3	1	2	4	26	101	4	2	
9	8	49	1	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	49	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	116	5	5	
10	9	28	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	125	5	5	
11	10	36	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	124	5	5	
12	11	33	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	125	5	5	
13	12	48	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	125	5	5	
14	13	26	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	125	5	5	
15	14	25	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	4	4	4	35	107	4	4	
16	15	29	1	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	4	4	4	34	106	5	5
17	16	38	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	53	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	122	5	5	
18	17	26	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	125	5	5	
19	18	39	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	125	5	5	
20	19	36	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52	4	5	4	3	1	4	21	5	5	5	5	5	1	4	4	34	107	4	5	
21	20	23	2	4	4	3	5	4	4	4	3	3	2	3	39	4	4	3	4	3	4	23	4	4	4	3	4	3	3	3	28	90	3	3	
22	21	47	1	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	3	5	5	28	5	3	5	5	5	3	5	5	36	113	5	5	
23	22	35	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	40	3	3	4	3	4	3	20	4	4	3	4	3	1	2	3	24	84	4	4	
24	23	25	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	123	5	5	
25	24	23	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	125	5	5	
26	25	28	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	35	103	4	4
27	26	27	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	48	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	5	4	38	116	4	4	
28	27	46	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	51	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	3	3	5	35	115	5	5	
29	28	26	1	5	4	3	5	5	5	4	3	3	1	3	41	3	4	4	3	3	3	20	4	4	3	5	5	3	1	4	29	90	4	3	
30	29	33	1	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	50	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	4	4	4	5	37	114	4	4	
31	30	27	1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	50	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	5	4	4	5	5	37	115	4	4	
32	31	31	1	4	3	5	5	3	4	4	5	5	3	3	44	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	114	5	5	
33	32	30	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	125	5	5	
34	33	33	1	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	4	4	4	4	34	102	4	4	
35	34	36	1	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	1	4	32	112	4	4	
36	35	38	1	4	5	4	5	2	4	4	3	4	3	3	41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	2	2	4	27	92	4	4	
37	36	42	1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	49	5	5	5	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	33	110	4	4	

BBB

Accesibilidad: todo correcto

100%

## FORMULARIO DE GOOGLE



### **Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa privada, Callao 2022**

Hola! Soy un estudiante de una maestría de la Universidad César Vallejo. El presente formulario forma parte de una investigación, para obtener el grado de magister, te agradecería mucho puedas responder y participar de este estudio.

 samizqui@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión administrativa**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación administrativa</b>										
1	Toma decisiones en base a los objetivos y metas institucionales.			x			x				X
2	Planifica en base a los resultados obtenido de una gestión pasada			x			x				X
3	La elaboración de instrumentos de planificación se realiza a través de comisiones			x			x				X
4	Planifica en base a las necesidades actuales de la IE.			x			x				X
5	Orienta la evaluación o ajustes de la visión, misión institucional.			x			x				X
6	Formula los objetivos claros y adecuados para la Institución			x			x				X
7	Contribuye en la difusión de la misión y visión de la institución			x			x				X
8	Establece reuniones de trabajo para realizar la planificación			x			x				X
9	Coordina los objetivos a largo, corto y mediano plazo			x			x				X
10	Lidera las políticas que se darán en la institución educativa			x			x				X
11	Promueve los reglamentos internos de la institución			x			x				X
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización administrativa</b>										
12	Coordina las actividades de la institución			x			x				X
13	Establece acuerdos para la mejora del trabajo			x			x				X
14	Promueve el cumplimiento de las funciones a todo el personal			x			x				X
15	Distribuye las actividades de acuerdo a las funciones			x			x				X
16	Supervisa el cumplimiento de las funciones del personal			x			x				X
17	Evalúa el trabajo en base a las funciones correspondientes			x			x				X
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección administrativa</b>										
18	Toma de decisiones adecuadas de la institución			x			x				X
19	Toma decisiones que pueden ser oportunas			x			x				X
20	Promueve actividades que integren al personal de la institución			x			x				X
21	Fomenta el buen trato entre docentes			x			x				X
22	Motiva el buen desempeño de los docentes			x			x				X

23	Reconoce el trabajo mediante algún incentivo en la institución			x			x				X
24	Expone los criterios de acompañamiento al personal docente evaluado			x			x				X
25	Realiza un acompañamiento constante al personal			x			x				X

MD: Muy en desacuerdo; D: En desacuerdo; A: De acuerdo; MA: Muy de acuerdo.

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Guido Junior Bravo Huaynates

DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de la investigación.

Lima, 10 de noviembre del 2022.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



\*\*\*\*\*  
Mg. Guido J. Bravo Huaynates  
DOCENCIA E INVESTIGACION



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	A	D	M	A	D	M	A	D	
	<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo</b>										
1	Se promueven las buenas prácticas en los docentes				x			x			
2	Se contribuye a empoderar a los colaboradores en el desarrollo de sus funciones				x			x			
3	Muestra interés por el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos				x			x			
4	Promueve el trabajo colectivo para resolver los problemas				x			x			
5	Se cumplen los objetivos trazados en el PEI (Proyecto educativo Institucional)				x			x			
6	Se difunden los objetivos de la institución educativa publicados en el PEI (Proyecto educativo Institucional)				x			x			
7	En la institución se promueven el cumplimiento de las funciones con beneficios para el personal docente				x			x			
8	Promueve las buenas prácticas docentes mediante el ejemplo.				x			x			
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>										
9	Constantemente menciona palabras positivas o de ánimo para alentar a sus colaboradores				x			x			
10	La institución promueve mediante estrategias las metas y objetivos para que puedan ser alcanzados por el docente				x			x			
11	Existen condiciones adecuadas condiciones de trabajo en su centro de labores				x			x			
12	La institución facilita los espacios necesario y materiales para desempeñar las funciones de trabajo				x			x			
	Se siente satisfecho con las condiciones laborales que posee				x			x			
13	Se siente satisfecho con las condiciones laborales que posee				x			x			
14	Piensa que a veces es mejor cambiar de empleo por sus condiciones de trabajo				x			x			
	<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento</b>										
15	En la institución existe el crecimiento profesional basado en los logros y felicitaciones conseguidas				x			x			



16	Felicita de manera oral o escrita algún buen desempeño que logró				x			x			
17	Le han mencionado sobre el buen trabajo que realiza durante el desarrollo de sus funciones				x			x			
18	La institución reconoce su trabajo mediante premios, obsequios o mejores condiciones laborales				x			x			

MD: Muy en desacuerdo; D: En desacuerdo; A: De acuerdo; MA: Muy de acuerdo.

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Guido Junior Bravo Huaynates

DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de la investigación.

Lima, 10 de noviembre del 2022.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados con suficientes para medir la dimensión

Mg. Guido J. Bravo Huaynates  
 DOCENCIA E INVESTIGACION

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión administrativa**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
<b>DIMENSION 1: Planificación administrativa</b>											
1	Toma decisiones en base a los objetivos y metas institucionales.										
2	Planifica en base a los resultados obtenido de una gestión pasada										
3	La elaboración de instrumentos de planificación se realiza a través de comisiones por cursos o especialidad docente										
4	Planifica en base a las necesidades actuales de la IE.										
5	Orienta la evaluación de actividades o ajustes de la visión, misión institucional.										
6	Formula los objetivos claros y adecuados para la institución										
7	Contribuye en la difusión de la misión y visión de la institución										
8	Establece reuniones de trabajo para realizar la planificación										
9	Coordina los objetivos a largo, corto y mediano plazo										
10	Lidera las políticas que se darán en la institución educativa										
11	Promueve los reglamentos internos de la institución										
<b>DIMENSION 2: Organización administrativa</b>											
12	Coordina las actividades de la institución										
13	Establece acuerdos para la mejora del trabajo										
14	Promueve el cumplimiento de las funciones a todo el personal										
15	Distribuye las actividades de acuerdo a las funciones										
16	Supervisa el cumplimiento de las funciones del personal										
17	Evalúa el trabajo en base a las funciones correspondientes										
<b>DIMENSION 3: Dirección administrativa</b>											
18	El director (a) Toma de decisiones adecuadas de la institución										
19	Toma decisiones que pueden ser oportunas para el desarrollo y crecimiento de la institución										
20	Promueve actividades que integren al personal de la institución										
21	Fomenta el buen trato entre docentes										
22	Motiva el buen desempeño de los docentes										

23	Reconoce el trabajo mediante algún incentivo en la institución										
24	Expone los criterios de acompañamiento al personal docente evaluado										
25	Realiza un acompañamiento constante al personal										

Observaciones: Uniformizar las preguntas y poner punto al final de cada pregunta.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Soraida V. Montes Pinto    DNI: 09903208

Especialidad del validador: Doctora en Educación

17 de diciembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante  
Especialidad

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima laboral**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		S	A	N	S	A	N	S	A	N	
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo</b>											
1	Se promueven las buenas prácticas en los docentes										
2	Se contribuye a empoderar a los colaboradores en el desarrollo de sus funciones										
3	Muestra interés por el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos										
4	Promueve el trabajo colectivo para resolver los problemas										
5	Se cumplen los objetivos trazados en el PEI (Proyecto educativo Institucional)										
6	Se difunden los objetivos de la institución educativa publicados en el PEI (Proyecto educativo Institucional)										
7	En la institución se promueven el cumplimiento de las funciones con beneficios para el personal docente										
8	Promueve las buenas prácticas docentes mediante el ejemplo.										
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>											
9	Constantemente menciona palabras positivas o de ánimo para alentar a sus colaboradores										
10	La institución promueve mediante estrategias el cumplimiento de las metas y objetivos para que puedan ser alcanzados por el docente.										
11	Existen condiciones adecuadas de trabajo en su centro de labores										
12	La institución facilita los espacios necesarios y materiales para desempeñar las funciones de trabajo										
13	Se siente satisfecho con las condiciones laborales que posee										
14	Piensa que a veces que es mejor cambiar de empleo por sus condiciones de trabajo										
<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento</b>											
15	En la institución existe el crecimiento profesional basado en los logros y felicitaciones conseguidas										

16	Recibe algún tipo de felicitación de manera oral o escrita algún buen desempeño que logró										
17	Le han mencionado sobre el buen trabajo que realiza durante el desarrollo de sus funciones										
18	La institución reconoce su trabajo mediante premios, obsequios o mejores condiciones laborales										

Observaciones: Uniformizar las preguntas y poner punto al final de cada pregunta.

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ X ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:    **Soraída V. Montes Pinto**    **DNI: 09903208**

Especialidad del validador: **Doctora en Educación**

17 de diciembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
**Especialidad**



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión administrativa**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia*			Relevancia*			Claridad*			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSION 1: Planificación administrativa</b>										
1	Toma decisiones en base a los objetivos y metas institucionales.			X			X				X
2	Planifica en base a los resultados obtenidos de una gestión pasada			X			X				X
3	La elaboración de instrumentos de planificación se realiza a través de comisiones			X			X			X	Especificar que tipos de comisiones para aclarar la pregunta.
4	Planifica en base a las necesidades actuales de la IE.			X			X				X
5	Orienta la evaluación o ajustes de la visión, misión institucional.			X			X			X	Especificar qué tipo de evaluación.
6	Formula los objetivos claros y adecuados para la institución			X			X				X
7	Contribuye en la difusión de la misión y visión de la institución			X			X				X
8	Establece reuniones de trabajo para realizar la planificación			X			X				X
9	Coordina los objetivos a largo, corto y mediano plazo			X			X				X
10	Lidera las políticas que se darán en la institución educativa			X			X				X
11	Promueve los reglamentos internos de la institución			X			X				X
	<b>DIMENSION 2: Organización administrativa</b>										
12	Coordina las actividades de la institución			X			X				X
13	Establece acuerdos para la mejora del trabajo			X			X				X
14	Promueve el cumplimiento de las funciones a todo el personal			X			X				X
15	Distribuye las actividades de acuerdo a las funciones			X			X				X
16	Supervisa el cumplimiento de las funciones del personal			X			X				X
17	Evalúa el trabajo en base a las funciones correspondientes			X			X				X
	<b>DIMENSION 3: Dirección administrativa</b>										
18	Toma de decisiones adecuadas de la institución			X			X				X
19	Toma decisiones que pueden ser oportunas			X			X				X
20	Promueve actividades que integren al personal de la institución			X			X				X
21	Fomenta el buen trato entre docentes			X			X				X

22	Motiva el buen desempeño de los docentes			X			X				X
23	Reconoce el trabajo mediante algún incentivo en la institución			X			X				X
24	Expone los criterios de acompañamiento al personal docente evaluado			X			X				X
25	Realiza un acompañamiento constante al personal			X			X				X

Observaciones: Uniformizar las preguntas y poner punto al final de cada pregunta.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ] Aplicable después de corregir [ X ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dra. Jenny Rutz Salazar


DNI: 09155029

Especialidad del validador: Doctora en Educación

17 de Diciembre

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Firma del Experto Informante



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima laboral**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia*			Relevancia*			Claridad*			Sugerencias
		++	+	-	++	+	-	++	+	-	
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo</b>											
1	Se promueven las buenas prácticas en los docentes			X			X			X	
2	Se contribuye a empoderar a los colaboradores en el desarrollo de sus funciones			X			X			X	
3	Muestra interés por el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos			X			X			X	
4	Promueve el trabajo colectivo para resolver los problemas			X			X			X	
5	Se cumplen los objetivos trazados en el PEI (Proyecto educativo Institucional)			X			X			X	
6	Se difunden los objetivos de la institución educativa publicados en el PEI (Proyecto educativo Institucional)			X			X			X	
7	En la institución se promueven el cumplimiento de las funciones con beneficios para el personal docente			X			X			X	
8	Promueve las buenas prácticas docentes mediante el ejemplo.			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>											
9	Constantemente menciona palabras positivas o de ánimo para alentar a sus colaboradores			X			X			X	
10	La institución promueve mediante estrategias las metas y objetivos para que puedan ser alcanzados por el docente			X			X			X	Debería ser La institución promueve mediante estrategias el cumplimiento de las metas y objetivos para que puedan ser alcanzados por el docente.
11	Existen condiciones adecuadas condiciones de trabajo en su centro de labores			X			X			X	Se repite la palabra condiciones.
12	La institución facilita los espacios necesarios y materiales para desempeñar las funciones de trabajo			X			X			X	Debería decir necesarios en vez de necesario.
	Se siente satisfecho con las condiciones laborales que posee			X			X			X	
	Se siente satisfecho con las condiciones laborales que posee			X			X			X	
14	Pierde a veces la mejor opción de empleo por sus condiciones de trabajo		X				X			X	Debería mencionar que es mejor cambiar de empleo por sus inadecuadas condiciones de trabajo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento</b>											
15	En la institución existe el crecimiento profesional basado en los logros y felicitaciones conseguidas			X			X			X	
16	Felicita de manera oral o escrita algún buen desempeño que logró		X				X			X	Debería decir recibe algún tipo de felicitación en vez de decir felicita.
17	Le han mencionado sobre el buen trabajo que realiza durante el desarrollo de sus funciones			X			X			X	
18	La institución reconoce su trabajo mediante premios, obsequios o mejores condiciones laborales			X			X			X	

Observaciones: Uniformizar las preguntas y poner punto al final de cada pregunta.

Opinión de aptitud:   Aptable [ ]    Aptable después de corregir [ X ]    No aptable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Dra. Jenny Ruiz Salazar

DNI: 09156028

Especialidad del validador: Doctora en Educación

17 de Diciembre del 2022

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es acordado para representar al constructo o

Lima, 08 de noviembre del 2022

Señor (a):  
Lic. Susy Coaquira Sueldo.  
Director(a):  
**SACO OLIVEROS -APEIRON**

N° de carta : 540 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J  
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación  
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 08 de noviembre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

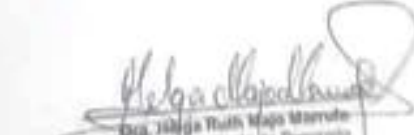
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **SANCHEZ ORTIZ, YESICA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA, CALLAO 2022."**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar beneficiar al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

  
Dora Yilga Ruth Mago Marulanda  
2022 de la Escuela de Posgrado  
Carrera Lima Ate

  
LIC. SUSY ROS COAQUIRA SUELDO  
SUB DIRECTORA  
I P P SACO OLIVEROS APEIRON



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa privada, Callao - 2022", cuyo autor es SANCHEZ ORTIZ YESICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 05 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR <b>DNI:</b> 21134641 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4148-2291	Firmado electrónicamente por: GUIDOJBH el 22-01- 2023 18:42:33

Código documento Trilce: TRI - 0510213