



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión administrativa y clima laboral en la Institución Educativa
0094 Shilcayo, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Coronel Olano, Arelis (orcid.org/0009-0004-3871-5957)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

En primer lugar, agradecer a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y su apoyo incondicional y a todas las personas que de alguna u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

Arelis

AGRADECIMIENTO

A mis padres por la dedicación y paciencia que me brindan siempre, gracias por ser el principal motor de mis sueños, gracias por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas; por siempre anhelar y desear lo mejor para mí, gracias también por cada consejo y por cada una de sus palabras que me guiaron durante este proceso y durante mi vida.

A mi hija quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en mis estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ella.

La autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023", cuyo autor es CORONEL OLANO ARELIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 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.

TARAPOTO, 16 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 23- 01-2024 15:36:21

Código documento Trilce: TRI - 0733575



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORONEL OLANO ARELIS estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ARELIS CORONEL OLANO DNI: 70907721 ORCID: 0009-0004-3871-5957	Firmado electrónicamente por: ARCORONELOL el 16- 01-2024 17:23:18

Código documento Trilce: TRI - 0733579

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ii
ÍNDICE DE TABLAS.....	iii
ÍNDICE DE FIGURAS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Gestión administrativa	21
Tabla 2 Dimensión planeación	22
Tabla 3 Dimensión organización	23
Tabla 4 Dimensión dirección	24
Tabla 5 Dimensión control.....	25
Tabla 6 Clima laboral.....	26
Tabla 7 Dimensión comunicación.....	27
Tabla 8 Dimensión motivación	28
Tabla 9 Gestión confianza.....	29
Tabla 10 Gestión participación	30
Tabla 11 Prueba de normalidad	31
Tabla 12 Relación entre la gestión administrativa y el clima laboral	32
Tabla 13 Relación entre la planeación y el clima laboral.....	32
Tabla 14 Relación entre la organización y clima laboral	33
Tabla 15 Relación entre la dirección y el clima laboral.....	34
Tabla 16 Relación entre el control y el clima laboral	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación	15
Figura 2 Gestión administrativa.....	21
Figura 3 Dimensión planeación	22
Figura 4 Dimensión organización.....	23
Figura 5 Dimensión dirección	24
Figura 6 Dimensión control.....	25
Figura 7 Clima laboral	26
Figura 8 Dimensión comunicación	27
Figura 9 Dimensión motivación	28
Figura 10 Dimensión confianza	29
Figura 11 Dimensión participación	30

RESUMEN

El estudio ha tenido como objetivo principal establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023. Respecto a la metodología, ha tenido como tipo de estudio aplicada, diseño no experimental, corte transversal, nivel descriptivo – correlacional. El estudio ha contado con la participación de 35 docentes a quienes aplicaron el instrumento del cuestionario. En los resultados fue posible comprobar que no existe relación entre la dimensión planeación y el clima laboral, no obstante, las dimensiones organización, dirección y control tienen relación significativa con la variable clima laboral. Por lo tanto, concluyeron que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, debido a que la significancia fue .015 y el coeficiente de Pearson fue 0.409; el mismo que evidencia una relación positiva moderada. En ese sentido, se acepta la hipótesis alterna en la que afirma la existencia de dicha relación.

Palabras clave: Gestión, administración, clima, trabajo.

ABSTRACT

The main objective of the study was to establish the relationship between administrative management and the work environment in the Educational Institution 0094 Shilcayo, 2023. Regarding the methodology, the type of study was applied, non-experimental design, cross-sectional, descriptive-correlational level. The study involved the participation of 35 teachers to whom the questionnaire instrument was applied. In the results it was possible to verify that there is no relationship between the planning dimension and the work climate; however, the organization, direction and control dimensions have a significant relationship with the work climate variable. The researcher has concluded that there is a significant relationship between administrative management and work environment in the Educational Institution 0094 Shilcayo, because the significance obtained was .015; in addition, a Pearson coefficient of 0.409 was recorded, which shows a moderate positive relationship. In addition, the alternative hypothesis was accepted.

Keywords: Management, administration, climate, work.

I. INTRODUCCIÓN

A medida que la globalización incrementa, aumenta la exigencia de que el talento humano cuente con mucha preparación para enfrentar los diversos retos que las organizaciones suelen presentar, para ello deben encontrarse motivados y satisfechos para aportar el logro de las metas institucionales; ante esto, la gestión asume un papel representativo para velar por el direccionamiento eficiente de las instituciones públicas, dado que, su adecuada ejecución permitirá crear un adecuado clima laboral entre cada uno de sus miembros.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2021) la situación laboral de maestros de centros estatales de los distintos niveles es preocupante porque existe un bajo índice de clima laboral, esto debido en gran medida a la carencia de planificación y organización que forma parte de los procesos de gestión que ejecuta la alta dirección de una organización, así como los requisitos y condiciones salariales que no son acordes al trabajo que estos realizan. En Australia, se ha reportado que un 37,4% de la plana docente del centro educativo menciona que su entorno fue negativo, mientras que un 72% no cuentan con un contrato definido, lo cual conlleva a tener una participación débil dentro la institución a causa de una deficiente gestión administrativa. Por estas razones, el personal no se siente reconocido ni cuenta con el apoyo de sus centros laborales, de manera que limita el logro de los propósitos que ha planteado la institución para un periodo educativo específico (Molina y Cantuña, 2022).

Desde otro panorama, se observa que la realidad en Latinoamérica no es ajena a dicha problemática, puesto que, dentro de las instituciones, existe una lucha de poderes entre los docentes y directivos, generando un clima laboral negativo, lo que les impide cumplir con sus metas institucionales porque no existe una adecuada comunicación fluida y asertiva entre directores y docentes, tampoco existe motivación y confianza para el progreso efectivo mediante el ejercicio de sus actividades (Misad et al., 2022).

Por otro lado, en Colombia, se observa que los profesores no imparten sus lecciones en ambientes que cuenten con las condiciones idóneas, es decir, no cuentan con los equipos necesarios que les facilite su trabajo; donde el 48% han presentado disconformidad con el trabajo que realizan los directivos; demostrando

que estos no cuentan con la capacidad para desempeñar de manera eficiente sus actividades de gestión, a fin de que atiendan los requerimientos que presentan las instituciones a su cargo (Charria et al., 2022).

En el Perú, es evidente la crisis educativa debido a la falta de competencias de liderazgo y gestión pedagógica que permitan lograr una eficiente gestión administrativa; tampoco existe preocupación por implementar estrategias o planes estratégicos que mejoren el clima laboral dentro de las instituciones; teniendo en cuenta que el compromiso y motivación del personal es la base para mejorar la prestación de los servicios educativos (UNICEF, 2022).

Según datos del (Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades desde América Latina [CICSHAL], 2022), no existe una adecuada organización de grupos en los centros educativos en un 86%; de igual modo, los maestros no tienen confianza con los coordinadores y líderes de sus áreas en un 69%; carecen de un espacio privado para el ejecución de sus actividades en un 76%; además, no tienen la motivación ni son sujetos al reconocimiento que les corresponde por el trabajo realizado; siendo el Perú uno de los países que menor remuneración paga a los profesionales que se dedican a la docencia, lo cual genera que, de forma continua, no perciban el grado de satisfacción esperado; esto debido a las deficiencias encontradas en las actividades administrativas.

En el contexto local, la Institución Educativa 0094 Shilcayo, ubicada en el Jr. Los Bosques cdra. 4 en el distrito del mismo nombre, es un colegio mixto perteneciente a la UGEL – San Martín, cuenta con un aproximado de 544 alumnos, 33 docentes y 21 secciones, con turnos de mañana y tarde. Al realizar un breve análisis, se evidencia que en el centro educativo existen distintos problemas que involucran el clima en el que se relaciona la plana docente, esto dado que se percibe que no hay una adecuada comunicación entre el director y sus subordinados; ocultan información relevante, no existe confianza ni sinceridad entre compañeros de trabajo; además, no se sienten motivados por la falta de reconocimiento tanto monetario como emocional; mostrando poca participación y trabajo en equipo entre los colaboradores.

Los acontecimientos se deben a la ineficiente gestión administrativa por parte de la gerencia; es decir, no planifican las metas que requieren alcanzar en un periodo

específico, no organizan oportunamente las actividades, no tienen capacidad administrativa de los recursos monetarios y del personal, tampoco realizan evaluaciones ni el seguimiento de las actividades desarrolladas, por lo que no se terminan de concretar los objetivos institucionales, limitando los servicios requeridos a la comunidad estudiantil (Miranda, 2020).

De acuerdo con el análisis de la situación problemática sobre los temas, resultó conveniente plantear este problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023? Asimismo, se formuló como problemas específicos: P1: ¿Cuál es la relación entre la planeación y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023?; P2: ¿Cuál es la relación entre la organización y clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023?; P3: ¿Cuál es la relación entre la dirección y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023?; P4: ¿Cuál es la relación entre el control y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023?

Por otro lado, la justificación está basada en estos parámetros: Por conveniencia, por medio del análisis se buscó conocer a mayor profundidad las falencias existentes sobre los temas, de manera que se pueda formular medidas para que la institución pueda corregir si es necesario. Por su implicancia práctica; dado que, a través de las evidencias que se encuentren dentro del estudio, se veló por la creación de un entorno laboral más agradable a través de la mejora de la ejecución de los procedimientos de gestión dentro del centro educativo; es decir, se proporcionaron medidas estratégicas para dar solución a las falencias encontradas, de tal forma que se optimice la atención brindada a la plana estudiantil. En lo que respecta a la relevancia social la institución y toda la plana docente fue beneficiada con la investigación por medio de las alternativas de solución que se presenten y, por ende, de tal forma que se mejore el entorno laboral en los centros educativo.

Por su valor teórico, porque se contó con teorías que sustentan cada uno de los temas con base; asimismo, permitió la evaluación de las variables y por medio de ello se pudo compartir información relevante. La utilidad metodológica se justifica debido a que se aplicó la metodología e instrumentos que pueden ser utilizados por

la comunidad científica para hacer más accesible el recojo de información viable y efectiva en la ejecución de futuros estudios.

Asimismo, el objetivo general fue: Establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023. De igual forma, como objetivos específicos: O1: Determinar la relación entre la planeación y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; O2: Identificar la relación entre la organización y clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; O3: Estimar la relación entre la dirección y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; O4: Determinar la relación entre el control y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023.

En última instancia, con la finalidad de responder las preguntas formuladas, fue conveniente plantear esta hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023. Hipótesis específicas: H1: La relación entre la planeación y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; es significativa. H2: La relación entre la organización y clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; es significativa. H3: La relación entre la dirección y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; es significativa. H4: La relación entre el control y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; es significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presentación de este apartado se tuvo en cuenta la información sobre las investigaciones internacionales y nacionales desarrolladas, las mismas que están asociadas con las variables. Asimismo, se describen los enfoques, teorías y principios asociados con la problemática a fin de obtener un soporte teórico que sustenta a los temas como tal.

En un entorno internacional, el estudio desarrollado por Hernández et al. (2021) titulado "Desarrollo de competencias de los estudiantes a través de la gestión administrativa", ha tenido como finalidad explorar la correlación entre los dos componentes clave. Los investigadores aplicaron un método descriptivo-correlacional para recopilar información que incluyó el uso de un cuestionario distribuido entre 72 profesores. Los hallazgos permitieron deducir que las actividades de gestión y enriquecimiento de las capacidades de la plana estudiantil sí estaban interrelacionados. Se encontró que la significación bilateral de 0,001 entre los sujetos del estudio era un aspecto concluyente y significativo de su relación. Esta premisa estadística ha contribuido con la deducción de que esta función administrativa mejora el tratamiento de algún asunto interno, siempre y cuando la ejecución de las acciones respectivas sea correcta y pertinente.

En un centro educativo, Muhammad (2021) realizó un estudio titulado "Percepción de los docentes sobre el clima laboral" para determinar el nivel de clima laboral de los educadores. El estudio fue simple, descriptivo y presentó un diseño no experimental, por lo cual se han empleado cuestionarios con el propósito de recabar la información suficiente y relevante. Los sujetos muestrales estuvieron representados por docentes de varios niveles, ascendiendo a 368 participantes. Entre los hallazgos, se ha determinado que el 59% consideraba que la comunicación era normal, mientras que el 39 % percibía que la motivación era baja. En el 49% de los casos se observó que el entorno laboral de la plana docente presentó una tendencia regular. Esta inferencia resalta en que la percepción de la plana docente acerca de la condición laboral favorece a la comprensión de su ámbito de trabajo.

La investigación titulada "Relación entre el clima y la satisfacción laboral de los docentes de un centro educativo" realizada por Maulana et al. (2019), en la cual,

participaron 118 docentes, la metodología empleada fue de diseño descriptivo y no experimental. El estudio estuvo orientado a establecer el patrón de los temas principales utilizando cuestionarios para la extracción de la información. En última instancia, los resultados demostraron que la satisfacción laboral y la participación compartían una correlación significativa. En efecto, el coeficiente de $r = 0.722$ y $\text{Sig.} = .000$ llevaron a determinar finalmente una conexión entre los sujetos de investigación. Por lo tanto, han demostrado que las competencias de los docentes y el entorno percibido en el trabajo son criterios básicos que contribuyen con la gestión de un centro educativo, por lo cual su análisis y medición es esencial en cada momento.

También, Tahir y Ali (2019) a través de su trabajo investigativo que se tituló: Relación del clima laboral y la moral de los docentes de un centro educativo, donde evaluaron la manera en la que se relacionan las variables estudiadas. La investigación fue aplicada descriptiva de nivel correlacional, donde los investigadores tuvieron que emplear cuestionarios para recolectar la información; la muestra lo conformaron 240 docentes y 48 directores. Entre los hallazgos se determinó que el ambiente de trabajo se asocia con la moral, cuyo p-valor fue 0.000. Para concluir, queda demostrado que el ambiente laboral se asocia con la moral de la plana docente, con un p-valor de 0.000. De la misma manera, se evidenció que las variables relacionan significativamente. Esta premisa destacó la pertinencia de fomentar la creación de una realidad propicia y saludable que mejore y mantenga las condiciones favorables del entorno educativo.

Dentro de una institución educativa ecuatoriana se realizó el estudio de Vélez et al. (2023) con la finalidad de identificar la tendencia que refleja la ejecución de las funciones de gestión, así como la forma en la que afecta en la calidad de la educación. Esta investigación aplicada de diseño descriptivo de nivel correlacional ha requerido del cuestionario como instrumento, con 40 profesores proporcionando las muestras para conocer su percepción sobre el fenómeno descrito. Según sus hallazgos, la gestión administrativa mostró un nivel medio del 45%. En tal sentido, se demuestra que las variables presentan una correlación positiva de $r = ,968$ con una Sig. de 0,000 entre los temas examinados. Esta inferencia estadística refleja que un elevado grado de eficiencia en la gestión

suscita cambios favorables para la institución, por cuanto orienta su actuación hacia la mejora e incremento continuo de la calidad.

En un entorno nacional, en la provincia de El Dorado, Arévalo et al. (2022), realizaron un estudio denominado "Gestión Administrativa y su Impacto en el Desempeño Laboral en Empleados de Instituciones Educativas". Su objetivo era establecer conexiones entre diferentes áreas de investigación. En el recojo de la información, resultó indispensable que los investigadores utilicen cuestionarios y seleccionen un tamaño de muestra de 85 docentes que laboran en centros educativos de la región San Martín. Para ayudar a interpretar los datos, fue necesario desarrollar una investigación descriptiva de tipo básico -correlacional. Los hallazgos han reflejado que la asociación entre ambos componentes fue significativa, donde el valor correlativo fue equivalente a 0,350 y p-valor de 0,001; de igual forma, con sus componentes que abarca el planeamiento, organización, dirección y control). Adicionalmente, estas actividades fueron adecuadas en el 71% de los casos.

En el estudio de Luna (2022) titulado "Administración de escuelas secundarias públicas: la intersección del clima institucional y la gestión de la calidad", su propósito fue establecer una asociación de gestión dentro del centro educacional. Resultó esencial emplear el método descriptivo-correlacional, sin incorporar elementos experimentales. El grupo de muestra estuvo conformado por 220 instructores que respondieron dos cuestionarios diferentes: uno con 27 preguntas y otro con 30. A través del análisis de nuestros hallazgos, se determinó que varios aspectos del ambiente de trabajo, incluyendo la comunicación, la confianza, la motivación y la participación, mostraron la existencia de un efecto considerable de la gestión. En tanto, el valor de la correlación fue ,752 y el coeficiente asociado de 0,000. Esta evidencia sugiere que la naturaleza del entorno de trabajo está estrechamente relacionada con la gestión administrativa eficaz.

En su reciente estudio de investigación, Villegas y Escobedo (2021) profundizaron en el tema del clima institucional y la gestión administrativa en los colegios de jornada completa ubicadas en Rodríguez de Mendoza, Perú. La finalidad del trabajo investigativo ha radicado en efectuar una medición y análisis del grado correlativo existente entre ambos componentes. Ha empleado una metodología

no experimental de diseño correlacional, por lo cual usaron cuestionarios como el principal medio con la finalidad extraer los datos cuantitativos. El estudio tuvo un tamaño de muestra de 148 docentes que participaron como parte del análisis descriptivo. A través de los resultados se determinó la existencia de una asociatividad de la gestión con el entorno de la escuela dado que p-valor de 0.001, de igual forma con sus componentes de evaluación (planeación, organización, control). Se demostró eficiencia en la gestión administrativa en el 50% de los casos, y el 33% fueron regulares. Adicionalmente, el 39,2% exhibió regularidad en el entorno laboral.

En un estudio realizado por Anchelia et al. (2021) denominado “Gestión de Instituciones Educativas y Lealtad de los Empleados”, se exploró la manera en la que se correlaciona la gestión con el compromiso del personal. Por lo cual empleó cuestionarios como herramienta principal, la investigación examinó una muestra de 88 docentes a través de la investigación descriptiva de nivel correlacional. Entre los hallazgos se reconoció que un 56% de los participantes calificaron positivamente la gestión administrativa, sin embargo, solo el 54% tenía un compromiso regular con la organización. En ese sentido, el coeficiente de rho fue ,361 lo que reveló que los temas estudiados evidentemente se asocian de forma significativa, así como sus componentes evaluativos (planificación, organización, control), con la segunda. Esta correlación se consideró estadísticamente significativa con una puntuación de significación de 0,001.

Además, Licas et al., (2022) a través de su investigación titulada: Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente de educación. Tuvo como objetivo establecer una conexión de una variable discutida con otra. Las acciones que permitieron la extracción de los datos han requerido la realización del estudio de nivel descriptivo con enfoque correlacional. El cuestionario fue el método para extraer información de 110 sujetos muestrales constituidos por la plana docente. En el estudio se descubrió la existencia de una asociación considerable entre los componentes planificación, organización, dirección y control con la satisfacción del talento humano, con un coeficiente de 0,000. La relación entre los principales temas de investigación reflejó una Sig. = 0,000 y una correlación rho = ,701, lo que lleva a la conclusión de que sí existe una conexión entre los dos.

En los siguientes párrafos se da a conocer las bases teóricas a través de las cuales se sustentan los componentes estudiados. Respecto a la primera variable gestión administrativa, Arguello et al., (2020) indican que es el cúmulo de procesos encaminados a lograr objetivos o metas específicas establecidas por una institución; es decir, es la utilización efectiva de las técnicas administrativas que aseguran una correcta toma de decisión y el incremento de las capacidades productivas.

Asimismo, Maharram et al., (2020) precisan que se refiere a los procedimientos orientados a apoyar financiera y económicamente a aquellas funciones permiten administrar los recursos de una institución. Por su parte, Davidson (2019) refiere que prioriza las necesidades que se encuentran en el proyecto educativo de tipo institucional. También, Bloom et al. (2019) manifiestan que son un grupo de acción desarrolladas para dirigir una organización. Bajo esa misma línea, Pacheco-Granados et al., (2018) revelan que es desarrollada con el propósito de direccionar a una entidad a través de la guía continua en la realización de determinadas funciones.

La primera dimensión de la gestión administrativa es la planificación, Arguello et al., (2020) lo definen como el plan que se emplea como guía para implementar diversas actividades, con el fin de lograr las metas institucionales. Asimismo, Akampwera & Nyaga (2020) revelan que es importante debido a que es clave elemental en el éxito de una institución, dado que logra la coordinación de los procedimientos y tareas de manera ordenada. El primer indicador son las planificaciones, donde la institución planifica las actividades previas que serán desarrolladas durante el periodo (Davidson, 2019).

La segunda dimensión de la gestión administrativa es la organización, Arguello et al., (2020) lo definen como aquella estructura que permite distribuir los medios de naturaleza económica y humana disponible dentro de la institución para ordenar y desarrollar las actividades y, con ello, agrupar las funciones según el puesto que corresponda. De la misma manera, Munawaroh et al., (2021) refieren que sus características son el personal, la estructura, los propósitos, misión, visión, entre otros. El primer indicador es la organización pedagógica, donde se distribuyen las funciones según el manual institucional (Bloom et al., 2019). El segundo indicador

es la evaluación docente y de los aprendizajes, donde se evalúa el rendimiento de los docentes. El tercer indicador es el personal administrativo y de servicio, donde se desarrollan capacitaciones, verificación del cumplimiento de la normativa y ejecución de medidas disciplinarias (Bloom et al., 2019).

La tercera dimensión de la gestión administrativa es la dirección, Arguello et al., (2020) lo definen como la ejecución de actividades que fueron planeadas, orientando los esfuerzos hacia el alcance de objetivos. Del mismo modo, Hortigüela y Sánchez (2020) manifiestan que es importante porque contribuye en la mejora de los propósitos institucionales y las funciones asignadas a sus miembros. El primer indicador es la capacidad de administrar, donde se toman las decisiones requeridas. El segundo indicador es el uso de recursos económicos, donde se registran los movimientos de dinero, con el propósito de acreditar que los medios se manejen eficientemente (Pacheco-Granados et al., 2018).

La cuarta dimensión de la gestión administrativa es el control, Arguello et al., (2020) lo define como la verificación de las actividades y que estas avancen en función con las estrategias planeadas para que las decisiones sean tomadas de forma acertada y corregir posibles problemas. Asimismo, Muñoz y Martínez (2018) refieren que sus características son: precisión, oportunidad y criterios razonables. El primer indicador es la evaluación, donde se controla la productividad y eficiencia administrativa de los procedimientos. El segundo indicador es el cumplimiento de objetivos, donde se verifica el logro de los propósitos y supervisión de los roles que desempeñan los colaboradores.

A continuación, se expone las teorías científicas de la primera variable, para empezar, se encuentra la teoría clásica de la administración por Henri Fayol en 1900 se enfocó en mejorar la eficiencia organizacional a través de una gestión sistemática y científica. Su enfoque era holístico, considerando las organizaciones como un todo. Fayol destacó la importancia de la división del trabajo, la especialización, la autoridad, la disciplina, y la unidad de dirección. Propuso 14 principios de administración. Estos principios se consideran fundamentales para la estructuración y funcionamiento eficiente de las organizaciones modernas y han influenciado profundamente las prácticas de gestión contemporáneas (Mendoza & Moreira, 2021).

De la misma manera la teoría del Comportamiento Administrativo fundamentada por Herbert Simón en 1947, revolucionó la forma de entender la gestión y toma de decisiones en las organizaciones. Simón criticó las perspectivas tradicionales que veían a los individuos como actores racionales perfectos, proponiendo en su lugar el concepto del "hombre administrativo". Este modelo reconoce las limitaciones cognitivas y de información que enfrentan los individuos al tomar decisiones. Simón argumentó que, en lugar de buscar la mejor solución posible (maximización), las personas tienden a optar por la primera solución aceptable que encuentran (satisfacción). Su enfoque pone énfasis en el proceso de toma de decisiones, la racionalidad limitada y la importancia de los procesos administrativos internos y las estructuras organizativas en la influencia del comportamiento de los tomadores de decisiones (Cunha, 2022)

En relación con la segunda variable clima laboral, Bayón (2019) refiere posee una serie de características psicológicas, organizacionales y humanas, así como las condiciones del entorno laboral que percibe el personal y que están directamente vinculadas con la satisfacción y motivación que estos presenten en sus centros laborales. Asimismo, Aragaw (2022) sostiene que es el ambiente en que los colaboradores llevan a cabo diversas actividades. Por su lado, Rasli et al., (2022) aseveran que es un componente relevante que proporciona satisfacción en los colaboradores de una institución y, por ende, desarrollan su trabajo de manera eficiente. Además, Dwinoor et al., (2022) sostienen que es el reflejo de la percepción de los colaboradores sobre el ambiente interno de la institución.

La primera dimensión del clima laboral es la comunicación, Bayón (2019) sostiene que permite que los colaboradores puedan comprenderse entre sí mismos con la finalidad de construir vínculos positivos, agilizar procedimientos en las tareas y cumplir con los propósitos. Asimismo, Shruti y Vineeta (2019) refieren que el aspecto comunicativo es indispensable para una apropiada gestión en vista de que favorece al incremento de la productividad a través de la comunicación constante, siendo este fundamental en la organización. El primer indicador es el manejo de información, en el cual se transmite información en las distintas áreas de la institución (Markaki et al., 2018).

El segundo indicador de la comunicación es la rapidez / agilidad, el cual evidencia la rapidez con la que se maneja la información en la entidad. El tercer indicador es el respeto, el cual debe ser practicado por los miembros. El cuarto indicador es la aceptación, donde los miembros aceptan las opiniones de los demás. El quinto indicador es el espacio y horarios, donde estos se establecen de acuerdo con las normas de la institución. El sexto indicador es ocultar información, el cual no debe ser realizado por los miembros, dado que la información es de libre acceso para todos (Markaki et al., 2018).

La segunda dimensión es la motivación, Bayón (2019) lo define como aquel proceso por medio del cual los colaboradores de una institución, al desarrollar sus funciones, ejecutan capacidades que conllevan a la materialización de los propósitos para poder satisfacer expectativas o necesidades. Asimismo, Ramírez et al., (2019) sostiene que las características de la motivación son: crea conductas activas y persistentes, genera autoestima y se retroalimenta. El primer indicador es la satisfacción, el cual indica el sentimiento de bienestar de los colaboradores en la institución. El segundo indicador es el reconocimiento, donde la institución debe reconocer el esfuerzo de los colaboradores a través de diversas actividades o recompensas. El tercer indicador es el prestigio, donde es posible evidenciar la reputación que tiene la entidad. El cuarto indicador es la autoconfianza, el cual se refiere a la confianza en sí mismo (Sevilla, 2022).

La tercera dimensión es la confianza, Bayón (2019) lo define como la seguridad que tienen los colaboradores de la entidad en función a las actividades que realizan, este debe ser recíproco entre los miembros, por cuanto tienen la certeza de que los colaboradores van a desempeñar de manera íntegra y eficiente sus funciones. De igual manera, Lee et al., (2021) refieren que representa un factor indispensable debido a que favorece a la gestión de los retos emocionales, a fin de que puedan lograr los propósitos de la institución. El primer indicador es la confianza, el cual se refiere a la esperanza firme que un individuo tiene sobre lo que sucede y espera que funcione. El segundo indicador es la sinceridad, el cual es definido como la cualidad de obrar y expresarse con la verdad y honestidad (Andrés, 2019).

La cuarta dimensión es la participación, Bayón (2019) indica que es la intervención que tienen los colaboradores de la institución en las diferentes actividades educativas, de modo que estos ayudan y forman grupos de trabajo. Del mismo modo, Olaz y Ortiz (2022) sostienen que las características de la participación son: Permite proporcionar opiniones en las actividades de la entidad, permite efectuar reuniones y tomar decisiones acertadas. El primer indicador explica sobre los docentes que fomentan la participación, el cual indica la iniciativa que tienen los docentes.

El segundo indicador de la participación trata sobre los equipos de trabajo, donde se forman grupos para la realización de actividades educativas. El tercer indicador es el grupo formal, informal, donde existen grupos definidos y grupos que no tienen un propósito en común. El cuarto indicador es la coordinación, el cual se define como el proceso que implica el empleo de estrategias y patrones de comportamiento direccionados a integrar acciones con la finalidad de alcanzar una meta (Brito-Carrillo et al., 2020).

Siguiendo la misma línea se expone las teorías científicas de la segunda variable donde se considera el Modelo de Litwin y Stringer en 1968 quienes propusieron que el clima organizacional se compone de una serie de dimensiones que influyen directamente en la motivación y el comportamiento de los trabajadores. Estas dimensiones incluyen elementos como la estructura organizativa, las políticas de liderazgo, las normas de trabajo, las recompensas y sanciones. Litwin y Stringer argumentan que la percepción de los trabajadores sobre estos aspectos del entorno de trabajo afecta su rendimiento y satisfacción. crean un clima que puede fomentar o inhibir su desempeño, lo que es relevante para la gestión efectiva del clima laboral en cualquier organización (Rivadeneira, 2022).

Asimismo, la teoría de la equidad de Stacey Adams 1963 se centra en cómo la percepción de equidad en el trato y la recompensa influye en la motivación y satisfacción de los empleados. Adams sugiere que los trabajadores comparan su esfuerzo y recompensa con los de otros, y si perciben una desigualdad, pueden experimentar descontento y reducir su rendimiento. Esta teoría resalta la importancia de mantener la equidad percibida en el lugar de trabajo para fomentar un ambiente positivo y productivo (Rasli et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

En el siguiente capítulo se presentaron una serie de lineamientos y procesos que permitieron resolver cada objetivo propuesto en la investigación; además, fue relevante presentar dos cuestionarios que permitieron recabar las evidencias de los participantes seleccionados; por lo que se siguieron cada uno de los lineamientos metodológicos que rige este estudio.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo: Aplicada; pues la investigadora efectuó una evaluación para conocer la forma en la que se comporta cada variable, según los conocimientos básicos que tiene sobre los temas y por medio de ello dar herramientas de solución a la problemática evidenciada en la I.E. Tal como indica CONCYTEC (2018), es un estudio donde se pretende solucionar un problema, de modo que se enfoca en dar respuestas a interrogantes específicas. Por tanto, tiene como propósito principal resolver acontecimientos que suceden en la realidad.

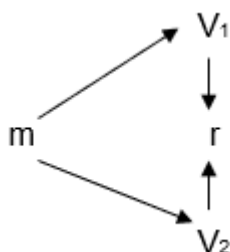
3.1.2. Diseño: No experimental, corte transversal, nivel descriptivo – correlacional; porque la situación que se presenta en la institución referente al comportamiento de cada variable fue examinada y analizada en su contexto original; es decir, el investigador no tuvo la necesidad de manipular la información que se obtenga de dicho análisis. Tal como sostiene Polania et al., (2020) estos estudios buscan analizar los temas de estudio en su entorno natural, de manera que no sea posible realizar manipulación alguna. De la misma manera, Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres (2018) indican que el investigador no tiene la oportunidad de intervenir directamente en el entorno de los elementos de la muestra, por cuanto se estudian los fenómenos tal y como sucedieron.

Asimismo, fue de corte transversal; en vista de que las evidencias se han recogido durante el periodo concretado, el cual es seleccionado por el investigador de acuerdo con sus propósitos investigativos; por lo tanto, las evidencias fueron recogidas en el año 2023 (Cvetkovic et al., 2021).

Además, el tipo de estudio fue descriptivo – correlacional; porque se dieron a conocer las cualidades que tiene cada una de las variables y como estas se relacionan, sin la intervención de un elemento externo. Según indica Seeram (2019), el estudio descriptivo se enfoca en describir y efectuar un análisis detallado de los temas de investigación, por consiguiente, el estudio correlacional examina el nivel de asociación de una variable con otra, previamente estudiada y examinada.

Figura 1.

Esquema de investigación



M: Muestra del estudio.

V₁: Gestión administrativa.

V₂: Clima laboral.

r: Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Gestión administrativa

- **Definición conceptual:**

Arguello et al. (2020) precisan que es el cúmulo de procesos encaminados a lograr objetivos o metas específicas establecidas por una institución; es decir, es la utilización efectiva de las técnicas administrativas que aseguran una correcta toma de decisión y el incremento de las capacidades productivas.

- **Definición operacional:**

Esta gestión fue evaluada con un cuestionario que fue previamente diseñado basándose en las dimensiones proporcionadas por Arguello et al. (2020):

Planeación, organización, dirección y control; para dar respuesta al objetivo formulado.

- **Indicadores:**

Planificaciones, organización pedagógica, evaluación docente y de los aprendizajes, personal administrativo y de servicio, capacidad de administrar, uso de recursos económicos, evaluación, cumplimiento de objetivos.

- **Escala de medición:**

Para la evaluación de los componentes de la gestión administrativa fue conveniente emplear una escala ordinal.

Variable: Clima laboral

- **Definición conceptual:**

Bayón (2019) sostiene que son una serie de características psicológicas, organizacionales y humanas, así como las condiciones del entorno laboral que percibe el personal y que están directamente vinculadas con la satisfacción y motivación que estos presenten en sus centros laborales.

- **Definición operacional:**

Este clima fue evaluado con un cuestionario que fue previamente elaborado en función a sus dimensiones establecidas por Bayón (2019): Comunicación, motivación, confianza y participación; para dar respuesta al objetivo formulado.

- **Indicadores:**

Manejo de información, rapidez/agilidad, respeto, aceptación, espacio y horarios, ocultar información, satisfacción, reconocimiento, prestigio, autoconfianza, confianza, sinceridad, los docentes propician la participación, equipos de trabajo, grupo formal, informal, coordinación.

- **Escala de medición:**

Para la evaluación de los componentes del clima laboral fue conveniente emplear una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Se ha requerido la participación de 35 docentes de la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023. Tal como indica Hernández (2021), está representado por diversos componentes o sujetos que contienen cualidades parecidas y tienen como función principal, brindar datos que contribuyan con el desarrollo del trabajo investigativo.

- **Criterios de inclusión:** Se ha tomado en cuenta a la plana docente que desarrolla sus sesiones de aprendizaje en la I.E. 0094 Shilcayo durante el periodo 2023.
- **Criterios de exclusión:** No fueron considerados los trabajadores administrativos de la institución, los trabajadores de limpieza, estudiantes y padres de familia.

3.3.2. Muestra: De acuerdo con Hernández (2021), indican que forma parte de la población, siendo esta una cantidad considerada para la ejecución de un estudio; por tanto, en caso de que los sujetos muestrales estén representados por la totalidad de la población, el muestreo fue censal. En consecuencia, estuvo constituida por 35 docentes de la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023.

3.3.3. Muestreo: El muestreo empleado es no probabilístico por conveniencia; puesto que los sujetos muestrales fueron seleccionados sin la necesidad de emplear fórmulas estadísticas; es decir, la muestra fue escogida en función a criterios propios del investigador. Como precisa Otzen & Manterola (2017), el muestreo de este tipo no requiere de la aplicación de alguna fórmula alguna.

3.3.4. Unidad de análisis: Un docente de la I.E. 0094 Shilcayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se ha usado la encuesta para recoger los datos suficientes y relevantes que permitan dar respuestas a los propósitos de un estudio (Sharma, 2022). Por

lo tanto, para la ejecución del presente trabajo se empleó la encuesta para conocer el comportamiento de cada variable.

Instrumento

Se utilizaron dos cuestionarios; los cuales fueron diseñados en base con sus componentes de evaluación, con el propósito de asegurar el recojo de evidencias concernientes a los temas investigados, tal como precisa (Sharma, 2022).

Validez

Se han validado ambos cuestionarios mediante el juicio de expertos, los mismos que tuvieron que dar a conocer su punto de vista sobre estos antes de que sean aplicados (Anexo 4). Como señalan Rahardja et al. (2019), es un proceso por medio del cual se establece en qué medida son válidos ambos cuestionarios a través de la intervención de los especialistas en los temas requeridos de acuerdo con lo investigado.

Confiabilidad

Se empleó el Alfa de Cronbach con el propósito de conocer en qué medida son fiables ambos cuestionarios. En ese sentido, este proceso consiste en un resultado estadístico que indica el nivel en que es posible replicar los instrumentos en otras investigaciones (Jaghshi et al., 2021).

De acuerdo con los resultados que se obtuvieron en el estudio, los instrumentos presentan un grado de confiabilidad excelente, dado que el coeficiente de Cronbach se encuentra en intervalos de 0.9 a 1 unidad, es decir 0.934 y 0.914 de las variables gestión administrativa y clima laboral respectivamente.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que fueron llevados a cabo en el estudio son: Se redactó una carta solicitando el permiso necesario a la máxima autoridad del centro educativo para ejecutar el estudio. Se identificaron los problemas en el centro educativo,

después, se describieron detalladamente los sucesos negativos percibidos como problemática y el contenido teórico del estudio. Luego, se elaboraron los instrumentos y se validaron. Después, se realizaron coordinaciones con la plana docente para determinar el día y hora en el que deben llenarse los cuestionarios.

Una vez que se obtuvo la información, tuvo que registrarse en el programa Excel, asimismo tuvieron que procesarse en el programa SPSS para efectuar la prueba de normalidad, de modo que sea posible identificar el tipo de prueba paramétrica a emplear para demostrar la relación entre los temas tratados.

3.6. Método de análisis de datos

Después de validar y confiabilizar ambos cuestionarios, se desarrolló el análisis descriptivo, donde se tabularon los datos y obtuvieron resultados por medio de tablas y figuras de frecuencia con valores numéricos, cuyo porcentaje total fue del 100%. De acuerdo con Guetterman (2019), la estadística descriptiva permite examinar a las variables en función a las tendencias generadas de las respuestas dadas por la muestra, por lo cual incluye frecuencias y porcentajes.

Por otro lado, se tuvo en cuenta la estadística inferencial porque se empleó la prueba para determinar la distribución normal de los datos (Shapiro Wilk o Kolmogorov Smirnov) con la finalidad de estimar el tipo de prueba de correlación (Pearson o Rho de Spearman), con el propósito de conocer en qué medida se asocian los componentes estudiados. Para Amrhein et al. (2019), este método facilita el adecuado desarrollo de la prueba de las hipótesis planteadas, asegurando así la resolución de cada objetivo.

3.7. Aspectos éticos

Para este apartado, se destaca principalmente que se aplicaron estos principios éticos: Respeto a las personas, por cuanto se respetaron la opinión de cada docente durante la aplicación del instrumento. Principio de justicia, en vista de que se ha brindado un trato equitativo a todos los individuos que participaron. Principio de beneficencia, el cual evidencia los beneficios que se esperan lograr con la elaboración de la investigación. Principio no maleficencia, dado que con la ejecución del estudio no se pretende causar algún daño al centro educativo

(Solari, 2018). Además, se recalca que se siguieron las Normas APA (7° edición) y los lineamientos que dicta la casa de estudios señalada en la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N.º062-2023-VI-UCV (2023).

IV. RESULTADOS

En este apartado se exponen los hallazgos recogidos, los cuales fueron presentadas adecuada y detalladamente con el fin de facilitar el entendimiento de la información recolectada y procesada. Para su exposición se consideró el análisis descriptivo de las variables junto a sus dimensiones, expresando así su frecuencia y porcentaje; seguido de esto, se resolvieron los objetivos específicos inferenciales mediante el análisis de Pearson.

4.1. Estadística descriptiva

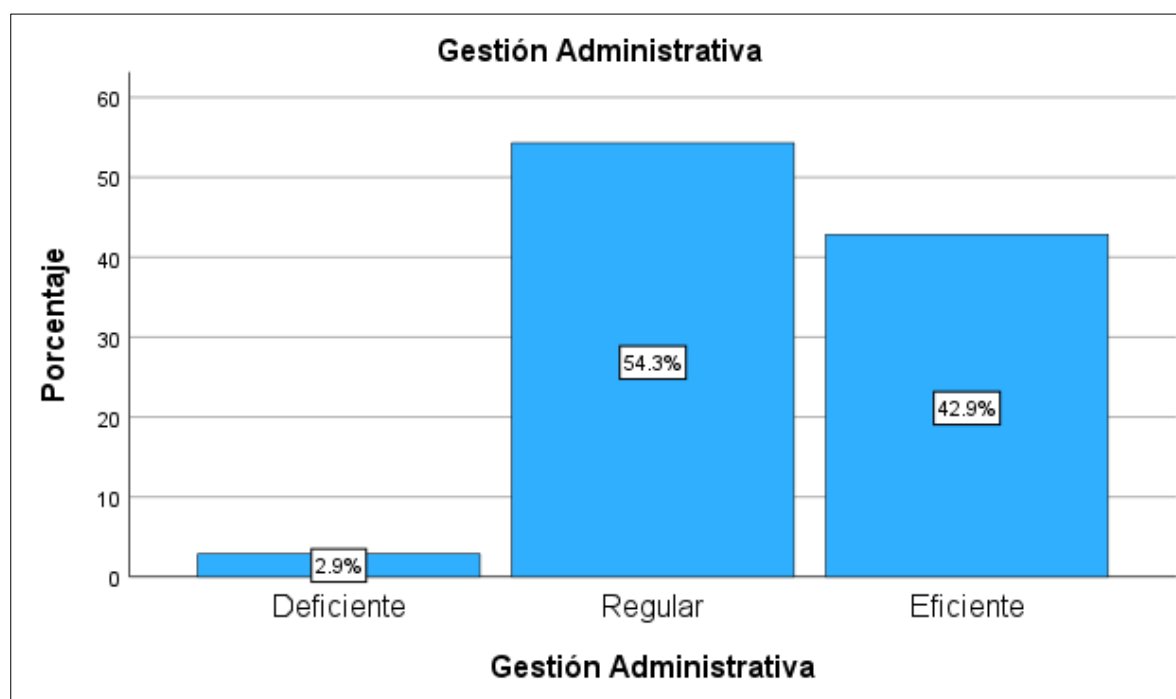
Tabla 1

Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2.9	2.9	2.9
	Regular	19	54.3	54.3	57.1
	Eficiente	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 2

Gestión administrativa

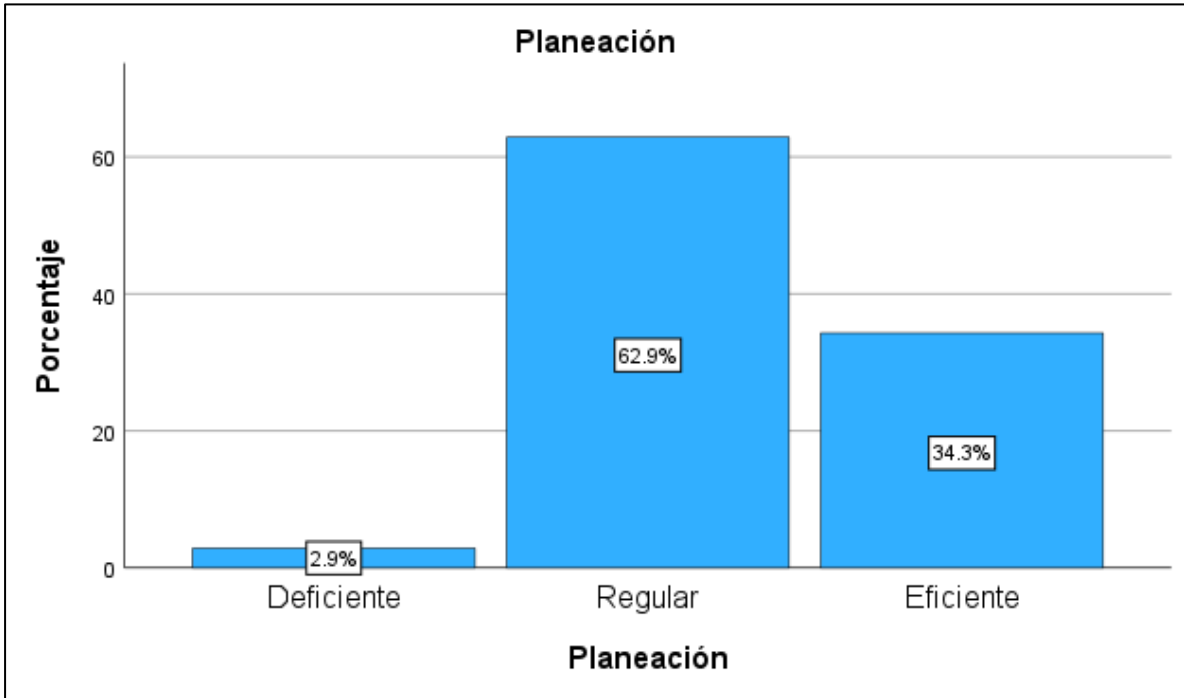


En la tabla y figura 1 se reporta que el 54.4% de los docentes consideran que la institución desarrolla de manera regular los procesos de la gestión administrativa, por su parte, el 42.9% perciben que es realizada de manera eficiente, mientras que solo el 2.9% considera que se efectúa de manera deficiente, lo que representa una necesidad de investigación.

Tabla 2
Dimensión planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2.9	2.9	2.9
	Regular	22	62.9	62.9	65.7
	Eficiente	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 3
Dimensión planeación



La tabla y figura 2 reporta que el 62.9% de los participantes aseveran que la planeación como dimensión de la gestión administrativa es desarrollada de manera regular, mientras que el 34.3% considera que es eficiente y solo el 2.9% lo perciben

como deficiente, lo que implica que en la institución existen procedimientos que limitan el orden en las acciones o medidas que se ejecutan dentro de las unidades de la organización.

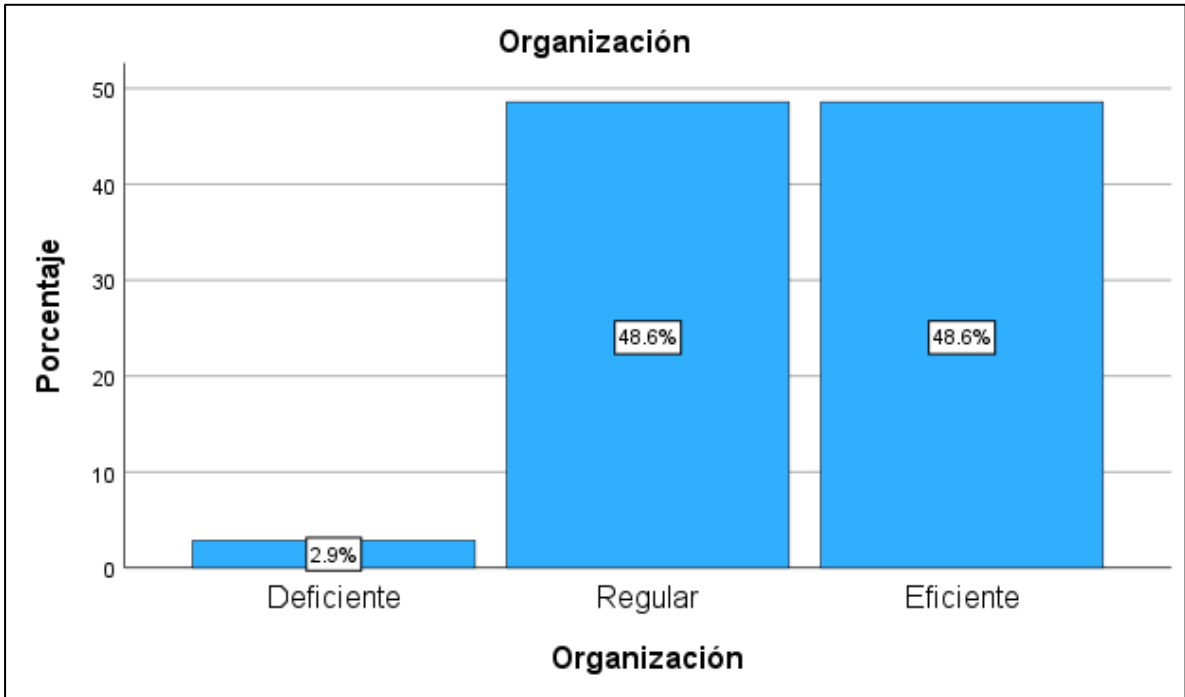
Tabla 3

Dimensión organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2.9	2.9	2.9
	Regular	17	48.6	48.6	51.4
	Eficiente	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 4

Dimensión organización



En cuanto a la tabla y figura 3, se evidenció que el 48.6% de los participantes afirman que las actividades de organización como parte de la gestión administrativa se efectúa de manera regular y eficiente; de igual manera, el 2.9% de los

colaboradores perciben de manera deficiente, lo que implica que los planes que se programan requieren un constante monitoreo para que puedan ser alcanzadas en su totalidad.

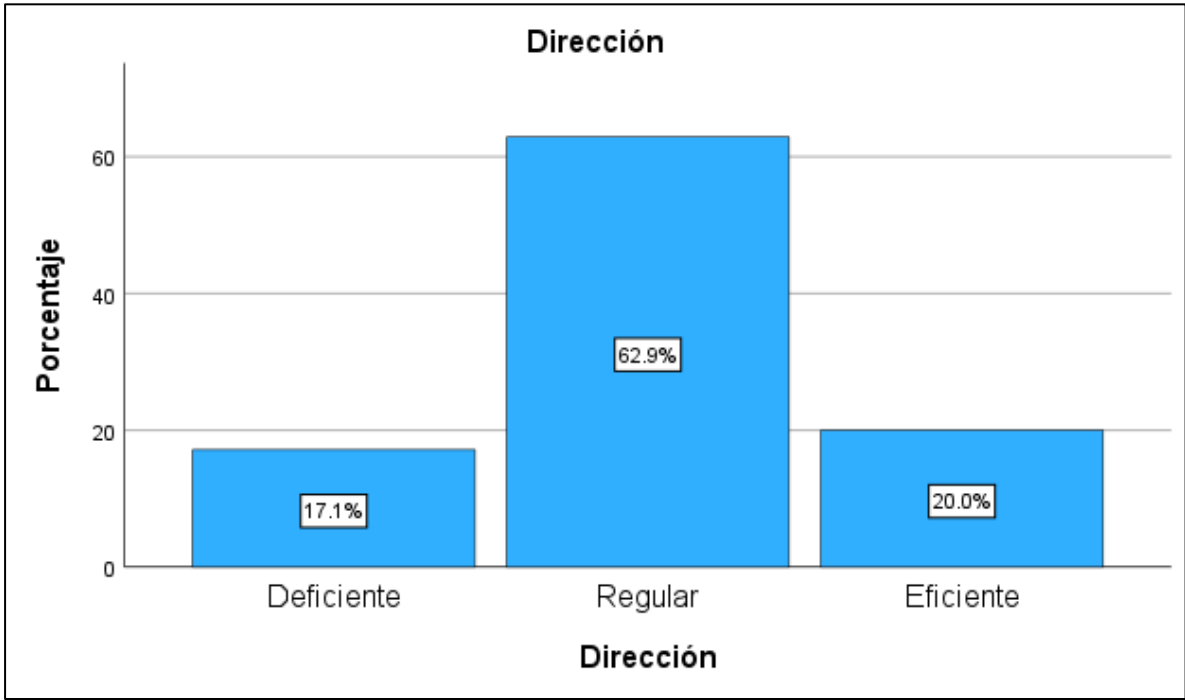
Tabla 4

Dimensión dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	17.1	17.1	17.1
	Regular	22	62.9	62.9	80.0
	Eficiente	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 5

Dimensión dirección



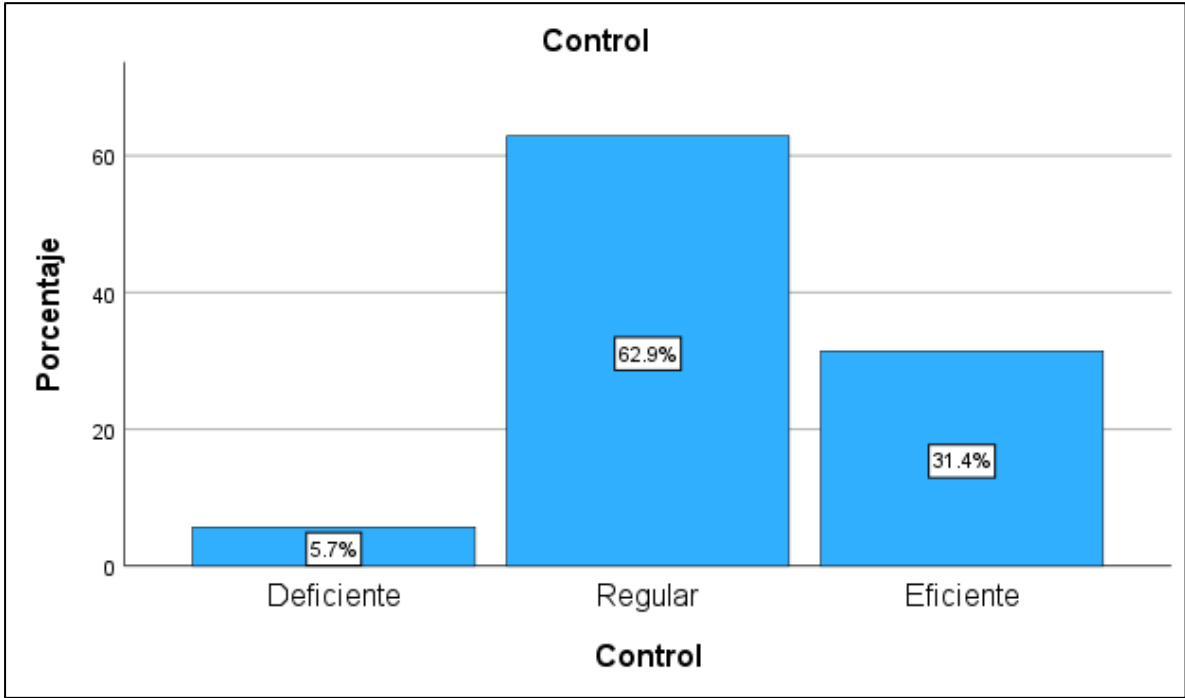
La tabla y figura 4 evidencia, que la dirección como dimensión de la gestión administrativa es percibido 62.9% de manera regular por los colaboradores, en tanto, se percibió de manera eficiente en 20% y el 17.1% consideró que es

deficiente, lo que representa una constante necesidad de contar con evaluaciones constantes para cumplir con los planes programados, eventualmente, se deben plantear hacer uso adecuado de los recursos económicos para buscar maximizar su adecuada ejecutabilidad.

Tabla 5
Dimensión control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	5.7	5.7	5.7
	Regular	22	62.9	62.9	68.6
	Eficiente	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 6
Dimensión control

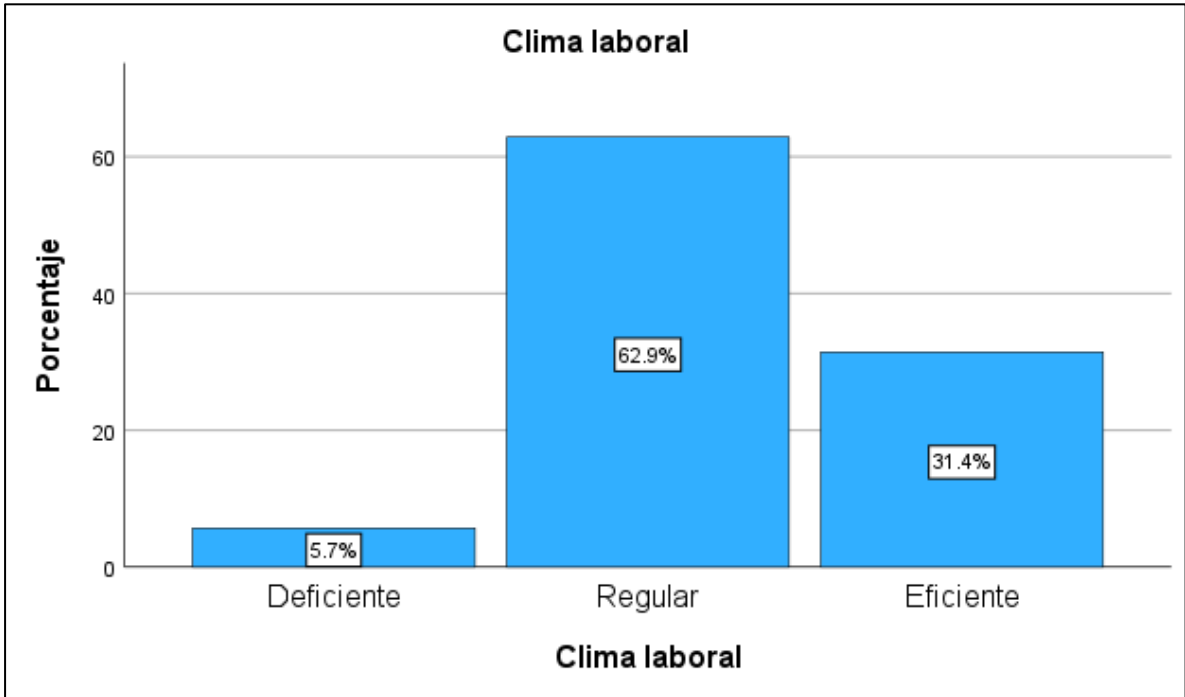


La tabla y figura 5 demuestra una vez más que el 62.9% de los participantes perciben que el control se efectúa de manera regular, mientras que el 31.4% consideran que es eficiente y sólo el 5.7% deficiente; en ese sentido, es necesario monitorear y controlar continuamente los procesos y el desempeño de cada uno de los elementos necesarios para alcanzar las metas institucionales.

Tabla 6
Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	5.7	5.7	5.7
	Regular	22	62.9	62.9	68.6
	Eficiente	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 7
Clima laboral

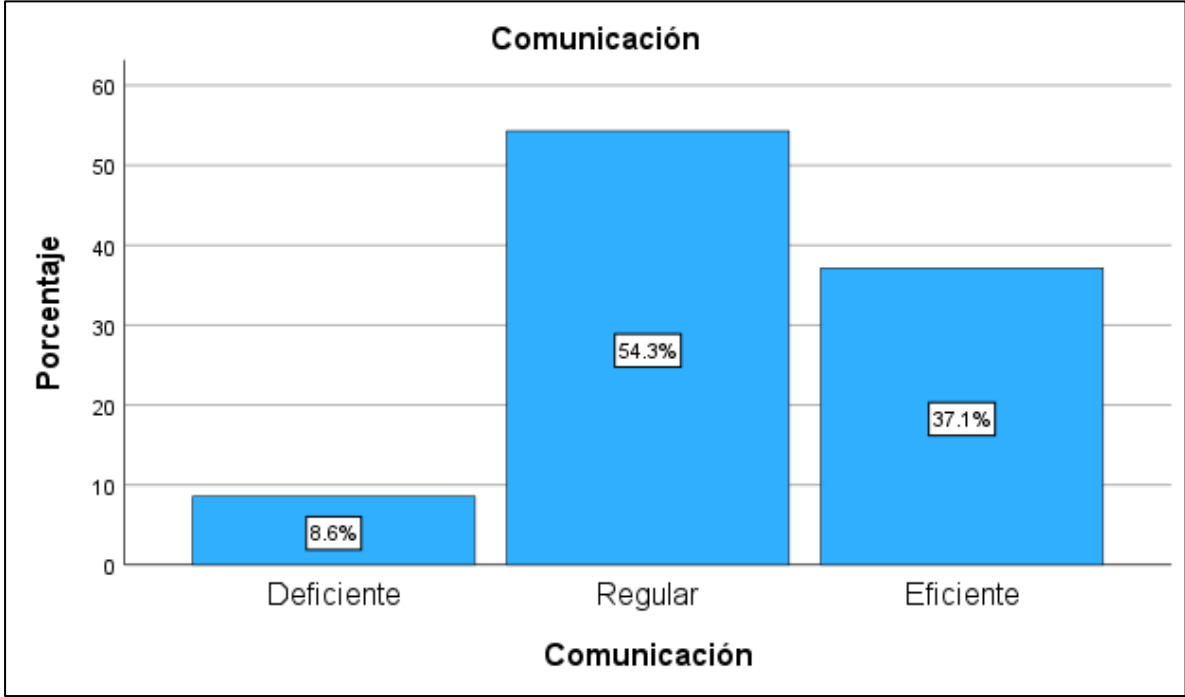


De acuerdo con la tabla y figura 6 se observa que, el 62.9% de los participantes asegura que el clima laboral fue regular, mientras que el 31.4% lo percibe de manera eficiente y el 5.7% de manera deficiente, esto implica que las características sobre la estructura, elementos o características de la institución tienen que ser abordados de manera constante.

Tabla 7
Dimensión comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	8.6	8.6	8.6
	Regular	19	54.3	54.3	62.9
	Eficiente	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 8
Dimensión comunicación

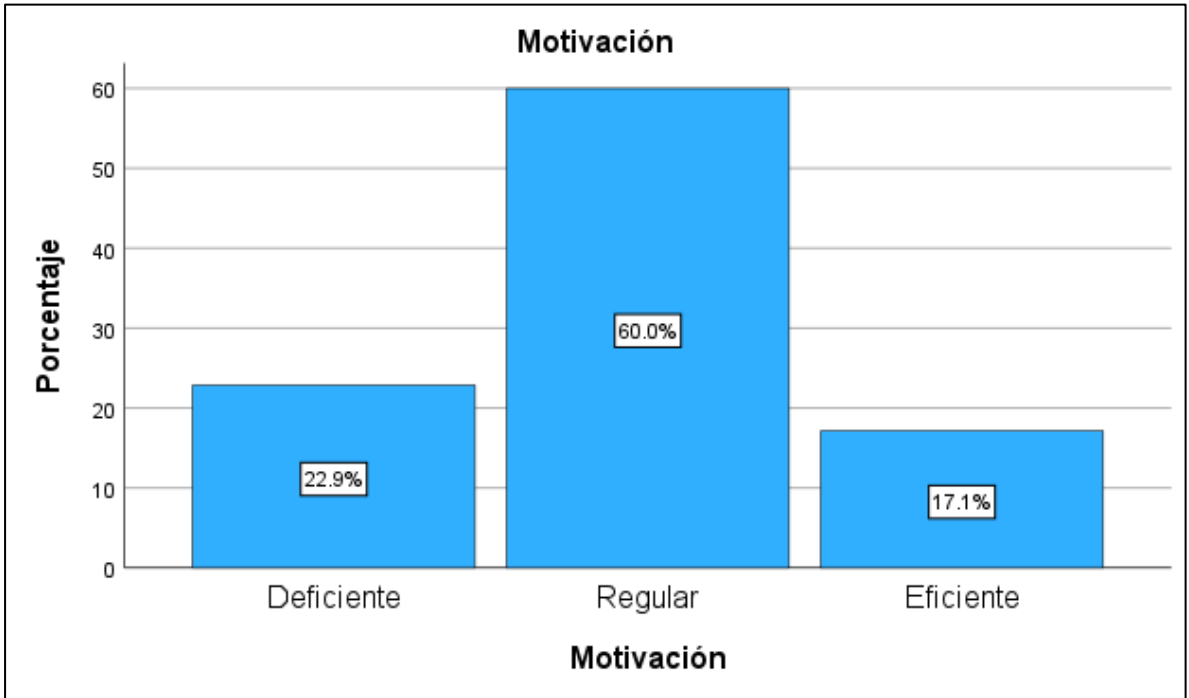


En cuanto a la tabla y figura 7 se ha evidenciado que la dimensión comunicación es percibido 54.3% de manera regular, mientras que el 37.1% considera que es eficiente y 8.6% considera que es deficiente, el mismo que demuestra que dentro de la institución la información que se transfieren entre compañeros es limitado, imposibilitando la coordinación en su totalidad de las áreas o unidades respectivamente.

Tabla 8
Dimensión motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	22.9	22.9	22.9
	Regular	21	60.0	60.0	82.9
	Eficiente	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 9
Dimensión motivación

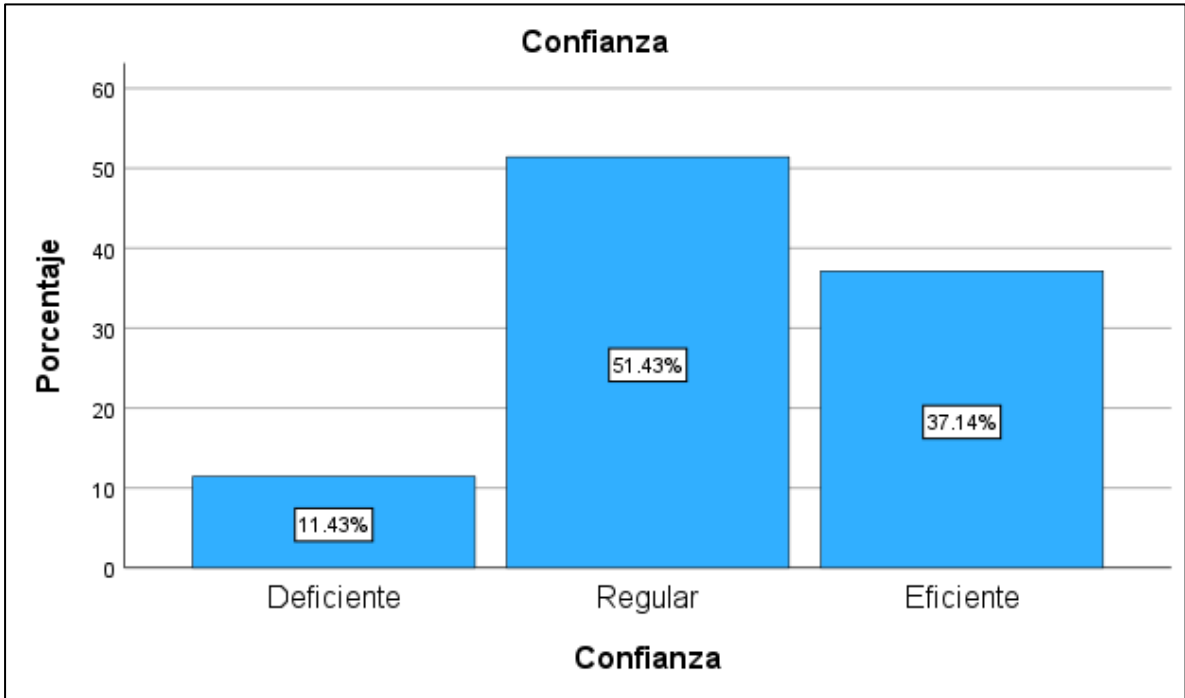


La tabla y figura 8 evidencia que la dimensión motivación es percibida de manera regular en 60%, mientras que el 17.1% lo perciben de manera eficiente y el 22.9% es percibida de manera deficiente; esto implica que en la organización no se efectúan actividades vinculadas con los incentivos, compensación y/o recompensas en relación con el cumplimiento objetivo de las funciones asignadas en cada unidad de trabajo.

Tabla 9
Gestión confianza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	11.4	11.4	11.4
	Regular	18	51.4	51.4	62.9
	Eficiente	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 10
Dimensión confianza

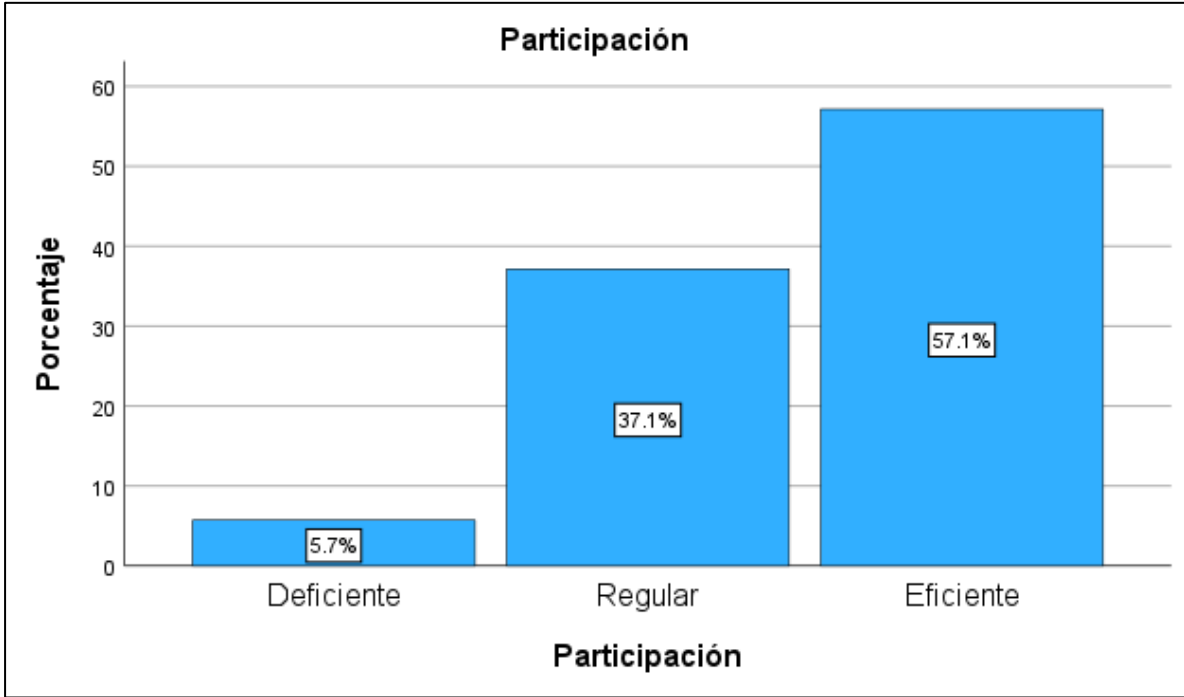


En cuanto a la tabla y figura 9, la confianza es percibida 51.4% de manera regular, mientras que el 37.4% afirma que es eficiente y solo el 11.4% lo perciben de manera deficiente, por lo cual se evidencia que aún existen limitaciones para el trabajo en equipo o práctica de valores; en ese sentido, es necesario reforzar la sinceridad entre los colaboradores respectivamente.

Tabla 10
Gestión participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	5.7	5.7	5.7
	Regular	13	37.1	37.1	42.9
	Eficiente	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 11
Dimensión participación



En cuanto a la tabla y figura 10, se evidenció que la participación como dimensión del clima laboral es percibida en 57.1% eficiente, mientras que su progreso regular converge en 37.1% seguido del 5.7% de nivel deficiente, para ello se requiere la coordinación de la información de manera oportuna, la formación de grupos y participación de cada uno de los docentes.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	0.205	35	0.001	0.951	35	0.120
Clima laboral	0.184	35	0.004	0.958	35	0.196

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 11 se presentan los datos estadísticos asociados con esta prueba dado que los sujetos muestrales fueron representados por una cantidad inferior a 50 participantes se aplicó el ensayo de Shapiro Wilk, la información correspondiente a la significancia del coeficiente fue mayor a .050 (.120 y .196), esto ha conllevado a que se determine el valor de r de Pearson, al encontrarse que los datos están distribuidos con normalidad.

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023.

Tabla 12*Relación entre la gestión administrativa y el clima laboral*

		Gestión Administrativa	Clima laboral
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	.409*
	Sig. (bilateral)		0.015
	N	35	35
Clima laboral	Correlación de Pearson	.409*	1
	Sig. (bilateral)	0.015	
	N	35	35

Nota: *La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

La tabla 12 presenta los resultados donde la gestión administrativa se asocia con el clima laboral, esto debido a que la significancia obtenida fue .015; además, se registró un valor de $r = 0.409$; el mismo que evidencia una relación positiva moderada, así se aceptó la hipótesis alterna formulada, rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₁: La relación entre la planeación y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; es significativa.

H₀: No existe relación significativa entre la planeación y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023.

Tabla 13*Relación entre la planeación y el clima laboral*

		Planeación	Clima laboral
Planeación	Correlación de Pearson	1	0.313
	Sig. (bilateral)		0.067
	N	35	35
Clima laboral	Correlación de Pearson	0.313	1
	Sig. (bilateral)	0.067	
	N	35	35

De acuerdo con la tabla 13, se evidencia que la planeación y el clima laboral no están relacionados, esto debido a que la significancia obtenida fue mayor .050, el

mismo que demuestra la ausencia de correlación, rechazando la hipótesis de investigación formulado por el investigador; es decir, No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023.

Hipótesis específica 2

H₂: La relación entre la organización y clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; es significativa.

H₀: La relación entre la organización y clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; no es significativa.

Tabla 14

Relación entre la organización y clima laboral

		Organización	Clima laboral
Organización	Correlación de Pearson	1	.411*
	Sig. (bilateral)		0.014
	N	35	35
Clima laboral	Correlación de Pearson	.411*	1
	Sig. (bilateral)	0.014	
	N	35	35

Nota: *La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

De acuerdo con la tabla 14 se ha demostrado que la organización tiene asociación con el clima laboral, esto debido a que la significancia alcanzada fue .014, además el coeficiente r de Pearson fue .411, alcanzando una correlación de nivel moderado, así se aceptó la hipótesis alterna formulada que indica que la relación entre la organización y clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023 es significativa, rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₃: La relación entre la dirección y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; es significativa.

H₀: La relación entre la dirección y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; no es significativa.

Tabla 15

Relación entre la dirección y el clima laboral

		Dirección	Clima laboral
Dirección	Correlación de Pearson	1	.368*
	Sig. (bilateral)		0.030
	N	35	35
Clima laboral	Correlación de Pearson	.368*	1
	Sig. (bilateral)	0.030	
	N	35	35

Nota: *La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

En cuanto a la tabla 15, se ha registrado que la dirección se relaciona con el clima laboral, toda vez que la significancia registrada fue de 0.030, mientras que el coeficiente registrado fue de .368, lo que implica que la relación es positiva y moderada, aceptando la hipótesis de investigación que indica que la relación entre la dirección y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023 es significativa, rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H₄: La relación entre el control y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; es significativa.

H₀: La relación entre el control y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; no es significativa.

Tabla 16*Relación entre el control y el clima laboral*

		Control	Clima laboral
Control	Correlación de Pearson	1	.369*
	Sig. (bilateral)		0.029
	N	35	35
Clima laboral	Correlación de Pearson	.369*	1
	Sig. (bilateral)	0.029	
	N	35	35

Nota: *La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

En cuanto a la tabla 16, se ha registrado que la dimensión control están correlacionados con el clima laboral, toda vez que la significancia registrada fue de .029, de igual manera el coeficiente de correlación fue de 0.369 respectivamente, aceptando así la hipótesis de investigación H₄: La relación entre el control y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; es significativa, rechazando la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se contrastan los resultados alcanzados con estudios de otros autores citados en el apartado de antecedentes; y de igual manera se hizo un análisis crítico de estos. Teniendo en cuenta que la finalidad de estudio fue conocer la relación entre la gestión administrativa con el clima laboral en la I.E. 0094 del distrito de la Banda de Shilcayo; asimismo, se buscó asociar las dimensiones de la primera variable, planeación, organización, dirección y control con la segunda variable. Para dar respuesta a dicho propósito se han aplicado dos cuestionarios a los docentes, quienes brindaron la información requerida para dar solución a las interrogantes formuladas en el estudio. En ese sentido, se obtuvo los siguientes resultados:

Respecto al objetivo general, se determinó una correlación positiva moderada entre las variables, donde el valor de Pearson fue .409 y el p – valor igual a .01, es decir, menor a 0.05; por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna en la que se menciona la relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral. Dichos resultados pueden ser comparados con los de Villegas y Escobedo (2021) quienes buscaron evaluar la correlación entre los temas en cuestión en la I.E. Rodríguez de Mendoza; en la que los investigadores encontraron relación significativa entre los temas; señalando que el clima interno de las entidades va a depender de la adecuada organización y control del talento humano, así como financiero, efectuado por la alta dirección; quienes son los encargados de brindar las herramientas y facilidades necesarias al resto de docentes para desarrollar oportunamente sus actividades y poder trabajar en equipo.

De igual forma, los resultados alcanzados por Luna (2022) quien analizó la interacción entre las variables en cuestión, señaló que existe relación positiva entre ambas; dando a conocer la importancia que tienen los directivos no solo para gestionar los procesos efectuados en la organización, si no van a ser los responsables de que existe un entorno laboral saludable entre integrantes de la institución. Asimismo, para culminar con la discusión se contrasta con la teoría expuesta por Arguello et al. (2020) quienes postulan que la gestión administrativa no solo son actividades que realizan los directivos o encargados de las instituciones

educadas para alcanzar metas organizaciones, sino también velar para que exista un clima laboral positivo, puesto que este va a ser determinante para lograr el compromiso de los colaboradores y a su vez alcanzar las metas o beneficios esperados. En efecto, estas premisas hacen énfasis en lo relevancia de efectuar apropiadamente los procesos de esta gestión, por cuanto impactan en la calidad del entorno laboral, repercutiendo de este modo en los recursos humanos y la forma en la que realizan sus labores.

En relación con el primer objetivo específico, se ha demostrado que no existe relación significativa entre la planeación y el clima laboral en la I.E. investigada; por cuanto el p – valor fue mayor a 0.05 (.067); por lo tanto, se rechazó la hipótesis alterna en la que indicada que existe relación relevante entre las variables. Por otro lado, Arévalo et al. (2022) diferente del estudio; quienes tuvieron como propósito conocer de qué manera los componentes de estudio se asocian, así como sus componentes; en donde los investigadores encontraron que los componentes se relacionan de modo positivo y significativo , indicando de esta forma que la gestión es adecuada y de igual forma la planeación. Esta comparación revela conclusiones opuestas al notarse que los resultados varían entre diferentes contextos y situaciones, es decir, la planificación en las instituciones tiene un impacto significativo en el clima en el trabajo, sin embargo, no podría tener vínculo alguno debido a otros factores.

Asimismo, la conclusión de Anchelia et al. (2021) son contrarios a las del estudio; quienes efectuaron la investigación con la intención de conocer la correlación entre ambos temas; sin embargo, obtuvieron que las funciones del planeamiento se asocian considerablemente con el clima de la organización; demostrando que para lograr un ambiente laboral saludable debe existir una óptima planificación por parte de la institución. Por último, se contrasta con la teoría de Akampwera & Nyaga (2020) quienes postulan que la planeación representa un componente esencial para asegurar el desempeño exitoso de una entidad porque va a permitir la coordinación de cada uno de los procesos y de las actividades de manera anticipada para que exista un orden y lograr que todo el equipo o personal pueda trabajar de manera eficiente, por ende, el clima laboral será positivo. En tanto, las variadas perspectivas

de estos autores han resaltado la existencia de varios factores influyentes en el entorno de los centros educativos.

Referente al segundo objetivo específico, se demostró que existe relación significativa entre la organización y el clima laboral, en vista que el p – valor fue menor a 0.05 ($p = .014$) y $r = .411$; por lo tanto, se admitió la hipótesis en la que postula que existe asociación significativa entre los temas en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023. Dichos resultados se pueden comparar con los del estudio de Villegas y Escobedo (2021), quienes buscaron la vinculación entre los temas en cuestión en las escuelas de Rodríguez de Mendoza; en la que los investigadores encontraron que existe relación entre los temas; por lo que al contar con una organización óptima el ambiente de trabajo será bueno.

De la misma manera, las derivaciones expresadas por Arévalo et al. (2022) son semejantes con los del estudio, en donde buscaron determinar a asociación entre los temas tratados en las instituciones educativas; donde expresaron que si existe correlación entre los temas; por lo que la medición de la manera en la que la plana docente desempeña sus funciones representa uno de los mecanismos esenciales que favorece a la consecución de los propósitos y lograr que el clima laboral sea positivo. Para culminar, se contrasta la información con el fundamento teórico expuesto por Munawaroh et al., (2021); los cuales postulan que la distribución adecuada del talento humano y financiero disponible en una entidad resulta esencial para monitorear y verificar que los procesos se cumplan, velando de esta manera con su óptimo rendimiento y asegurando que se alcancen los beneficios esperados. Estas afirmaciones resaltaron sobre la relevancia de que los medios sean asignados eficientemente, así como que los procesos estén debidamente organizados, a fin de asegurar el logro de los propósitos previstos.

En cuanto al tercer objetivo específico; se confirmó la relación significativa entre los temas investigados, debido a que la p – valor fue menor a 0.05 ($p = .030$) y una correlación positiva moderada ($r = .368$), de esa manera se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna; el que indica que la relación entre la dirección y el clima laboral la I.E. 0094 Shilcayo, 2023; es significativa. De igual forma, los

hallazgos que se obtuvieron pueden compararse con el Licas et al., (2022); quienes establecieron la manera en la que se asocian los temas analizados dentro de una institución educativa; donde los investigadores encontraron que los componentes se vincula positiva y relevantemente; resultando necesario que exista capacidad administrativa pro parte de los directivos y uso adecuado de los medios económicos; porque va a depender de estos no solo para lograr resultados positivos en las I.E.; sino para brindar recompensas a los colaboradores, a fin de motivar para trabajar de manera ordenada y orientados a lograr las metas interpuestas por la institución.

Por otro lado, las manifestaciones de Arévalo et al. (2022) presentan semejanza con esta investigación; quienes tuvieron a bien efectuar un análisis de la forma en la que se asocia la gestión con el rendimiento del personal de las entidades educativas; donde los autores llegaron a deducir que la dimensión dirección y desempeño de los docentes se asocia positivamente; indicando que la gestión administrativa en general es adecuada, siendo esto representado en el rendimiento de los docentes. Para cerrar con la discusión, se contrasta con la teoría de Hortigüela y Sánchez (2020) quien sostiene que esta función va a permitir a las entidades educativas orientar sus actividades hacia el logro de una meta en específico; es decir, es la capacidad que tienen los directivos para administrar y hacer uso adecuado de los medios económicos a fin de que brinden las condiciones oportunas a los colaboradores y alcancen los propósitos institucionales. Por lo cual, en función a lo precedente, se enfatiza en que todos los trabajos investigativos respaldan que una gestión adecuada contribuye con el entorno laboral agradable, pues reduce la presencia de conflictos o contingencias.

Relacionado con el cuarto objetivo específico, los resultados correlacionales alcanzados mostraron que existe relación positiva donde el valor de $r = .369$ y p – valor menor a 0.05 (.029); por lo que se rechazó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna en la que indica que existe relación significativa entre el control y el clima laboral en la I.E. 0094 Shilcayo, 2023. De igual manera, Villegas y Escobedo (2021), quienes analizaron la relación entre los temas en cuestión; revelaron que existe asociación significativa entre dichos temas; señalando que el

eficiente control y monitoreo de las actividades y del uso de los medios económicos va a facilitar la consecución de las actividades por parte de todos los colaboradores del centro educativo (docentes y resto de personal).

De la misma manera, se considera pertinente exponer los hallazgos que obtuvo Anchelia et al. (2021), por cuanto son similares a los del estudio; puesto que han determinado el modo en el que la gestión se asocia con el compromiso de los colaboradores de los centros educativos; en el cual los autores llegaron a concluir que estos componentes se relacionan positivamente; es decir, el monitoreo oportuno va a ser esencial para conocer el compromiso que tiene cada docente con las actividades institucionales. Por último, se contrasta la información obtenida con la teoría de Muñoz y Martínez (2018) en la que postulan que controlar el desempeño del talento humano del centro educativo, entre profesores y colaboradores administrativos, va a permitir corregir errores en el caso de ser necesarios para que finalmente cumplan con las actividades programadas y alcancen resultados óptimos. Estas afirmaciones demuestran la relevancia de que se analice las acciones encaminadas a controlar y monitorear los procesos para entender de forma sencilla los componentes organizacionales que tienen una influencia en el ambiente de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

En los siguientes párrafos, se da a conocer las conclusiones que se asocian con los objetivos del estudio:

1. Respecto al objetivo general, se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, por cuanto el coeficiente de r de Pearson fue 0.409. Así también, el valor de la Sig. bilateral fue .015, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
2. En lo que refiere al objetivo específico 1, se concluye que no existe una correlación entre la planeación y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo. De la misma manera, el valor de la Sig. bilateral fue .067, lo que ha conllevado a que se proceda con la aceptación de la hipótesis nula y rechazo de la hipótesis alterna.
3. En relación con el objetivo específico 2, se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la organización y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, por cuanto el coeficiente de r de Pearson fue 0.411. Así también, el valor de la Sig. bilateral fue .014, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
4. En referencia con el objetivo específico 3, se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la dirección y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, por cuanto el coeficiente de r de Pearson fue 0.368. Así también, el valor de la Sig. bilateral fue .030, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
5. En lo que concierne al objetivo específico 4, se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el control y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, por cuanto el coeficiente de r de Pearson fue 0.369. Así también, el valor de la Sig. bilateral fue .029, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. En cuanto al objetivo general, se recomienda al director del centro educativo, implementar políticas y procesos claros en la entidad, fomentar una comunicación efectiva y distribución equitativa de las responsabilidades de cada uno de los miembros. También, ofrecer programas de capacitación en liderazgo, gestión para los líderes y administradores del centro educativo.
2. Referente al primer objetivo específico, se recomienda a la plana docente del centro educativo deben facilitar la transmisión de información, metas y objetivos de la institución, buscar otros factores en la planeación que puedan impactar el clima en el trabajo. Del mismo modo, promover la colaboración entre los diferentes departamentos y equipos dentro de la institución para crear un entorno laboral que resulte favorable.
3. En lo que refiere al segundo objetivo específico, se recomienda al personal administrativo debe implementar programas de desarrollo profesional para contribuir con la mejora de las destrezas de plana docente. Esto contribuirá al crecimiento personal e impactará positivamente en la atmósfera laboral. Asimismo, crear oportunidades para que los maestros colaboren en proyectos que favorezcan al centro educativo.
4. Respecto al tercer objetivo específico, se recomienda al director del centro educativo, elaborar e implementar programas que permitan reconocer, compensar y valorar el logro y esfuerzo de los docentes. Esto contribuirá a mantener un ambiente laboral motivador y fortalecerá el sentido de pertenencia a la institución. De la misma forma, involucrar a la plana docente para tomar decisiones acertadas, permitiéndoles aportar ideas y opiniones.
5. Referente al cuarto objetivo específico, se recomienda a la plana docente promover la autonomía responsable entre ellos y sus colegas. Esto significa confiar en la capacidad de cada individuo para tomar decisiones y asumir responsabilidades en su trabajo, lo que puede contribuir a un ambiente laboral positivo y colaborativo. Además, deben adaptarse a los diversos acontecimientos y desafíos que puedan surgir en la institución.

REFERENCIAS

- Akampwera, A., & Nyaga, J. (2020). Administration and management: a determinant to organizational efficiency and progress. *International Journal of Research and Development*, 5(5), 326–335. <https://doi.org/https://doi.org/10.36713/epra4500>
- Amrhein, V., Trafimow, D., & Greenland, S. (2019). Inferential Statistics as Descriptive Statistics: There Is No Replication Crisis if We Don't Expect Replication. *The American Statistician*, 73(1), 262–270. <https://doi.org/10.1080/00031305.2018.1543137>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Andrés, F. (2019). *Renovate con Confianza Total*. Penguin Random House Grupo Editorial Argentina. https://www.google.com.pe/books/edition/Renovate_con_Confianza_Total/fHwqDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Aragaw, K. (2022). Effect of Work Place Environment Factors on Performance of Employees: Empirical Study on Wollo University Staffs. *Research Square*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1560832/v1>
- Arévalo, J., Cabel, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1757–1778. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I4.2695
- Arguello, A. M., Llumiguano, M. E., Gavilánez, C., & Torres, L. (2020). *Administración de empresas. Elementos Básicos*. Pons Publishing House. <https://books.google.com.pe/books?id=zLgoEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+gestión+administrativa+en+las+empresas&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi63JLF7N79AhWSAtQKHcyxAnYQ6AF6BAgJEA#v=onepage&q&f=false>
- Bayón, J. (2019). *Cultura empresarial*. Editorial Elearning S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=hXbIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+clima+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj5q->

PX8N79AhWnlbkGHTi0Cq4Q6AF6BAgDEAl#v=onepage&q&f=false

- Bloom, N., Genakos, C., Sadun, R., & Van, J. (2019). Management Practices Across Firms and Countries. *Academia de Perspectivas de Gestión*, 26(1), 12–33. <https://doi.org/10.5465/AMP.2011.0077>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa. *Publicado Información Tecnológica*, 31(1), 141–148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades desde América Latina. (2022). *Estrés y desempeño laboral docente del Colegio Emblemático Cruz De Chalpón, Motupe – Lambayeque*. Religión Press. <https://press.religacion.com/index.php/press/catalog/view/12/22/82>
- Charria, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63–80. <https://doi.org/10.21615/CESP.5984>
- CONCYTEC. (2020). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cunha, E. (2022). Herbert Simon's Epistemological Itinerary on the Limits of Rationality. *Organizaciones & Sociedad*, 29(103), 614–637. <https://doi.org/10.1590/1984-92302022v29n0031en>
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., Correa, L., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179–185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.V21I1.3069>
- Davidson, R. (2019). Administrative management in government and business. *Canadian Public Administration*, 4(4), 374–378. <https://doi.org/10.1111/J.1754-7121.1961.TB00445.X>
- Dwinoor, G., Limei, H., & Nurprihatin, F. (2022). The Effect of Work Environment, Motivation, and Leadership on Employee Performance with Employee Engagement as Mediating Variable. *Journal of Industrial Engineering and Management Systems*, 14(2), 180–189. <https://doi.org/10.30813/JIEMS.V14I2.3591>

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2022, mayo 2). *Unicef advierte que el Perú vive una crisis educativa sin precedentes y hace un llamado a priorizar a nuestras niñas, niños y adolescentes*. UNICEF. <https://www.unicef.org/peru/comunicados-prensa/unicef-advier-te-que-el-peru-vive-una-crisis-educativa-sin-precedentes-llamado-priorizar-ninas-ninos-adolescentes>
- Guetterman, T. (2019). Basics of statistics for primary care research. *Family Medicine and Community Health*, 7(2), 67. <https://doi.org/10.1136%2Fmch-2018-000067>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Hernández, J., Chombo, R., & Zepeda, J. (2021). Effect of administrative management for the development of university competencies in Engineering students Campus Amazcala. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(12), 551–564. <https://doi.org/10.14738/assrj.712.9539>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1–3. <http://www.revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1442>
- Hortigüela, M., & Sánchez, Ó. (2020). *Gestión administrativa del proceso comercial*. Thomson Paraninfo Editorial. https://www.google.com.pe/books/edition/Gestión_administrativa_del_proceso_come/fJzODwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Jaghshi, A., Saeed, M., Fanas, S., Yaseen, A., & Mundt, T. (2021). Validity and reliability of new instruments for measuring patient satisfaction with removable dentures, Arabic Version. *BMC Oral Health*, 21(446). <https://doi.org/10.1186/s12903-021-01811-w>
- Lee, B., Riva, L., & Montero, E. (2021). *Las reglas de la confianza*. Editorial Temas. https://www.google.com.pe/books/edition/Las_reglas_de_la_confianza/mglmEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Licas, E., Licas, D., Portugal, F., Aparicio, S., & Guizado, A. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente de educación. *Universidad y Sociedad*, 14(S1), 258–263.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2656>

- Luna, R. (2022). Clima institucional y calidad de la gestión administrativa en Instituciones públicas de educación media. *IGobernanza*, 5(18), 225–243. <https://doi.org/10.47865/IGOB.VOL5.N18.2022.194>
- Maharram, V., Karimli, O., Seid, H., & Baghiro, O. (2020). Administrative management theory at high educational institutions and its following stages. *International Journal of Management*, 11(10), 133–138. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.10.2020.014>
- Markaki, E., Sakas, D., & Chadjipantelis, T. (2018). The Importance of Communication in Business Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73, 319–326. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2013.02.058>
- Maulana, I., Harini, H., & Susilaningsih, S. (2019). The Effect of Teachers, Work Environment, and Work Satisfaction on the Performance of IPS Teachers of the Demak Regency. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 798–809. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v6i2.785>
- Mendoza, V., & Moreira, J. (2021). Procesos de gestión administrativa, un recorrido desde su origen. *POCAIP*, 6(3), 608–620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Miranda, G. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la institución educativa N° 0094 “Shilcayo”, La Banda de Shilcayo, San Martín - 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71180/Miranda_AGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Misad, K., Misad, R., & Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(2), 7–24. <https://doi.org/10.35622/J.RG.2022.02.001>
- Molina, S., & Cantuña, E. (2022). Incidencia del neoliberalismo en las condiciones laborales de los docentes durante la pandemia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3955–3975. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I4.2898
- Muhammad, M. (2021). Teachers' Perception of Their Work Environment: Evidence from the Primary and Secondary Schools of Bangladesh. *Education Research International*, 2021(2), 1–12. <https://doi.org/10.1155/2021/4787558>

- Munawaroh, M., Budi, S., Risa, G., & Denok, S. (2021). The Effect of Strategic Leadership and Organization Culture on Business Performance: An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 455–563. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0455>
- Muñoz, J., & Martínez, E. (2018). *Gestión administrativa del comercio internacional*. Paraninfo.
https://books.google.com.pe/books?id=mpBXDwAAQBAJ&dq=gestión+administrativa&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Olaz, Á., & Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral. Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. ESIC Editorial.
https://www.google.com.pe/books/edition/Cómo_lograr_un_buen_clima_laboral_Diagn/MadhEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_780077.pdf
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037> %0A
- Pacheco-Granados, R., Robles-Algarín, C., Ospino-Castro, A., Pacheco-Granados, R., Robles-Algarín, C., & Ospino-Castro, A. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Polania, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa*. Institución Universitaria Antonio José Camacho.
<https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Rahardja, U., Aini, Q., Graha, Y., & Lutfiani, N. (2019). Validity of Test Instruments. *Journal of Physics: Conference Series*, 1364. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1364/1/012050>

- Ramírez, I., Del Cerro, R., & Fornells, A. (2019). The Role of Work Motivation Based on Values in Employee's Retention in the 21st Century. *Management Studies*, 7(2), 149–156. <https://doi.org/10.17265/2328-2185/2019.02.007>
- Rasli, N., Binti, N., & Mohd, R. (2022). A review of work environment on employee productivity. *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 7(42), 102–109. <https://doi.org/10.55573/IJAFB.074213>
- Rivadeneira, F. D. R. (2022). Teoría fundamentada para el diseño de un modelo de gestión educativa local de calidad. *ZHOECOEN*, 14(2), 1–12. <https://doi.org/10.26495/tzh.v14i2.2279>
- Seeram, E. (2019). An Overview of Correlational Research. *Radiologic Technology*, 91(2), 176–179. <http://www.radiologictechnology.org/content/91/2/176.extract>
- Sevilla, J. (2022). *Caso OKR y clima laboral*. ESIC Editorial. https://www.google.com.pe/books/edition/Caso_OKR_y_clima_laboral/AyBYEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Sharma, H. (2022). How short or long should be a questionnaire for any research? Researchers dilemma in deciding the appropriate questionnaire length. *Saudi J Anaesth*, 16(1), 65–68. https://doi.org/10.4103/sja.sja_163_21
- Shruti, S., & Vineeta, P. (2019). Importance of Effective Communication Strategies to Improve Workplace Communication!!! . *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 161–168. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C1047.1183S319>
- Solari, L. (2018). Buenas prácticas y principios éticos: más necesarios que nunca. *Revista de Gastroenterología del Perú*, 38(3), 306–315. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rgp/v38n3/a15v38n3.pdf>
- Tahir, M., & Ali, W. (2019). Relationship of Workplace Environment with Secondary School Teachers' Morale. *Journal of Research and Reflections*, 13(1), 12–19. <https://www.ue.edu.pk/jrre/articles/article1312.pdf>
- Vélez, P., Rodríguez, C., Belduma, R., Del Pezo, G., & Calle, R. (2023). Gestión administrativa y calidad educativa en una institución educativa de Ecuador. *Ciencia Latina*, 7(1), 949–960. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4448
- Vicerrectorado de Investigación. (2023). *Resolución de Vicerrectorado de*

investigación N°062-2023-VI-UCV. https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2023/04/Guia-del-estudiante-D_2023.pdf

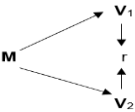
Villegas, P., & Escobedo, J. (2021). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 54–59. <https://doi.org/10.25127/RCSH.20203.648>

ANEXOS

ANEXO 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión administrativa	Es el cúmulo de procesos encaminados a lograr objetivos o metas específicas establecidas por una institución; es decir, es la utilización efectiva de las técnicas administrativas que aseguran una correcta toma de decisión y el incremento de las capacidades productivas (Arguello et al., 2020).	Esta gestión fue evaluada con un cuestionario que fue previamente diseñado basándose en las dimensiones proporcionadas por Arguello et al. (2020): Planeación, organización, dirección y control; para dar respuesta al objetivo formulado.	Planeación	- Planificaciones	Ordinal
			Organización	- Organización pedagógica - Evaluación docente y de los aprendizajes - Personal administrativo y de servicio	
			Dirección	- Capacidad de administrar - Uso de recursos económicos	
			Control	- Evaluación - Cumplimiento de objetivos	
Clima laboral	Posee serie de características psicológicas, organizacionales y humanas, así como las condiciones del entorno laboral que percibe el personal y que están directamente vinculadas con la satisfacción y motivación que estos presenten en sus centros laborales (Bayón, 2019).	Este clima fue evaluado con un cuestionario que fue previamente elaborado en función a sus dimensiones establecidas por Bayón (2019): Comunicación, motivación, confianza y participación; para dar respuesta al objetivo formulado.	Comunicación	- Manejo de información - Rapidez/agilidad - Respeto - Aceptación - Espacio y horarios - Ocultar información	Ordinal
			Motivación	- Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autoconfianza	
			Confianza	- Confianza - Sinceridad	
			Participación	- Los docentes propician la participación - Equipos de trabajo - Grupo formal, informal - Coordinación	

ANEXO 2. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023?</p> <p>Problemas específicos: P1: ¿Cuál es la relación entre la planeación y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023? P2: ¿Cuál es la relación entre la organización y clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023? P3: ¿Cuál es la relación entre la dirección y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023? P4: ¿Cuál es la relación entre el control y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023.</p> <p>Objetivos específicos O1: Determinar la relación entre la planeación y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023. O2: Identificar la relación entre la organización y clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023. O3: Estimar la relación entre la dirección y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023. O4: Determinar la relación entre el control y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023.</p>	<p>Hipótesis general H_i: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas H1: La relación entre la planeación y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; es significativa. H2: La relación entre la organización y clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; es significativa. H3: La relación entre la dirección y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; es significativa. H4: La relación entre el control y el clima laboral en la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023; es significativa.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>												
<p>Diseño de investigación</p> <p>El estudio de investigación es de tipo aplicada, diseño no experimental, con diseño correlacional.</p>  <p>Donde: M = Muestra. V₁ = Gestión administrativa. V₂ = Clima laboral r = Relación entre las variables.</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población Para el estudio, se contó con la participación de 35 docentes de la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023.</p> <p>Muestra La muestra estuvo conformada por 35 docentes de la Institución Educativa 0094 Shilcayo, 2023.</p>	<p>Variables y dimensiones</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Gestión administrativa</td> <td>Planeación</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Clima laboral</td> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> </tr> <tr> <td>Confianza</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Participación</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión administrativa	Planeación	Organización	Dirección	Control	Clima laboral	Comunicación	Motivación	Confianza	
Variables	Dimensiones														
Gestión administrativa	Planeación														
	Organización														
	Dirección														
	Control														
Clima laboral	Comunicación														
	Motivación														
	Confianza														
	Participación														

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario que evalúa: Gestión administrativa

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Escala: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	Alternativas de las respuestas				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Planeación					
1.	La programación de las actividades se desarrolló en el tiempo establecido.					
2.	Las estrategias implementadas favorecen al cumplimiento de las metas					
3.	Se planifican las actividades anticipadamente					
4.	Existe un orden en las actividades que realiza la institución					
5.	Se programa el presupuesto con base en información actualizada.					
	Dimensión: Organización					
6.	La institución cuenta con un plan organizacional					
7.	La institución cuenta con un plan de supervisión actualizado.					
8.	La supervisión a los docentes se realiza en forma oportuna.					
9.	La institución cuenta con un plan de capacitación para el personal.					
10.	La institución cuenta con un plan de perfil de puestos para la selección del personal.					
	Dimensión: Dirección					
11.	La institución ofrece una adecuada inducción al nuevo personal administrativo					
12.	Los directivos cumplen con los planes establecidos					
13.	La institución dispone de una infraestructura en buen estado					

14.	Los registros auxiliares se supervisan de acuerdo con los tiempos establecidos.					
15.	Los directivos cuentan con las habilidades cognitivas para el cumplimiento de las metas.					
	Dimensión: Control					
16.	Se efectúa un control de la productividad del personal					
17.	Se efectúa un control del cumplimiento de las actividades programadas					
18.	La institución efectúa un seguimiento continuo del presupuesto ejecutado.					
19.	La institución cuenta con un órgano de control interno					
20.	La institución cuenta con un plan de control por cada área.					



Cuestionario que evalúa: Clima laboral

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Escala: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	Alternativas de las respuestas				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Comunicación					
1.	La gestión de información se desarrolla de manera rápida.					
2.	La institución cuenta con canales de comunicación apropiadas para el desarrollo de las actividades.					
3.	La institución cuenta con normas de comunicación asertiva.					
4.	La información impartida entre las áreas es oportuna.					
5.	La información que se imparte entre las áreas es confiable para el desarrollo de las actividades.					
	Dimensión: Motivación					
6.	La institución cuenta con una gestión de compensación.					
7.	Se reconoce a los trabajadores que desarrollan sus actividades eficientemente.					
8.	Se aplican incentivos de manera continua.					
9.	Se desarrollan actividades recreativas para motivar al personal.					
10.	La institución aplica la compensación financiera para aquellos colaboradores que cumplen las metas.					
	Dimensión: Confianza					
11.	Los directivos imparten confianza al personal					
12.	Los directivos son empáticos con el personal					
13.	Se desarrollan actividades para fortalecer las relaciones interpersonales.					
14.	Se exige el cumplimiento de valores éticos dentro de la institución.					
15.	Los colaboradores suelen trabajar en equipo					

	Dimensión: Participación					
16.	El personal participa en las reuniones establecidas.					
17.	Se respetan las opiniones de los colaboradores					
18.	Se hace partícipe al padre de familia en las reuniones informativas.					
19.	Se hace partícipe a los docentes en la toma de decisiones					
20.	Se coordinan las actividades de manera oportuna.					

ANEXO 4. Evaluación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

1.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chaves Vera, Kerwin José

donde labora: Universidad Cesar Vallejos

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTION

ADMINISTRATIVA Autor (s) del instrumento (s): Coronel Olano Arelis

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X

ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.						X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.						X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.						X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.						X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.						X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.						X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						X
PUNTAJE TOTAL							
		50					

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

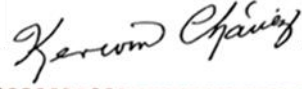
III.- OPINIÓN DE

APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 16 de Mayo del 2023



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

1.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chaves Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejos

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Coronel Olano Arelis

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE
(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.								X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.								X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.								X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.								X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.								X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.								X
PUNTAJE TOTAL									
									50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima 16 de Mayo del 2023



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

1.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri África del Valle

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTION

ADMINISTRATIVA Autor (s) del instrumento (s): Coronel Olano Arelis

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.						X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.						X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.						X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.						X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.						X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						X
PUNTAJE TOTAL							
						50	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE

APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 16 de Mayo del 2023


Dra. África Calanchez Urribarra
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

1.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri África del Valle

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Coronel Olano Arelis

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE
(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						
					50	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Tarapoto 16 de Mayo del 2023


Dra. África Calanchez Urribarri
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

1.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Campos Martínez Pablo Marlon

Institución donde labora: Aceros Arequipa San Martin

Especialidad: Gerente General

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTION

ADMINISTRATIVA Autor (s) del instrumento (s): Coronel Olano Arelis

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						
					50	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE

APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Tarapoto, 16 de Mayo del 2023



LIC. ADM. MBA MARLON PABLO CAMPOS MARTINEZ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

1.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Campos Martinez Pablo Marlon

Institución donde labora: Aceros Arequipa San Martin

Especialidad: Gerente General

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Coronel Olano Arelis

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.						X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.						X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.						X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.						X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.						X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						X
PUNTAJE TOTAL							
						50	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Tarapoto 16 de Mayo del 2023



LIC. ADM. MBA MARLON PABLO CAMPOS MARTINEZ

ANEXO 5: Modelo del consentimiento informativo ucw

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lunes 27 de marzo de 2023

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo

Escuela Profesional de Administración

A través del presente, Nancy Cotrina Trigozo, identificado (a) con DNI N° 00949317 representante de la empresa/institución I.E. N° 0094 Shilcayo con el cargo de Directora, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Arcelis coronel Olano
b) _____

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Gestión Administrativa y clima laboral de la institución educativa 0094 Shilcayo, 2023
Si No
- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo
Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MARTÍN
I. E. N° 0094 - SHILCAYO
Mg. Nancy Cotrina Trigozo
DIRECTORA

Firma y Sello

Nombre y Apellidos Nancy Cotrina Trigozo

Cargo Directora

ANEXO 7: Base de datos

Clima Laboral	Comunicación					Motivación					Confianza					Participación				
	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	CL18	CL19	CL20
Docente1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	1	2	2	4	3	3	2	2
Docente2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
Docente3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Docente4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente5	2	4	4	3	4	3	2	2	1	1	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4
Docente6	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2
Docente7	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3		4	4	4	4	4	4	
Docente8	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
Docente9	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4
Docente10	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2
Docente11	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2
Docente12	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3
Docente13	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
Docente14	2	4	3	4	4	3	2	2	1	1	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4
Docente15	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2
Docente16	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente17	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
Docente18	2	4	3	4	4	3	2	2	1	1	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4
Docente19	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3
Docente20	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2
Docente21	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	2
Docente22	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
Docente23	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
Docente24	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2
Docente25	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2
Docente26	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente27	4	3	3	4	4	2	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4
Docente28	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente29	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente30	5	5	5	5	5	2	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente31	2	4	3	4	4	3	2	2	1	1	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4
Docente32	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	1	2	2	4	3	3	2	2
Docente33	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
Docente34	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2
Docente35	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3

Gestión Administrativa	Planeación					Organización					Dirección					Control				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P5	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2
2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2
3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	4	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	5
8	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2
9	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2
10	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4
11	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4
12	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	3	5	4	4	4	3	2
13	4	4	4	3	2	4	4	3	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2	2
14	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	1	2	2	3	2	3	4	2	2	2
15	2	4	4	4	2	5	5	2	5	5	4	4	2	4	4	4	3	3	5	3
16	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2
17	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2
18	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5
19	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
20	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2
21	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	3	5	4	4	4	3	2
22	2	3	3	3	2	5	5	2	5	5	4	4	2	4	4	4	3	3	5	2
23	4	4	4	3	4	5	4	3	4	1	1	2	2	3	2	3	4	2	2	2
24	4	4	4	3	2	4	4	3	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2	2
25	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2
26	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5
27	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2
28	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4
29	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4
30	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5
31	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1
32	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2
33	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2
34	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	3	4	2
35	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	3	2

ANEXO 8: Confiabilidad de instrumentos

Variable- GESTION ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.934	20

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
items1	60.78	215.233	0.646	0.930
items2	60.87	224.341	0.478	0.933
items3	60.80	218.241	0.607	0.931
items4	60.69	213.654	0.736	0.929
items5	60.76	218.752	0.672	0.930
items6	60.89	216.138	0.711	0.929
items7	60.70	217.458	0.653	0.930
items8	60.76	218.224	0.664	0.930
items9	60.61	221.374	0.613	0.931
items10	60.74	222.233	0.518	0.933
items11	60.80	222.694	0.558	0.932
items12	60.87	211.926	0.707	0.929
items13	60.89	213.233	0.733	0.929
items14	61.00	210.528	0.719	0.929
items15	60.61	225.148	0.574	0.932
items16	60.93	214.108	0.677	0.930
items17	60.83	213.047	0.703	0.929
items18	60.89	216.780	0.667	0.930
items19	60.80	223.109	0.450	0.934
items20	61.07	220.372	0.574	0.932

Variable- CLIMA LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.914	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	86.8704	449.662	0.494	0.943
Preg2	87.1667	444.632	0.613	0.942
Preg3	86.9815	438.735	0.656	0.941
Preg4	87.0185	444.056	0.578	0.942
Preg5	87.0926	440.425	0.650	0.942
Preg6	87.0926	442.161	0.580	0.942
Preg7	87.0000	443.283	0.604	0.942
Preg8	86.9259	445.843	0.596	0.942
Preg9	86.9630	444.565	0.640	0.942
Preg10	87.1852	443.286	0.588	0.942
Preg11	86.9815	447.679	0.569	0.942
Preg12	86.9630	442.451	0.675	0.941
Preg13	87.0926	443.708	0.565	0.943
Preg14	86.9630	445.961	0.620	0.942
Preg15	86.8889	448.327	0.636	0.942
Preg16	86.3519	447.289	0.581	0.942
Preg17	86.5370	441.763	0.598	0.942
Preg18	86.4630	442.404	0.616	0.942
Preg19	86.5000	449.877	0.513	0.943
Preg20	86.5556	440.176	0.643	0.942