



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“La gestión administrativa y el clima organizacional en la institución educativa el Fundamento, La Perla 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**Libni David Peña Rivera (ORCID: 0000 0002 5656 4687)**

**ASESOR:**

**Dr. Luis Enrique Dios Zárate (ORCID: 0000 0003 0176 0047)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de Organizaciones**

**CALLAO -PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado principalmente a Dios y a mi familia por ser un apoyo incondicional en este camino y acompañarme en este momento tan importante de mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a cada uno de mis maestros, los cuales me han brindado su apoyo en este largo camino y en especial a mi asesor por este trabajo de investigación que es fruto de mucho esfuerzo y perseverancia.

## **PÁGINA DEL JURADO**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

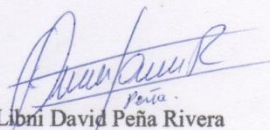
Yo, Libni David Peña Rivera identificado con el DNI N° 44674554, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, con la tesis "La gestión administrativa y el clima organizacional, en la institución educativa "El Fundamento" La Perla, año 2019"

Declaro bajo juramento que:

1. El trabajo de investigación es de mi autoría.
2. Se ha formulado respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. En conclusión, el trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El trabajo de investigación no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener un grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, ninguno ha sido falseado, ni duplicados, tampoco copiados y por tanto los resultados que se presentan en el trabajo de investigación se constituirán en aportes de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Callao, 19 setiembre del 2019.

  
Libni David Peña Rivera  
DNI N° 44674554

# ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MÉTODO.....	12
<b>2.1 Enfoque, tipo y diseño.</b> .....	12
<b>2.2 Operacionalización de las variables</b> .....	12
<b>2.3 Población, muestra y muestreo</b> .....	13
<b>2.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.</b> .....	14
<b>2.5 Procedimiento</b> .....	17
<b>2.6 Métodos para analizar los datos.</b> .....	18
<b>2.7 Aspectos éticos.</b> .....	18
III RESULTADOS.....	19
IV DISCUSIÓN.....	34
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	41
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	42
Anexo 2: Matriz operacional .....	45
Anexo 3: Instrumentos de Medición.....	47
Anexo 4: Constancia de autorización por la institución .....	50
Anexo 5: Validación de instrumentos .....	51
Anexo 6: Principales teorías de la gestión administrativa.....	54
Anexo 7: Dimensiones del clima organizacional. ....	55
Anexo 8: Ficha técnica de los instrumentos.....	56
Anexo 9: Discusión y Conclusiones específicas. ....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 01: Representantes de las teorías clásica y neoclásica.	6
Figura 02: Procedimiento para realizar el análisis estadístico.	17
Figura 03: Niveles de percepción de la variable Gestión Administrativa (Agrupada).	19
Figura 04: Niveles de percepción de la variable G. Administrativa.	20
Figura 05: Niveles de percepción del Clima Organizacional (Agrupada).	21
Figura 06: Niveles de percepción de la variable C. Organizacional.	22
Figura 07: Prueba de hipótesis general: Gestión administrativa y clima organizacional.	25
Figura 08: Prueba de hipótesis 01: Planeación y Clima Organizacional.	27
Figura 09: Prueba de hipótesis 02: Organización y Clima organizacional.	29
Figura 10: Prueba de hipótesis 03: Dirección y clima organizacional.	31
Figura 11: Prueba de hipótesis 04: Control y clima organizacional.	33

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 01: Validez del instrumento Gestión Administrativa.	15
Tabla 02: Validez del instrumento Clima Laboral CL – SPC	16
Tabla 03: Resultados del análisis de confiabilidad de Gestión Administrativa	16
Tabla 04: Resultados del análisis de confiabilidad de Clima Organizacional	17
Tabla 05: Variable Gestión administrativa (Agrupada)	19
Tabla 06: G. Administrativa: Niveles de percepción	20
Tabla 07: Variable Clima organizacional (Agrupada)	21
Tabla 08: C. Organizacional: Niveles de percepción	22
Tabla 09: Tabla de contingencia - hipótesis general	23
Tabla 10: Prueba Chi-cuadrado – Hipótesis general	24
Tabla 11: Tabla de contingencia - hipótesis específica 01	25
Tabla 12: Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 01	26
Tabla 13: Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 02	27
Tabla 14: Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 02	28
Tabla 15: Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 03	29
Tabla 16: Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 03	30
Tabla 17: Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 04	31
Tabla 18: Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 04	32



## RESUMEN

En la presente investigación, se tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la Gestión administrativa y el Clima organizacional en la Institución Educativa el Fundamento, ubicada en el distrito de La Perla - Callao. La muestra fue la misma que la población y está conformada por 60 colaboradores de dicha Institución. La investigación es de tipo no experimental, de corte transversal, debido a que no se alteró ninguna variable de manera intencional y se ha realizado en un período de tiempo determinado.

Los instrumentos de recolección de datos utilizados han sido dos cuestionarios, uno de 16 proposiciones para la variable gestión administrativa y el otro de 50 proposiciones para la variable clima organizacional, para verificar su validez, los instrumentos fueron sometidos al juicio de 3 expertos en investigación, de la universidad Cesar Vallejo, y para verificar su confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual demostró que los instrumentos son altamente confiables. Los datos fueron analizados a través del programa estadístico SPSS 25. Los resultados se muestran en tablas y gráficos descriptivos y para el contraste de hipótesis se utilizó la prueba de Chi cuadrado.

Los resultados muestran que el valor de Chi cuadrado calculado ( $X^2_c = 9,286$ ) es mayor que al valor de Chi cuadrado teórico ( $X^2_t = 5.991$ ), por lo tanto según la regla de decisión establecida, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alterna ( $H_1$ ), además el nivel de significancia que se obtuvo era menor que el nivel de significancia teórico ( $p = ,010 < 0,05$ ), mostrando de esta manera una dependencia entre las variables, por ello se pudo concluir que la Gestión administrativa se relaciona significativamente con el Clima organizacional en la Institución Educativa el Fundamento, La Perla- Callao 2019.

**Palabras clave:** Administración, Clima, Organización.

## ABSTRACT

In this investigation, the main objective was to determine the connection between Administrative Management and Organizational Climate in the Educational Institution of the Foundation, located in the district of La Perla - Callao. The sample was the same as the population and is made up of 60 employees of the institution. The research is nonexperimental, cross-sectional, because no variable was intentionally altered and has been carried out in a certain period of time.

The data collection instruments used were two questionnaires, one of 16 proposals for the administrative management variable and the other of 50 proposals for the organizational climate variable. To verify the validity of the study, the instruments were submitted to the judgment of 3 research experts, from Cesar Vallejo University. In order to verify its reliability, the Cronbach Alpha coefficient was used, showing that the instruments are highly reliable. The data were analyzed through the SPSS 25 statistical program. The results are shown in descriptive tables and graphs. The Chi-square test was used for the hypothesis contrast.

The results show that the calculated Chi square value ( $X^2_c = 9.286$ ) is greater than the theoretical Chi square value ( $X^2_t = 5.991$ ), therefore according to the established decision rule, the null hypothesis ( $H_0$ ) was rejected and accepted the alternative hypothesis ( $H_1$ ). In addition, the level of significance that was obtained was lower than the level of theoretical significance ( $p = .010 < 0.05$ ), thus showing a dependence between the variables, so it could be concluded that the Administrative Management is significantly related to the organizational Climate in the Educational Institution the Foundation, La Perla-Callao 2019.

**Keywords:** Administrative, Climate, Organization.

## I INTRODUCCIÓN

Si damos un vistazo general nos daremos cuenta que nos encontramos frente a un ámbito en el que sus principales rasgos son la globalización y el avance tecnológico. El mundo se encuentra constantemente enfrentando transformaciones y esto también se ve reflejado en las diferentes organizaciones, incluyendo las instituciones educativas. Una empresa que no está dispuesta a adaptarse a los cambios estará destinada al fracaso, es por ello que la mayoría de los organismos buscan formar parte de la universalización, aprovechando la nueva tecnología que permite mejorar los procesos y crean nuevos modelos administrativos de organización y dirección permitiéndose sobresalir en un entorno tan competitivo.

Las empresas educativas en nuestro país ya no deberían seguirse administrando con modelos anticuados, eso porque la sociedad de hoy no es la misma que hace 20 años atrás; además de esto los problemas que hay en los diferentes agentes educativos deben de ser solucionados tomando en cuenta los diversos aspectos y criterios técnicos que ayude a solucionarlos. Está claro que en muchas instituciones el día de hoy no se preocupan por mejorar el clima institucional dentro de la institución, muy por el contrario, esta es resquebrajada con las actitudes negativas que finalmente conllevan al debilitamiento de la organización.

Muchas instituciones educativas en nuestro distrito, carecen de una buena gestión administrativa que les permita generar cambios sustanciales en las organizaciones, en algunos casos mantienen modelos de gestión anticuados, o simplemente no tienen una idea clara de cómo se debe administrar correctamente una institución educativa, estas instituciones son administradas de forma empírica sin un conocimiento técnico sobre el tema. En este sentido, en la institución educativa “El Fundamento” se puede observar la falta de una buena gestión administrativa. Esta mala gestión se ve reflejada en algunos aspectos importantes, por ejemplo, no hay una adecuada planeación estratégica, tampoco hay una buena organización ya que no se cuenta con los manuales necesarios. Tampoco existen reglamentos para la buena gestión del personal, hasta ahora gran parte de la gestión administrativa se viene desarrollando de forma empírica, ya que los encargados no están capacitados en las labores propias de la administración. Todo esto impacta en los docentes quienes sienten desmotivación, trabajan sin tener un horizonte claro de hacia dónde se dirige la institución y por último algunos prefieren renunciar, es en este punto que el clima laboral se vuelve malo, se crea un ambiente pésimo de trabajo y la institución no tienen la capacidad para brindar así un servicio de calidad.

A continuación, mencionare algunos trabajos de investigación de diferentes autores tanto internacionales como nacionales en los cuales he encontrado mucha relación al tema que estoy desarrollando.

Meléndez (2015), en su tesis, “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014”, presentada con el fin de alcanzar el grado académico de magister en la Universidad Tecnológica Equinoccial (Quito, Ecuador), el objetivo principal es determinar la influencia del ambiente institucional en el rendimiento de los trabajadores de dicha institución. El trabajo tiene diseño correlacional de enfoque cuantitativo y de corte transversal. La muestra fue de 30 colaboradores, se utilizó dos cuestionarios que ayuden a medir ambas variables, estos se expusieron a la prueba del coeficiente Alpha de Crombach para establecer su confiabilidad. Además, se sometieron a juicio de expertos los cuales validaron su fiabilidad. Finalmente, procesaron los datos con el sistema estadístico SPSS y así conocer el nivel de correlación. Este autor concluyo que la variable en estudio influye positivamente hacia la orientación de resultados.

Santillán (2016), en su investigación denominada “Gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional con los docentes de la unidad educativa “Antonio José de Sucre” del cantón Quevedo provincia de los ríos del año 2016”, realizado en la Universidad técnica de Babahoyo (Tesis para obtener el grado de licenciado en ciencias de la educación. Con mención en comercio y administración), cuyo principal objetivo fue Determinar la influencia de la gestión administrativas en el entorno empresarial con los maestros de la ya mencionada institución. Este trabajo es de enfoque cuantitativo tiene un diseño correlacional, descriptivo y de corte transversal. EL proyecto posee un universo reducido, razón por lo que la muestra estuvo conformada por 2 autoridades, 12 administrativos y 30 educadores, en total, encuestaremos a 44 personas, que son la población de estudio. La recolección de datos se realizó gracias a la encuesta y el instrumento utilizado fue la entrevista. Finalmente, el autor concluye que los encargados no han actuado debidamente frente a los problemas y las necesidades que tienen los colaboradores de la escuela, el ausentismo en los asuntos del personal a retrasado el desarrollo de la institución y el incumplimiento del departamento de dirección, hay mucha falta de autoridad y compromiso con respecto a los auxiliares que son afectados por el mal gestionar administrativo al que están expuestos esto trae consecuencias

sobre su desenvolvimiento laboral, pues se sienten excluidos de las decisiones importantes que se relacionan con sus labores, por ello son desorganizados y su ambiente es pésimo.

Mendoza (2016), en su tesis, “Estudio de la relación entre el clima organizacional y el enganchamiento en un instituto de educación privada de Acapulco” presentada con el fin de alcanzar la maestría en administración de recursos humanos, en la universidad Autónoma del estado de México), se propone en esta investigación conocer el impacto que hay en las variables. Este, es un trabajo de enfoque cuantitativo, tiene un diseño correlacional de corte transversal, en la recolección de los datos se aplicó un cuestionario que permite la evaluación de los dos temas estudiados, la población estaba constituida por 142 empleados de la institución. Finalmente, se utilizó el programa estadístico SPSS 20, para analizar y obtener los resultados. El autor concluye que las correlaciones que existen son positivas y significativas.

Cifuentes (2015), en su tesis denominada “Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014”, presentada con el fin de alcanzar el rango académico de magister, en la Universidad Inca Garcilaso De La Vega, de la ciudad de Lima. Se propuso como meta principal establecer la dependencia de cada variable, por ello escogió una muestra censal de 30 trabajadores directivos de la organización. El tipo de esta investigación fue cuantitativa y de diseño no experimental de corte transversal, los instrumentos utilizados son dos cuestionarios los cuales fueron sometidos a la prueba del Alpha de Crombach para medir su grado de confiabilidad. Los resultados se obtuvieron a gracias al programa estadístico SPSS, también se utilizó el coeficiente de Spearman con fin de apreciar el nivel de correlación entre ambas variables. El autor concluye que hay relación directa y significativa.

Saavedra (2019), en su tesis denominada “Gestión administrativa y su relación con el clima organizacional del personal de la asociación civil fondo social Alto Chicama en el año 2018”, un estudio realizado en la Universidad Cesar Vallejo (así obtener el grado académico de maestro en ingeniería. con mención en dirección de empresas de la construcción), este autor se propuso como objetivo principal, establecer la dependencia de las variables en los colaboradores. El trabajo tubo un enfoque cuantitativo y es de tipo aplicada, se eligió utilizar el diseño no experimental, transversal y correlacional, causal; la población estaba constituida por 29 personas, la muestra fue la misma, 29 trabajadores. Fueron utilizados dos cuestionarios, con un total de 49 preguntas, 20 de la variable independiente y 29 para la

dependiente, se analizó los datos con el programa estadístico SPSS y así se midió la validez de los instrumentos gracias al Alpha de Crombach, además se utilizó el coeficiente de Spearman en la prueba de hipótesis, se concluye que hay una correlación significativa y directa entre ambas.

Mamani (2019), en su tesis denominada “Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2018”, este trabajo se realizó en la Universidad nacional de Moquegua con el fin de lograr el título profesional de licenciado en gestión pública y desarrollo social, tuvo como objetivo principal establecer la relación que existe entre las variables de estudio. El proyecto es de tipo aplicada, es cuantitativa de diseño no experimental, correlacional transversal. Se utilizó dos cuestionarios para medir con ellos a cada variable, la muestra fue de 116 personas de la mencionada comuna, y se analizó los datos con el programa estadístico SPSS, la validez de los instrumentos se determinó a través del Alpha de Crombach, así mismo el contraste de hipótesis se realizó con Rho de Pearson. El autor concluye que sí, hay dependencia directa en ambas.

Habiendo revisado los antecedentes ya mencionados anteriormente, a continuación, explicare con base teórica el sustento de este trabajo de investigación para lo cual ha sido necesario la búsqueda de información valiosa, de autores reconocidos tales como, Chiavenato, Robbins y Coulter, Sonia palma, Lourdes Munch, entre otros.

### **Variable 01: Gestión Administrativa**

A continuación, veremos algunas de las principales teorías relacionadas con esta variable y como estas fueron evolucionando a través de los años, gracias a diferentes autores. Ver anexo 06.

**Definiciones de Gestión Administrativa:** En primer lugar, veremos algunas definiciones dadas por algunos autores acerca de esta variable.

Chiavenato (2006), consideró que “la gestión administrativa es el conjunto de acciones, mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, y controlar” (p. 15).

Para Robbins y Coulter, (2007), “consiste en coordinar las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas” (p.7). Es decir, en esta definición el autor realiza la coordinación entre colaboradores.

Soto (2011), consideró que: “La gestión administrativa es un proceso administrativo en el cumplimiento de las metas empresariales de forma coordinada” (p. 17). Este autor se enfoca más en la realización coordinada de los objetivos.

Quichca, (2012). “Es un proceso muy particular que consistente en la realización de las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñados para determinar y alcanzara los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos” (p. 102). Este autor contempla la realización de las fases del proceso administrativo.

Finalmente, según Munch (2014), “la administración es el proceso de coordinación de recursos para obtener la máxima productividad, calidad, eficacia, eficiencia y competitividad en los logros y objetivos de una organización” (p. 21). Es decir, se busca la excelencia a través de la coordinación de los recursos.

Como conclusión se puede decir que a partir de cada uno de estos conceptos mencionados por los diferentes escritores es fácil establecer que la gestión administrativa es importante para el crecimiento de cualquier empresa, esto se relaciona con coordinar y administrar de forma correcta todos los bienes de la organización, siendo imprescindible el cumplimiento de todas las fases que componen el proceso administrativo.

**Dimensiones:** Cuando hablamos de dimensiones estoy haciendo referencia a las fases etapas o funciones que son indispensables para llevar a cabo los principios, los métodos, las técnicas y los enfoques que son necesarios para la adecuada gestión de una organización. Varios autores difieren respecto a estas dimensiones o fases del proceso administrativo, sin embargo, en esta investigación se tomará en cuenta las dimensiones consideradas por dos autores: Henri Fayol y Ernest Dale, quienes son representantes de la teoría clásica y neoclásica respectivamente. (Ver figura 01)

PRINCIPALES REPRESENTANTES TEORÍA CLÁSICA Y NEOCLÁSICA					
Fayol	Urwick	Gulick	O' Donnell	Newman	Dale
					
Planeación Organización Dirección Control	Investigación Previsión Planeación Organización Coordinación Dirección Control	Planeación Organización Dirección o mando Coordinación Información Presupuesta- ción	Planeación Organización Designación de personal Dirección Control	Planeación Organización Liderazgo Control	Planeación Organización Dirección Control

Figura 01: Representantes de las teorías clásica y neoclásica.

Estas dimensiones también son respaldadas por autores como Chiavenato, Robbins y Coulter, y Lourdes Munch, los cuales entre sus trabajos y obras también consideran que el proceso administrativo tiene 4 etapas o fases: Planificación, Organización, Dirección y Control.

## Variable 2: Clima organizacional

### Teorías.

A continuación, explicare brevemente algunas de las principales teorías, que se encargan de explicar y estudiar a esta variable.

#### A. Teoría “X” e “Y” – Douglas McGregor (1960)

Este autor formulo dos modelos uno llamado teoría X y otro llamado teoría Y.

Teoría X: Esta teoría propone que las organizaciones tienen dos necesidades que son urgentes, una la motivación y la otra es la motivación. Ahora, esto proviene del concepto de que los seres humanos presentan una gran disposición natural al ocio por lo cual ellos ven al trabajo como una forma de castigo. De allí que las personas tienen que ser dirigidas y controladas, incluso también hasta ser amenazadas con alguna forma de castigo, para que cumplan los objetivos propuestos por las organizaciones, la motivación y la supervisión se convierten por lo tanto en dos necesidades indispensables dentro de la institución.



Teoría Y: Según esta teoría las personas, necesitan que sus superiores les motiven constantemente y les brinden un ambiente adecuado para el desarrollo de sus labores, desde el punto de vista directivo, entienden que los trabajadores ven que su trabajo les constituye una fuente de satisfacción, por lo tanto, buscaran dar lo mejor de sí para alcanzar y lograr ser los mejores. En esta teoría concluye que si las organizaciones brindan las condiciones y los ambientes adecuados, los trabajadores se sentirán más comprometidos con la institución y esto resultaría en beneficio para ambas partes.

#### B. Teoría de las variables - Rensis Likert (1965)

En esta teoría se deja claro que la dirección administrativa es responsable del comportamiento de los subordinados, ya que estos pueden percibir las condiciones institucionales y por lo tanto ellos reaccionan ante esto. El autor de esta teoría, es Likert en el año 1965, según él estos factores que influyen son, factores tecnológicos, la estructura organizacional y todos los parámetros que influyan en la organización.

#### C. Teoría de las Dimensiones - Pritchard y Karasick (1973)

Fue planteada aproximadamente en 1973, por Pritchard y Karasick. Ellos consideraron que el clima de una organización se debe medir tomando en cuenta once principios o dimensiones. Estas dimensiones están relacionadas con la teoría perceptual del clima organizacional, además son consideradas descriptivas e independientes.

El clima organizacional ha sido objeto del estudio de muchos autores, aproximadamente desde los años 80 no se ha dejado de realizar estudios relacionados con esta variable, las organizaciones encuentran en ella gran ayuda y soporte al momento de mejorar su ámbito laboral, el clima organizacional constituye por lo tanto una base sustancial en la cultura organizacional de las organizaciones actuales, permitiendo así una mejora en la productividad de estas.

Para poder desarrollar más esta variable he tomado como base teórica diferentes autores, quienes han realizado estudios minuciosos y son autoridad sobre estos temas, convirtiéndose en la actualidad de gran ayuda a quienes realizamos investigaciones como esta.

#### Definiciones del clima organizacional

Así, por ejemplo, Tagiuri (como se citó en Ramos, 2012), afirmó que “es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características” (p. 15).

Según Robbins (como se citó en Ramos, 2012, p. 19), “la personalidad de la organización y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas” (p. 15).

Por otro lado, Chiavenato (como se citó en Ramos, 2012), “considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización” (p. 19).

Por su parte “Goncalves (como se citó en Ramos, 2012, p. 20), sustenta que “es un fenómeno interviniente que media entre los factores de la organización y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”.

Autores más recientes como, Palma (2004) indica que es la percepción del colaborador frente al entorno en el que trabaja, tomando en cuenta factores como el desarrollo personal, compromiso, trato de los superiores, la comunicación y las condiciones laborales. En conclusión, el clima organizacional, es la apreciación de los colaboradores frente al ambiente en el que realizas sus labores, por ello las empresas deben ofrecer un medio laboral favorable para que así los colaboradores puedan brindar un mejor resultado.

Dimensiones del clima organizacional.

La autora Sonia Palma establece 5 dimensiones para medir el clima organizacional, se ha creído conveniente para este trabajo tomarlas en consideración. Estas dimensiones son: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Ver anexo 07

Habiendo expuesto la parte teórica de esta investigación, es momento de definir los problemas generales y específicos, estos estarán redactados en forma de pregunta guardando mucha relación con el título de esta investigación y ayudarán también a la formulación de los objetivos.

Problema general:

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Institución Educativa, El Fundamento la Perla, callao, 2019?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la Planeación y el Clima Organizacional, en la institución educativa El Fundamento, la Perla, callao 2019?

¿Qué relación existe entre la Organización y el Clima Organizacional, en la institución educativa El Fundamento, la Perla, callao 2019?

¿Qué relación existe entre la Dirección y el Clima Organizacional, en la institución educativa El Fundamento, la Perla, callao 2019?

¿Qué relación existe entre el Control y el Clima Organizacional, en la institución educativa El Fundamento, la Perla, callao 2019?

Justificación del estudio

Teórico: Se busca conocer a profundidad la realidad de la empresa en base a la gestión organizacional que los directivos vienen realizando. Para ello se ha realizado una adecuada revisión de los antecedentes, trabajos de otros autores relacionados al tema, también se ha revisado y analizado diferentes teorías las cuales respaldan esta investigación. Todo esto nos permitirá contrastar y diferenciar los conceptos aplicados de tal forma que podamos obtener una mejor visualización de la organización de la institución que se ajuste la realidad en la que se encuentra la institución educativa “El Fundamento”.

Metodológico: Los hallazgos obtenidos serán de guía en próximos estudios porque la metodología utilizada y los instrumentos de medición aplicados están validados y son confiables, de esta manera esta investigación resulta de mucha utilidad y tiene validez para ser consultada en posteriores investigaciones.

Práctico: El presente trabajo, tiene como finalidad determinar e identificar los errores que se pueda estar cometiendo en la gestión de la organización y proponer medidas para corregir y mejorar la gestión que actualmente se viene realizando.

Cuando hablamos de objetivos, nos referimos a todo aquello que queremos alcanzar con el desarrollo de una investigación, estos objetivos tendrán mucha relación con el problema principal y los problemas específicos, ya que, si no existen los objetivos, no habría forma de

dar solución a los problemas planteados. Seguidamente mencionaremos el objetivo principal de este trabajo y además los objetivos específicos.

Objetivo general:

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre la Planeación y el Clima Organizacional, en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.

Determinar la relación entre la Organización y el Clima Organizacional, en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.

Determinar la relación entre la Dirección y el Clima Organizacional, en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.

Determinar la relación entre el Control y el Clima Organizacional, en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), las hipótesis son “explicaciones tentativas del fenómeno investigado que se enuncian como proposiciones o afirmaciones” (p. 104). Es decir que las hipótesis para este autor deben ser afirmaciones y enunciados. A continuación, se detallará las hipótesis generales y específicas de este trabajo de investigación.

Hipótesis general:

H1: Si, Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.

Ho: No, Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.

Hipótesis específicas:

H1: Si, existe relación significativa entre la Planeación y el Clima Organizacional, en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.

H1: Si, existe relación entre la Organización y el Clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.

H1: Si, existe relación significativa entre la Dirección y el Clima Organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.

H1: Si, existe relación significativa entre el Control y el Clima Organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.

## **II MÉTODO**

### **2.1 Enfoque, tipo y diseño.**

Enfoque: Cuantitativo

Hernández, et al. (2014), indicaron: “Que un enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar una hipótesis, ya que miden los problemas de investigación de las variables, en base al análisis estadístico y probar una teoría” (p.4). Por lo tanto, se usa la recolección de datos, las mediciones se convierten en valores numéricos que luego son analizados a través de métodos estadísticos. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo.

Tipo: Aplicada.

Según Murillo (2008, p 159) el tipo de diseño del proyecto de investigación hace referencia a una de tipo aplicada, es decir, que tiene como fundamento el conocimiento, para enriquecer el ámbito cultural y científico, así como en los descubrimientos tecnológicos en contribución a resolver problemas en el entorno, para seguir desarrollando.

Diseño: No experimental- transversal

Hernández et al. (2014), señalaron que el diseño no experimental transversal se caracteriza porque recolecta la información en un tiempo determinado, busca describir los fenómenos y analizar su relación en un tiempo único. (p.154). Por lo tanto, esta investigación tiene un diseño no experimental transversal porque no se manipulara las variables y los datos serán recogidos en un solo día.

### **2.2 Operacionalización de las variables**

Variable 01: Gestión administrativa

A continuación, hablaremos de su concepto, según Quichca, (2012). “Es un proceso muy particular, consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control. Desempeñados para determinar y alcanzara los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos” (p. 102).

Definición operacional: la primera variable, Gestión administrativa opera a través de 4 fases; planificación, organización, dirección y control; la información se recolectara usando la técnica de la encuesta, se utilizara como instrumento un cuestionario con escala de Likert,

formado por 16 proposiciones distribuidas entre las 4 dimensiones, posteriormente los datos serán analizados con el programa estadístico SPSS 25.

Dimensiones: En esta variable tiene varias fases o etapas, sin embargo, en esta investigación, se tomó las que son más aceptadas y que están respaldadas por los autores en la base teórica de esta investigación. Estas son: Planeación, organización, Dirección y Control.

Variable 02: Clima Organizacional

A continuación, su definición conceptual, según el autor Chiavenato (2004), estamos hablando de las características que existen en el medio ambiente en el cual se desenvuelve el trabajador, cada una de estas características tienen un impacto en el trabajador en algunos casos de forma directa y en otros de forma indirecta, en algunos casos las consecuencias pueden ser positivas o negativas. Estas modifican la conducta del trabajador dentro de la organización.

Definición operacional: Esta variable opera a través de 5 dimensiones las cuales serán evaluadas con un cuestionario conformado por 50 preguntas, este cuestionario utiliza la escala de Likert para determinar la apreciación y el criterio de los colaboradores, posteriormente los datos serán analizados con el programa estadístico SPSS 25.

Dimensiones: según Sonia palma, el clima de una institución puede medirse tomando en cuenta 5 aspectos fundamentales los cuales son: la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y finalmente las condiciones laborales.

En el anexo 02 se presenta la matriz operacional para las dos variables que se está utilizando. Cada una con sus dimensiones e indicadores.

### **2.3 Población, muestra y muestreo**

Población: Borda (2013), menciona que la población, dentro de los parámetros de una investigación la conforma la totalidad de aquello sobre lo que se quiere dar respuesta al problema planteado. (p.169). De acuerdo a esto, la población, en mi opinión, es el conjunto total de individuos o eventos que tienen las mismas características en base a la investigación

que se está realizando. Por esto, en este proyecto la población está conformada por 60 trabajadores de la entidad escolar el Fundamento.

Muestra: Carrasco (2006), menciona que la muestra es una representación fragmentada de la población, la cual reúne las características suficientes para representarla, siendo así un reflejo fiel de esta. Esto es importante ya que los resultados podrán ser aplicados a toda la población. (p. 237). Es decir, es un subconjunto de la población, escogida con el fin de obtener información en forma representativa.

Muestra no probabilística o dirigida: Para Hernández, et al. (2014), la muestra no probabilística o dirigida “es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación. (p. 176). Es decir el investigador elige de acuerdo a su criterio la muestra que mejor representa a la población.

Muestreo intencionado o sesgado: según “El investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos, lo que exige un conocimiento previo de la población que se investiga.” (p. 53). Según lo antes mencionado, para esta investigación, se tomó la decisión de elegir como muestra a los 60 colaboradores de la institución educativa el fundamento, esto debido al tamaño de la población y porque los resultados serán 100% exactos y coherentes con la realidad de la organización.

## **2.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.**

Técnica: Para Kuznik, Hurtado y Espinal (2010), “la encuesta es una técnica de recolección de datos, o sea una forma concreta, particular y práctica de un procedimiento de investigación [...]” (p. 317), por lo cual he utilizado para este trabajo de investigación, una encuesta, porque se adecua a mi investigación y me da la facilidad para recolectar información de acuerdo a las proposiciones preparadas, sobre la situación de la empresa.

Instrumento: cuestionarios

Sierra (2017) señalo que los cuestionarios representan las preguntas que posteriormente serán respondidas por la muestra, permitiendo con ello medir las variables que se está estudiando. (p. 305).



Por lo tanto, en esta investigación se ha hecho uso de dos cuestionarios para la reelección de datos. Los cuestionarios usados son los siguientes: cuestionario de Gestión Administrativa y el Test de Clima Laboral CL – SPC, estos instrumentos han sido adaptados de acuerdo con la realidad de la organización educativa El Fundamento, con el fin de una mejor aplicación y la obtención de mejores resultados.

Instrumento 01: Gestión Administrativa.  
Ver ficha técnica en anexo 08

Instrumento 02: Clima organizacional  
Ver ficha técnica en anexo 08

#### Validación y confiabilidad del instrumento

“La validez se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández et al., 2010, p. 201). En ese sentido los cuestionarios preparados para la recolección de información de este análisis, han sido expuestos a la opinión de profesores experimentados, de la Escuela de Administración nuestra Universidad. Estos maestros después de haber revisado cuidadosamente cada una de las variables y leído también cada una de las preguntas propuestas, pudieron validar eficazmente los cuestionarios. Ver tablas 01 y 02.

Tabla 1  
*Validez del instrumento* Gestión Administrativa

EXPERTOS	CLARIDAD		PERTENENCIA		REELEVANCIA	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1 Dr. Manuel Alberto Morí Paredes	X		X		X	
2 Mg. Luis Enrique Dios Zarate	X		X		X	
3 Mg. Hans Mejía Guerrero	X		X		X	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

*Validez del instrumento* Clima Laboral CL – SPC

EXPERTOS	CLARIDAD		PERTENENCIA		REELEVANCIA	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1 Dr. Manuel Alberto Morí Paredes	X		X		X	
2 Mg. Luis Enrique Dios Zarate	X		X		X	
3 Mg. Hans Mejía Guerrero	X		X		X	

Fuente: Elaboración propia.

### Confiabilidad

Según Hernández, *et al* (2014), la confiabilidad tiene que ver con el nivel en que la aplicación de un instrumento produzca los mismos resultados, siendo aplicados de forma repetida a la misma persona u objeto. (p. 200). En el caso de nuestra investigación utilizaremos la prueba del coeficiente Alpha de Cronbach. Las preguntas o proposiciones que se están utilizando están basadas en la escala de Likert. Con lo cual se espera que los resultados obtenidos sean los mejores y reflejen con exactitud la situación real de la organización.

Tabla 3.

*Resultados del análisis de confiabilidad de Gestión Administrativa*

Variable	N° de elementos	Coeficiente de confiabilidad
		Prueba
Casos	16	0,970

Fuente: Reporte del SPSS 26

Como podemos ver en la tabla 03, el resultado de fiabilidad para la primera variable, nos muestra que el instrumento es altamente confiable, debido a que, otorga un valor de 0.970 en el Alfa de Cronbach; deduciendo así que la fiabilidad del cuestionario y las proposiciones son considerados aceptables y confiables.

Tabla 4.

*Resultados del análisis de confiabilidad de Clima Organizacional*

Variable	N° de elementos	Coeficiente de confiabilidad Prueba
Casos	50	0,983

Fuente: reporte del SPSS 26.

En la tabla 04 se puede visualizar que el instrumento usado para medir a nuestra segunda variable es confiable por lo que las preguntas o proposiciones son aceptables. El valor obtenido para esta variable con el Alpha de cronbach es de 0. 983, por lo cual podemos asegurar que la confiabilidad de nuestro instrumento es alta.

## 2.5 Procedimiento

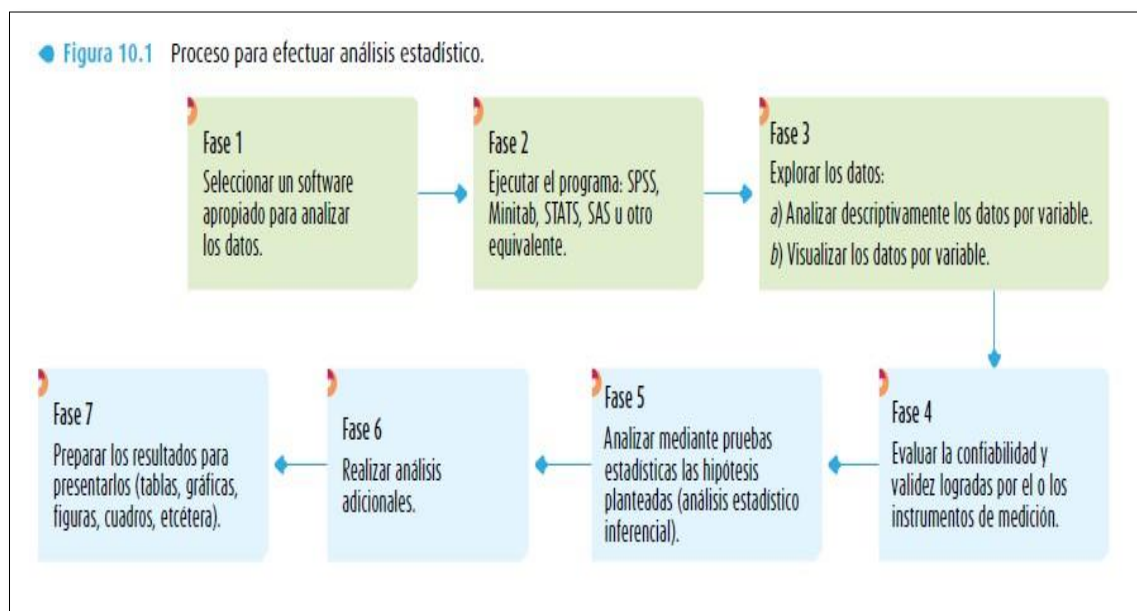


Figura 2. Procedimiento para realizar el análisis estadístico

De acuerdo a la figura 02 podemos ver el procedimiento que se va a seguir, paso a paso, el programa estadístico que se está utilizando es el SPSS versión 25, el cual está instalado y funcionando correctamente. Los cuestionarios fueron expuestos a la opinión de 3 expertos en investigación de la universidad y para la confiabilidad se ha utilizado el coeficiente de Alpha de crombach, posteriormente se hará el análisis de la información obtenida por cada

variable, se realizara también la prueba de las hipótesis planteadas, además se realizara la discusión en base a los antecedentes, se elaborara las conclusiones y finalmente se propondrá recomendaciones para realizar las mejoras correspondientes en la institución educativa El Fundamento.

## **2.6 Métodos para analizar los datos.**

En este punto con la ayuda del programa estadístico SPSS 25 se realizara el análisis de los datos tanto descriptivo como inferencial.

Respecto al análisis descriptivo: se utilizará tablas de frecuencia y gráficos que permitan describir la variable y sus dimensiones. Asimismo, en el análisis inferencial o contrastación de hipótesis: se hará uso de tablas cruzadas y la prueba del chi cuadrado de Pearson.

Buscando de esta manera tener resultados acertados de la situación de la empresa.

## **2.7 Aspectos éticos.**

Se mantuvo en discreto la identidad de las personas encuestadas y la información obtenida no tuvo más uso que para esta investigación.

En cuanto al valor social, los colaboradores, no fueron expuestos al peligro y tampoco se les obligo a responder el cuestionario porque, ya que ellas mismas presentaron buena disposición, para formar de esta investigación.

La selección de la muestra fue totalmente equitativa los individuos que participaron en la encuesta realizada, fueron seleccionados de bajo las mismas condiciones que sus compañeros, con esto se buscó obtener los mejores resultados. Este trabajo tiene validez científica porque toda la información consultada tanto interna como externa contiene las fuentes correspondientes y la información tomada es fidedigna.

### III RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivo

Tabla 05

Variable Gestión administrativa (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	3	5,0
BUENO	15	25,0
EXCELENTE	42	70,0
TOTAL	60	100,0

Fuente: Elaboración Propia

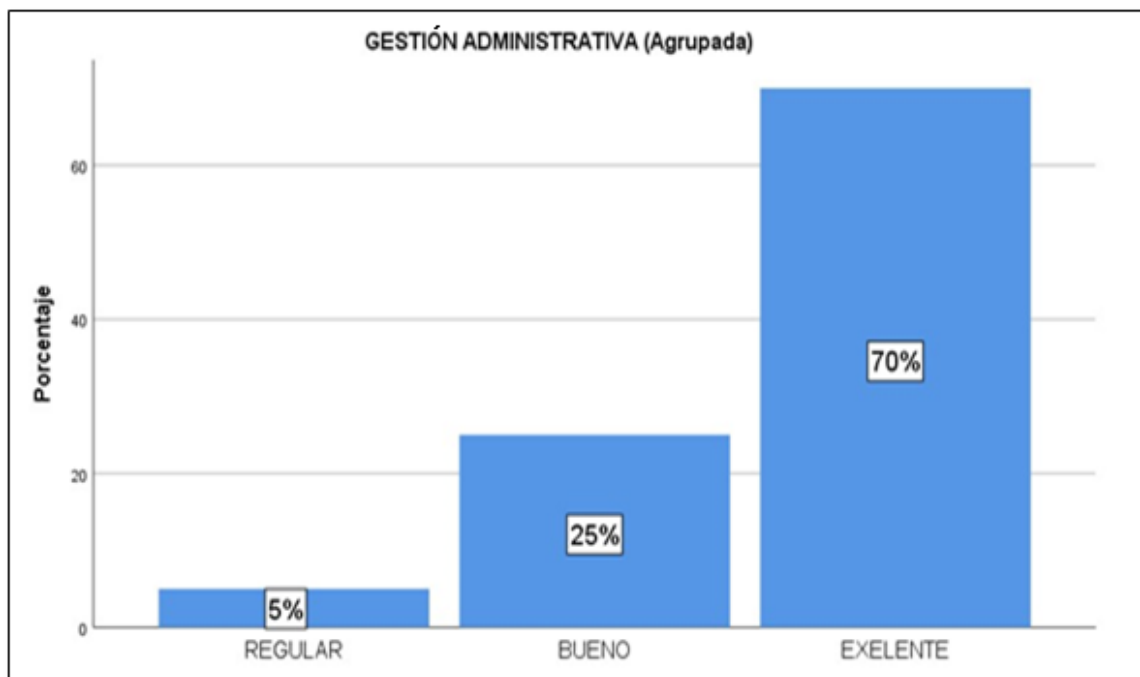


Figura 3. Niveles de percepción de la variable Gestión Administrativa (Agrupada)

Descripción: De acuerdo a la tabla N° 05 la cual está reflejada en la figura N° 03 referente a la variable, gestión administrativa, el 5% de los colaboradores de la institución educativa El Fundamento, consideran que la gestión administrativa es regular; el 25% la considera buena, mientras que el 70% considera que es excelente.

Tabla 06

G. Administrativa: Niveles de percepción

DIMENSIONES	Regular		Bueno		Excelente	
	fi	%	fi	%	fi	%
PLANEACIÓN	3	5	21	35	36	60
ORGANIZACIÓN	3	5	24	40	33	55
DIRECCIÓN	9	15	15	25	36	60
CONTROL			33	55	27	45

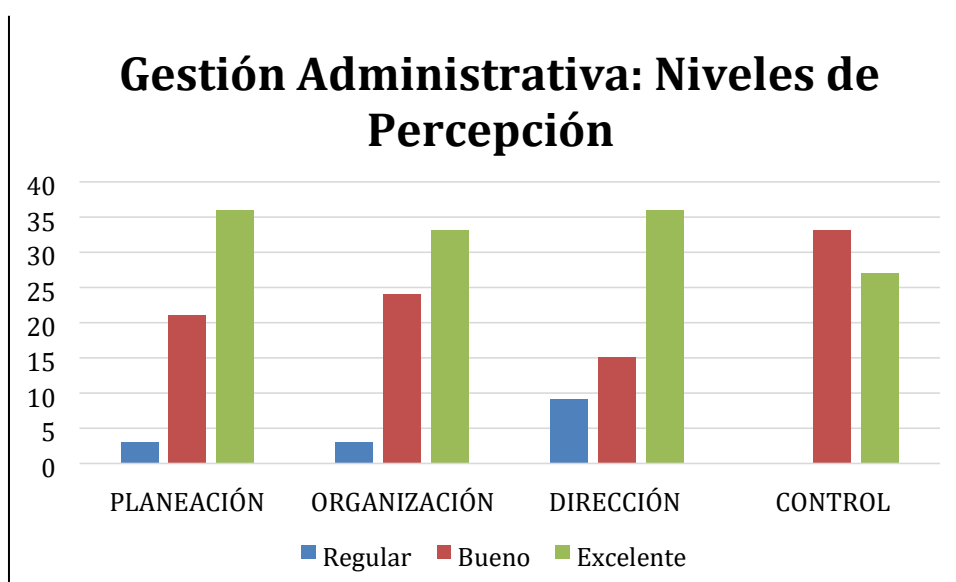


Figura 04: Niveles de percepción de la variable G. Administrativa

Descripción: En la tabla 06 representada en la figura 04 podemos apreciar que del 100% de encuestados que corresponde a la dimensión planeación, de la variable G. Administrativa, el 5% corresponde al nivel regular; el 35% al nivel bueno y 60% al nivel excelente. Asimismo del 100% de encuestados que corresponde a la dimensión Organización, el 5% corresponde al nivel regular; el 40% al nivel bueno y 55% al nivel excelente. Por otro lado del 100% de encuestados que corresponde a la dimensión Dirección, el 15% corresponde al nivel regular; el 25% al nivel bueno y 60% al nivel excelente. Finalmente del 100% de encuestados que corresponde a la dimensión Control, el 55% al nivel bueno y 45% al nivel excelente de la variable.

## Clima organizacional

Tabla 07

Variable Clima organizacional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
ADECUADO	24	40,0
MUY ADECUADO	36	60,0
Total	60	100,0

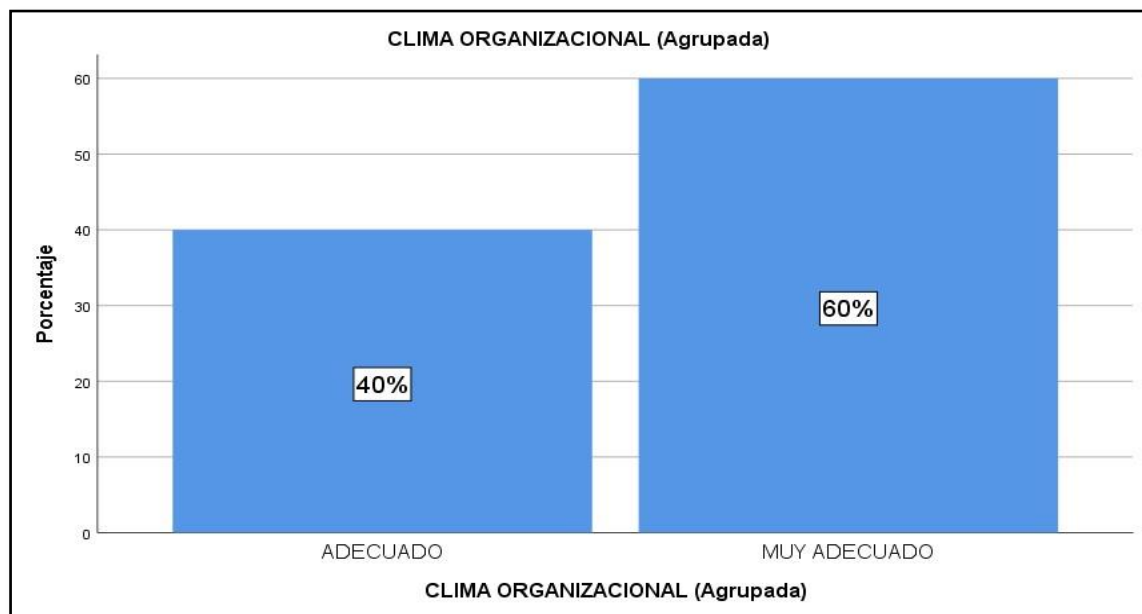


Figura 5. Niveles de percepción del Clima Organizacional (Agrupada)

Descripción: En la tabla N° 07, la cual esta expresada en la figura N° 05, referente a la variable clima organizacional, el 40% de los colaboradores de la institución educativa El Fundamento, perciben que el clima organizacional es adecuado mientras que el 60% considera es muy adecuado.

Tabla 08

C. Organizacional: Niveles de percepción

DIMENSIONES	Regular		Adecuado		Muy adecuado	
	fi	%	fi	%	fi	%
AUTORREALIZACIÓN	6	10	27	45	27	45
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	3	5	27	45	30	50
SUPERVISIÓN			30	50	30	50
COMUNICACIÓN	3	5	21	35	36	60
CONDICIONES LABORALES			39	65	21	35

Fuente: Elaboración propia

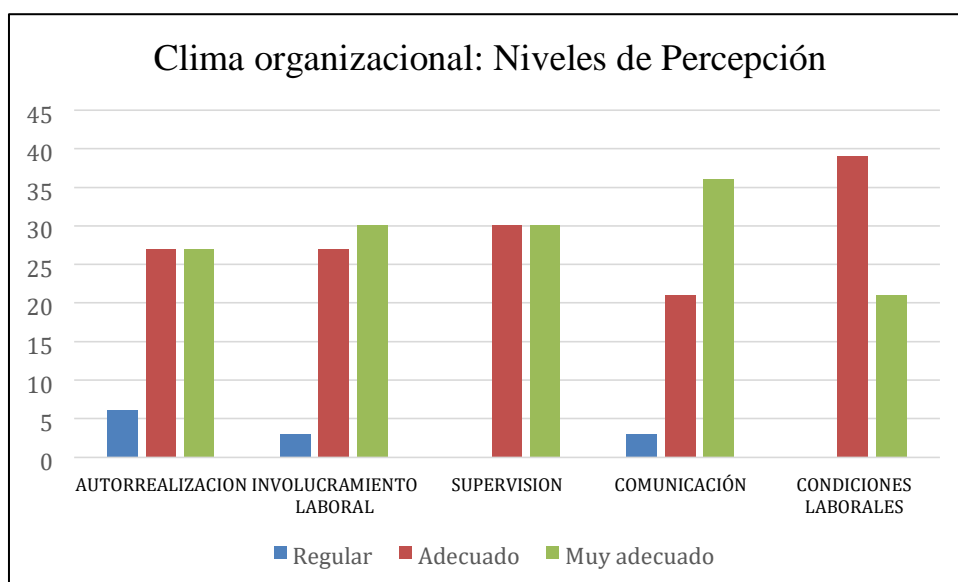


Figura 06: Niveles de percepción de la variable C. Organizacional

Descripción: En la tabla 08 representada en la figura 06 podemos apreciar que del 100% de encuestados que corresponde a la dimensión Autorrealización, de la variable C. Organizacional, el 10% corresponde al nivel regular; el 45% al nivel adecuado y 45% al nivel muy adecuado. Asimismo del 100% de encuestados que corresponde a la dimensión Involucramiento laboral, el 5% corresponde al nivel regular; el 45% al nivel adecuado y 50% al nivel muy adecuado. Por otro lado del 100% de encuestados que corresponde a la dimensión Supervisión, el 50% al nivel adecuado y 50% al nivel muy adecuado. Además del



100% de encuestados que corresponde a la dimensión Comunicación, el 5% corresponde al nivel regular; el 35% al nivel adecuado y 60% al nivel muy adecuado. Finalmente del 100% de encuestados que corresponde a la dimensión Condiciones laborales, el 65% al nivel adecuado y 35% al nivel muy adecuado.

### 3.2. Prueba de hipótesis.

Para realizar el contraste de las hipótesis planteadas haremos uso de la prueba de correlación del Chi cuadrado, a través de esta podremos determinar la relación y el nivel de dependencia de las variables.

#### Prueba hipótesis general

Tabla 09

Tabla de contingencia - hipótesis general

<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>		<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>			
		<b>ESTADÍSTICOS</b>	<b>ADECUADO</b>	<b>MUY ADECUADO</b>	<b>Total</b>
<b>REGULAR</b>	(fi)	3	0	0.0%	3
	(%)	100.0%			100.0%
<b>BUENO</b>	(fi)	9	6	40.0%	15
	(%)	60.0%			100.0%
<b>EXCELENTE</b>	(fi)	12	30	71.4%	42
	(%)	28.6%			100.0%
<b>Total</b>	(fi)	24	36	60.0%	60
	(%)	40.0%			100.0%

Fuente: SPSS V. 25

De la tabla 16, podemos afirmar que el 100% de la variable Gestión Administrativa que está en el nivel “Regular” corresponden al 100% del nivel “Adecuado” de la variable Clima organizacional. Aquí se encuentran aquellos colaboradores que no están muy satisfechos con la gestión administrativa que hay en la IEP el fundamento. Del 100% de la variable Gestión Administrativa del nivel “Bueno” corresponde al 60% al nivel “Adecuado” y 40% al nivel de “Muy adecuado” de la variable Clima organizacional. En este nivel los colaboradores están contentos con el trabajo realizado en la IEP E el Fundamento. Finalmente, del 100% de la variable gestión administrativa que está en el nivel “Excelente” corresponde al 28.6%

del nivel “Adecuado” y 71.40 al nivel “Muy adecuado” del C. organizacional, los colaboradores que son de este nivel son aquellos que están muy conformes con la gestión administrativa que realizan en la IEP el Fundamento.

Comparación de las hipótesis H1 y H0

H1: La G. Administrativa se relaciona significativamente con el C. Organizacional en la IEP el Fundamento, la Perla, callao 2019.

H0: La G. Administrativa no se relaciona significativamente con el C. Organizacional en la IEP el Fundamento, la Perla, callao 2019.

Criterio para definir la comprobación de hipótesis:

Para  $X^2_c > X^2_t$ : Rechazaremos H0 y aceptaremos H1.

Para  $X^2_c < X^2_t$ : Aceptaremos H0 y rechazaremos H1.

Significación: se considera 0,05 para un  $\alpha = 0,05$  Regla de decisión:

En caso p-valor  $< 0.05$ , rechazaremos H0; caso contrario p-valor  $> 0.05$ , aceptaremos H0.

Tabla 10

Prueba Chi-cuadrado – Hipótesis general

Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	df
Chi-cuadrado de	a	2
Pearson	9,286	
		S. Asintótica
		,010

Fuente: SPSS V. 25

Existencia: En donde se obtiene que,  $X^2_c = 9,286$ , y  $X^2_t = 5.991$ , con el 95%, de nivel de confianza y 2 grados de libertad. En este sentido cumple la proposición donde ( $X^2_c > X^2_t$ ) por tanto rechazamos (H0) y aceptamos (H1). Concluimos de esta manera que hay dependencia directa entre G. Administrativa y C. Organizacional en la I.E.P El Fundamento. Significación: La significancia obtenida es menor a la significancia esperada ( $p = 0,01 < 0,05$ ). Por tanto, la dependencia entre las variables es estadísticamente significativa.

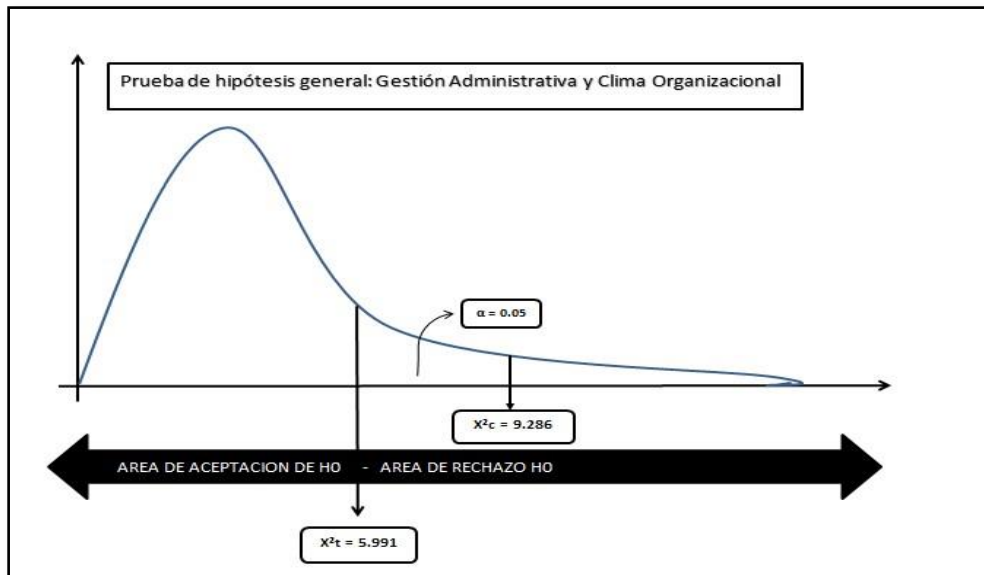


Figura 7: Prueba de hipótesis general: Gestión administrativa y clima organizacional

**Prueba de hipótesis específicas.**

Tabla 11

Tabla de contingencia - hipótesis específica 01

CLIMA ORGANIZACIONAL				
PLANEACIÓN	Estadísticos	Adecuado	Muy Adecuado	Total
REGULAR	(fi)	3	0	3
	(% )	100.00%	0.00%	100.00%
BUENO	(fi)	9	12	21
	(%)	42.90%	57.10%	100.00%
EXCELENTE	(fi)	12	24	36
	(%)	33.30%	66.70%	100.00%
Total	(fi)	24	36	60
	(%)	40.00%	60.00%	100.00%

Fuente: SPSS V.25

De la tabla 18, podemos afirmar que del 100% de la dimensión Planeación que están en el nivel “Regular”, el 100% corresponden al nivel “Adecuado” de la variable Clima Organizacional. Dentro de este nivel encontramos a los colaboradores que no saben o no están identificados con los objetivos y metas de la IEP el Fundamento. Del 100% de la dimensión Planeación que están en el nivel “Bueno” corresponden al 42.9% al nivel

“Adecuado” y 57.1 % al nivel “Muy adecuado” de la variable Clima Organizacional. En este nivel encontramos a los colaboradores que de alguna forma se identifican y conocen la visión y misión y los objetivos de la institución educativa el fundamento. Del 100% de la dimensión Planeación que están en el nivel “Excelente” corresponden al 33.3% al nivel

“Adecuado” y 66.7 % al nivel “Muy adecuado” de la variable Clima Organizacional. En este nivel están los colaboradores que más están comprometidos con los objetivos y las metas de la IEP el Fundamento.

Comparación de las hipótesis H1 y H0

H1: La Planeación se relaciona significativamente con el clima organizacional en la IEP el Fundamento”, la Perla, callao 2019.

H0: La Planeación no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la IEP el Fundamento”, la Perla, callao 2019.

Criterio para definir la comprobación de hipótesis:

Para  $X^2_c > X^2_t$ : Rechazaremos H0 y aceptaremos H1.

Para  $X^2_c < X^2_t$ : Aceptaremos H0 y rechazaremos H1.

Significación: se considera 0,05 para un  $\alpha = 0,05$  Regla de decisión:

En caso p-valor  $< 0.05$ , rechazaremos H0; caso contrario p-valor  $> 0.05$ , aceptaremos H0.

Tabla 12

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 01

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>S. Asintótica</b>
Chi-cuadrado de Pearson	5,238 <sup>a</sup>	2	0.073

Fuente: SPSS V.25

Existencia: En donde se obtiene que,  $X^2_c = 5,238$ , y  $X^2_t = 5.991$ , con el 95%, de nivel de confianza y 2 grados de libertad. En este sentido cumple la proposición donde ( $X^2_c > X^2_t$ ) por tanto aceptamos (H0) y rechazamos (H1). Concluimos de esta manera que no hay dependencia directa entre Planeación y C. Organizacional en la I.E.P El Fundamento.

Significación: La significancia obtenida es mayor a la significancia esperada ( $p = 0,73 > 0,05$ ). Por tanto, no hay dependencia estadísticamente significativa entre las variables.

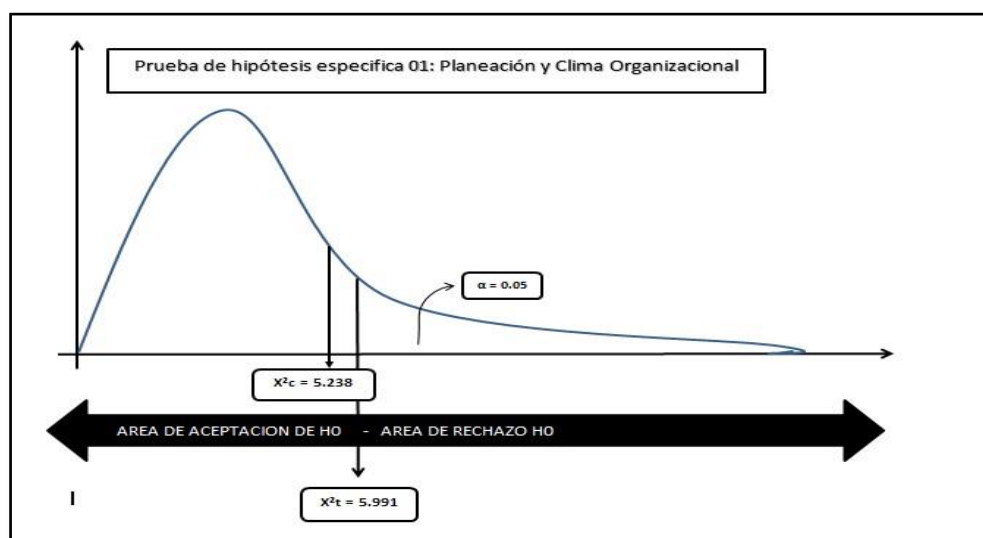


Figura 8: Prueba de hipótesis 01: Planeación y Clima Organizacional.

Tabla 13

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 02

		CLIMA ORGANIZACIONAL		
		MUY ADECUADO		Total
ORGANIZACIÓN ESTADÍSTICOS	(fi) (%)	ADECUADO	ADECUADO	
<b>REGULAR</b>	(fi) (%)	3	0	3
		100.0%	0.0%	100.0%
<b>BUENO</b>	(fi) (%)	12	12	24
		50.0%	50.0%	100.0%
<b>EXCELENTE</b>	(fi) (%)	9	24	33
		27.3%	72.7%	100.0%
<b>Total</b>	(fi) (%)	24	36	60
		40.0%	60.0%	100.0%

Fuente: SPSS V.25

De la tabla 20, podemos afirmar que del 100% de la dimensión Organización que están en el nivel “Regular”, el 100% corresponden al nivel “Adecuado” de la variable Clima Organizacional. En este nivel se encuentran aquellos colaboradores que no tienen conocimiento de los manuales de gestión y no conocen bien las funciones que les corresponde dentro de la institución educativa. Del 100% de la dimensión Organización que

está en el nivel “Bueno” corresponden al 50% al nivel “Adecuado” y 50% al nivel “Muy adecuado” de la variable Clima Organizacional. En este nivel hayamos a los colaboradores que conocen, aunque no del todo los manuales de gestión y sus funciones. Del 100% de la dimensión Organización que están en el nivel “Excelente” corresponde al 27.3% al nivel “Adecuado” y 72.7% al nivel “Muy adecuado” de la variable Clima Organizacional. En este nivel encontramos a los colaboradores que tienen pleno conocimiento de los manuales de gestión y que conocen plenamente sus funciones dentro de la institución educativa el fundamento.

#### Comparación de las hipótesis H1 y H0

H1: La Organización se relaciona significativamente con el C. Organizacional en la IEP el Fundamento, la Perla, callao 2019.

H0: La Organización no se relaciona significativamente con el C. Organizacional en la IEP el Fundamento, la Perla, callao 2019.

Criterio para definir la comprobación de hipótesis:

Para  $X^2_c > X^2_t$ : Rechazaremos H0 y aceptaremos H1.

Para  $X^2_c < X^2_t$ : Aceptaremos H0 y rechazaremos H1.

Significación: se considera 0,05 para un  $\alpha = 0,05$  Regla de decisión:

En caso p-valor  $< 0.05$ , rechazaremos H0; caso contrario p-valor  $> 0.05$ , aceptaremos H0.

Tabla 14

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 02

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>S. Asintótica</b>
Chi-cuadrado de Pearson	7,727 <sup>a</sup>	2	0.021

Fuente: SPSS V.25

Existencia: En donde se obtiene que,  $X^2_c = 7,727$ , y  $X^2_t = 5.991$ , con el 95%, de nivel de confianza y 2 grados de libertad. En este sentido cumple la proposición donde ( $X^2_c > X^2_t$ ) por tanto rechazamos (H0) y aceptamos (H1). Concluimos de esta manera que hay dependencia directa entre Organización y C. Organizacional en la I.E.P El Fundamento.

Significación: La significancia obtenida es menor a la significancia esperada ( $p = 0,021 < 0,05$ ). Por tanto, la dependencia entre las variables es estadísticamente significativa.

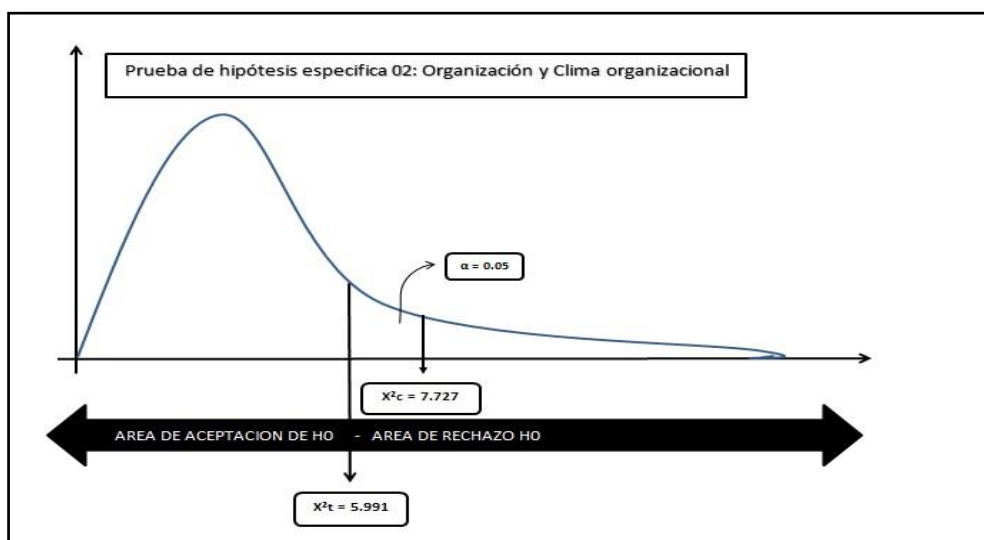


Figura 9: Prueba de hipótesis 02: Organización y Clima organizacional.

Tabla 15

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 03

CLIMA ORGANIZACIONAL				
		MUY		
DIRECCIÓN ESTADÍSTICOS		ADECUADO	ADECUADO	Total
<b>REGULAR</b>	(fi)	9	0	9
	(%)	100.0%	0.0%	100.0%
<b>BUENO</b>	(fi)	6	9	15
	(%)	40.0%	60.0%	100.0%
<b>EXELENTE</b>	(fi)	9	27	36
	(%)	25.0%	75.0%	100.0%
<b>Total</b>	(fi)	24	36	60
	(%)	40.0%	60.0%	100.0%

Fuente: SPSS V.25

De la tabla 22, podemos afirmar que el 100% de la Dimensión Dirección, que están en el nivel “Regular” corresponden al 100% del nivel “Adecuado de la variable Clima Organizacional. En este nivel están los colaboradores que no se sienten identificados con el liderazgo y la motivación en la institución educativa el fundamento. Del 100% de la Dimensión Dirección, del nivel “Bueno” corresponde al 40% al nivel “Adecuado” y 60% al nivel “Muy adecuado” de la variable Clima Organizacional. En este nivel están los

colaboradores que consideran que hay un buen liderazgo y la motivación es buena también dentro de la institución. Del 100% de la Dimensión Dirección, del nivel “Excelente” corresponde al 25% al nivel “Adecuado” y 75% al nivel “Muy adecuado” de la variable Clima Organizacional. En este nivel están los colaboradores que consideran que el nivel de liderazgo y el grado de motivación son excelentes dentro de la institución educativa el fundamento.

Comparación de las hipótesis H1 y H0

H1: La Dirección se relaciona significativamente con el C. Organizacional en la IEP el Fundamento, la Perla, callao 2019.

H0: La Dirección no se relaciona significativamente con el C. Organizacional en la IEP el Fundamento, la Perla, callao 2019.

Criterio para definir la comprobación de hipótesis:

Para  $X^2_c > X^2_t$ : Rechazaremos H0 y aceptaremos H1.

Para  $X^2_c < X^2_t$ : Aceptaremos H0 y rechazaremos H1.

Significación: se considera 0,05 para un  $\alpha = 0,05$  Regla de decisión:

En caso p-valor  $< 0.05$ , rechazaremos H0; caso contrario p-valor  $> 0.05$ , aceptaremos H0.

Tabla 16

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 03

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>S. Asintótica</b>
Chi-cuadrado de Pearson	16,875 <sup>a</sup>	2	0

Fuente: SPSS V.25

Existencia: En donde se obtiene que,  $X^2_c = 16,875$ , y  $X^2_t = 5.991$ , con el 95%, de nivel de confianza y 2 grados de libertad. En este sentido cumple la proposición donde ( $X^2_c > X^2_t$ ) por tanto rechazamos (H0) y aceptamos (H1). Concluimos de esta manera que hay dependencia directa entre Dirección y C. Organizacional en la I.E.P El Fundamento.

Significación: La significancia obtenida es menor a la significancia esperada ( $p = 0,00 < 0,05$ ). Por tanto, la dependencia entre las variables es estadísticamente significativa.



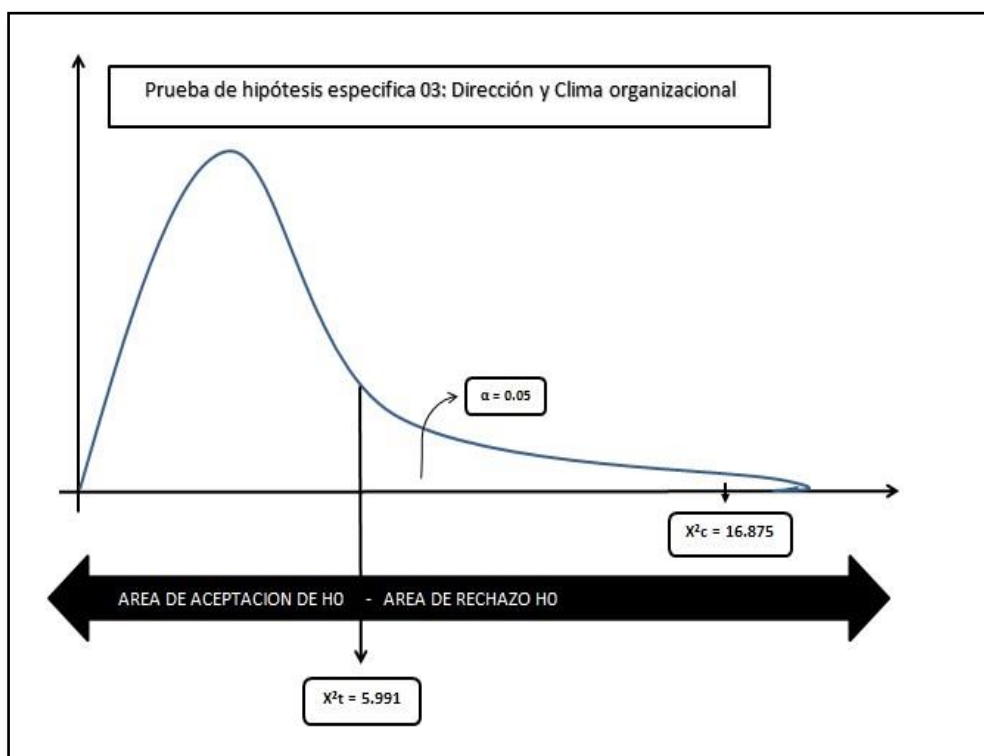


Figura 10. Prueba de hipótesis 03: Dirección y clima organizacional

Tabla 17

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 04

CLIMA ORGANIZACIONAL				
CONTROL ESTADÍSTICOS		MUY ADECUADO		Total
		ADECUADO	ADECUADO	
<b>BUENO</b>	(fi)	21 63.6%	12	33
	(%)		36.4%	100.0%
<b>EXELENTE</b>	(fi)	3 11.1%	24	27
	(%)		88.9%	100.0%
<b>Total</b>	(fi)	24 40.0%	36	60
	(%)		60.0%	100.0%

Fuente: SPSS V.25

De la tabla 24, podemos afirmar que del 100% de la dimensión Control que están en el nivel “Bueno”, el 63.6% corresponden al nivel “Adecuado” y el 36.4% corresponden al nivel “Muy adecuado” de la variable Clima Organizacional. En este nivel los colaboradores

consideran que la institución educativa el fundamento tiene una adecuada retroalimentación y monitoreo. Del 100% de la dimensión Control que están en el nivel “Excelente” corresponden al 11.1% al nivel “Adecuado” y 88.9% al nivel “Muy adecuado” de la variable Clima Organizacional. En este nivel están los colaboradores que consideran un excelente trabajo por parte de la institución educativa el fundamento respecto a la retroalimentación y el monitoreo constante.

#### Comparación de las hipótesis H1 y H0

H1: El Control se relaciona significativamente con el C. Organizacional en la IEP el Fundamento, la Perla, callao 2019.

H0: El Control no se relaciona significativamente con el C. Organizacional en la IEP el Fundamento, la Perla, callao 2019.

Criterio para definir la comprobación de hipótesis:

Para  $X^2_c > X^2_t$ : Rechazaremos H0 y aceptaremos H1.

Para  $X^2_c < X^2_t$ : Aceptaremos H0 y rechazaremos H1.

Significación: se considera 0,05 para un  $\alpha = 0,05$  Regla de decisión:

En caso p-valor  $< 0.05$ , rechazaremos H0; caso contrario p-valor  $> 0.05$ , aceptaremos H0.

Tabla 18

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 04

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	S. Asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	17,071 <sup>a</sup>	1	0.000

Fuente: SPSS V.25

Existencia: En donde se obtiene que,  $X^2_c = 17,071$ , y  $X^2_t = 3.841$ , con el 95%, de nivel de confianza y 1 grado de libertad. En este sentido cumple la proposición donde ( $X^2_c > X^2_t$ ) por tanto rechazamos (H0) y aceptamos (H1). Concluimos de esta manera que hay dependencia directa entre Organización y C. Organizacional en la I.E.P El Fundamento.

Significación: La significancia obtenida es menor a la significancia esperada ( $p = 0,00 < 0,05$ ). Por tanto, la dependencia entre las variables es estadísticamente significativa.

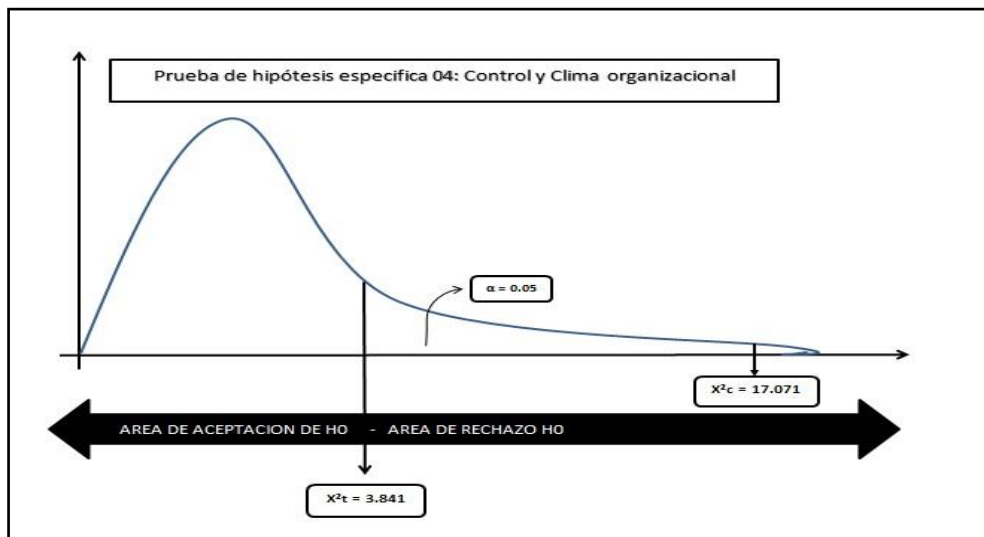


Figura 11. Prueba de hipótesis 04: Control y clima organizacional.

## IV DISCUSIÓN

**GENERAL:** Al ser formulada la hipótesis principal sostiene que hay una dependencia importante entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la organización de educación el Fundamento, la perla, Callao 2019. Se acepta en la medida que  $X^2_c = 9,286$  es mayor que  $X^2_t = 5.991$ , demostrando así que tiene una fuerte dependencia las variables, además el nivel de insignificancia obtenido es menor que la esperada ( $p = 0,01 < 0,05$ ). Esto significa que ambas se relacionan de forma muy positiva y considerable.

El resultado obtenido confirma con la tesis de Santillán (2016) titulada, “Gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional con los docentes del colegio “Antonio José de Sucre” del cantón Quevedo provincia de los ríos del año 2016”, en la cual se demostró la correlación estadísticamente significativa de ambas.

Igualmente, en la tesis de Cifuentes (2015), denominada “Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014”. Se demuestra que la primera variable está directamente relacionada con la segunda.

Asimismo, con Saavedra (2019), en su tesis denominada “Gestión administrativa y su relación con el clima organizacional del personal de la asociación civil fondo social Alto Chicama en el año 2018”; comprobó la correlación que hay entre las variables que el propuso como parte de su investigación.

Por otro lado, Mamani (2019), en su tesis denominada “Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2018”. Demostró que, si existe una relación significativa y directa entre estas variables en los colaboradores.

Discusiones específicas: las discusiones específicas se pueden ver en el anexo 09.

## **V. CONCLUSIONES**

Después de haber analizado los datos y los resultados y haberlos comparado con trabajos anteriores, podemos concluir que:

**GENERAL:** Se determinó que si existe una relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la institución educativa el fundamento, la perla, callao 2019. Según los resultados obtenidos el  $X^2_c = 9,286$  es mayor al  $X^2_t = 5.991$ , por lo tanto con la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, además el nivel de significancia obtenido es menor que el esperado ( $p = 0,010 < 0,05$ ), mostrando de esta manera una fuerte dependencia en las variables.

Conclusiones específicas: las conclusiones específicas se pueden ver en el anexo 09.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En relación con la variable Gestión administrativa se recomienda implementar talleres de motivación y liderazgo; dirigido tanto a los docentes del nivel primario y secundario, como también a los administrativos de la institución educativa el Fundamento; asimismo con el clima organizacional, mejorar las condiciones salariales, con las que se permitan a los colaboradores alcanzar su autorrealización profesional y personal y de esta forma se sientan comprometidos con la escuela.

En relación con la dimensión Planificación se recomienda realizar una evaluación que permita alinear los objetivos y las metas con la visión y misión de la escuela esto con el fin de que cada colaborador se identifique con la institución educativa el fundamento, por otro lado, la difusión clara y precisa de lo que se quiere alcanzar para que los trabajadores tenga muy claro el rumbo que lleva la organización.

En relación con la dimensión de organización, se recomienda implementar o elaborar de gestión tales como; el MOF y un manual de procedimientos administrativos, estos ayudaran a gestionar mejor a la entidad escolar, servirá para que el trabajador tenga bien claro sus funciones dentro de la institución; también su posterior complementación de forma clara y adecuada con cada colaborador.

En relación con la dimensión Dirección, se recomienda implementar programas de capacitación a los directivos y administrativos sobre liderazgo. Que permita a los colaboradores perfeccionar y ser verdaderos líderes en sus aulas o equipos. Siendo de los puntos más bajos en la institución es necesario darle prioridad a este asunto; también la mejora de los sueldos e incentivos que ayuden a motivar a los docentes que alcancen los mejores resultados además, realizar talleres de motivación para todo el personal.

En relación con la dimensión control. si bien es cierto este aspecto dentro de la institución educativa el fundamente es bueno, se puede maximizar y llevarlo a lo más alto por ello se recomienda realizar evaluaciones de desempeño cada trimestre con el fin de efectuar un mejor seguimiento al cumplimiento de metas y objetivos por otro lado se debe mejorar el proceso de retroalimentación, realizándolo con capacitaciones constantes al personal ayudando a perfeccionar el sistema con el fin de alcanzar la excelencia en los resultados obtenidos para la organización.

## REFERENCIAS

- Alvarado, L. y Agurto, H. (2009). *Estadística para administración y economía con aplicaciones en Excel*. (1 era ed.). Perú: San Marcos
- Arce, G. y Malvas, Y. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E Manuel Gonzales Prada de Huari-2013*. Huari, Perú. Recuperado de <https://cutt.ly/Ge5gez3>
- Bailey, K.D. (2007). *Métodos de investigación (Quinta edición)*. New York: The Free Press.
- Bartlett, J.E, Kotlik, J.W. & Higgins, C.C. (2001). *Investigación organizacional: Determinar el tamaño simple apropiado en la investigación de encuestas*. Information Technology, Learning and Performance Journal, 19(1), 43-50.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Colombia: Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3era edición). Colombia: PEARSON.
- Biswas, S. (2009). *Cultura organizacional y liderazgo transformacional como predictores del desempeño de los empleados*. The Indian Journal of Industrial Relations 44, 611-627.
- Bonilla, V. (2008). *La entrevista*. Boletín informativo INEVA en Acción, 4(1).
- Borda, M. (2013). *El proceso de investigación. Visión general de su desarrollo*. Barranquilla, Colombia: Editorial Universidad del Norte, 2013.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la Investigación científica*. (1era ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Casana Rubio, L. M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. Trujillo, Lima. Recuperado de <http://cort.as/-L59t>

- Cifuentes la Rosa, A. C. (2015). *Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014*. Lima, Perú.
- Chávez Pacheco, M., y Hernani Chávez, C. E. (2018). *Clima organizacional y la gestión administrativa en la oficina de tesorería de la sede central del ministerio de educación, periodo de mayo a julio del 2018*. Lima, Perú.
- Cohen, L, Manion, L. y Morrison, K. (2015). *Métodos, de investigación en educación. Special Indian Edition: Routledge*.
- Creswell, J.W. (2008). *Investigación educativa. Planificación, realización y evaluación de investigaciones cuantitativas y cualitativas*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Dessler, G. (2011). *Organización y Administración: Enfoque situacional*. Prentice Hall Interamericana. México.
- Gorard, S. (2003). *Métodos cuantitativos en ciencias sociales*. London: continuum. 31.
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). *El clima organizacional de las escuelas*. Washington: University Press.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P., (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México: Mc Graw Hill.
- Hoy, K., y Miskel, C. (2009). *Poder y autoridad en la administración educativa. Research, Theory and Practice*, 76(102).
- Kuznik, A., Hurtado, A. y Espinal, A. (2010). *El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas*. MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación, 2 (1), 315-344
- Luna, A. (2014). *Proceso administrativo*. (1a. ed.). México: Patria.



- McPherson, G. (2013). *La estadística de la investigación científica: su base, aplicación e interpretación*. Springer Science & Business Media.
- Meléndez Narváez, R. R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*. Quito, Ecuador. Recuperado de <http://cort.as/-L57C>
- Mendoza Sánchez, E. L. (2016). *Estudio de la relación entre el clima organizacional y el enganchamiento en un instituto de educación privada de Acapulco*. ACAPULCO : Universidad Autónoma del estado de Mexico. Recuperado de <http://cort.as/-L58a>
- Münch, L. (2014). *Administración Gestión organizacional, enfoque y proceso administrativo*. (2ª edición). México: Pearson Educación.
- Navarro, M. (2002). *La dirección de centros educativos desde las nuevas perspectivas sobre el liderazgo*. Revista de educación. Norteamérica.
- Oppenheim, A. N. (1992). *Diseño de cuestionarios, entrevistas y medición de actitudes*. Pinter, London.
- Owens, R. (2013). *Comportamiento organizacional en educación*. New Jersey: Prentice Hall.
- Palma, S. (2004). *La motivación y el clima laboral en Trabajadores de Instituciones Universitarias*. Manual Escala Clima Laboral, CL-SPC (1a. Ed.). (2004).
- Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al IV ciclo 2010* (tesis de magíster, universidad La Pontificia). Recuperado de <http://cort.as/-L53a>
- Ramos Moreno, D.C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. UNAD, Colombia. Recuperado de <http://cort.as/-L5Kc>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2007). *Administración*. 8ª edición. México: Prentice-Hall.

- Santillán Mejía, M. A. (2016). *Gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional con los docentes de la unidad educativa “Antonio José de Sucre” del cantón Quevedo provincia de los ríos del año 2016*. Quevedo, Ecuador. Recuperado de <http://cort.as/-L571>
- Sierra, R. (1994). *Técnicas de investigación social*. (9ª edición). Madrid: Paraninfo.
- Sergiovanni, T. y Starrat, R. (2013). *Supervisión: Perspectivas humanas*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Vroom, V. (1995). *Trabajo y motivación*. California: Jossey Bass Inc. Publishers.
- Wolcott, H. (1994). *Transformación de datos cuantitativos: descripción, análisis e interpretación*. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Wolcott, H. (2001). *Redacción de la investigación cualitativa. (2da edición)*. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Young, J. y wessnitzer, J. (2016). *Estadística descriptiva, gráficos y visualización. En métodos estadísticos modernos para HCI (pp. 37 – 56)*. Springer International Publishing.

# **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: La Gestión Administrativa y el Clima Organizacional de la institución educativa “El Fundamento”, La Perla Callao 2019							
AUTOR: PEÑA RIVERA LIBNI DAVID							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la autorrealización en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el involucramiento laboral en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa en el clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la planeación y el clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la Organización y el clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p><b>Hi:</b> Si, existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.</p> <p><b>Ho:</b> No, existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre la Planeación y el clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.</p>	<b>Variable 1: Gestión Administrativa.</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Planeación.	• Objetivos • Metas	1,2,3,4	<b>Escala ordinal (Likert)</b> (1) Muy en desacuerdo	<b>Deficiente</b> (16 -32)
			Organización	• Normas • Documentos	5,6,7,8		
			Dirección	• Liderazgo • Motivación	9,10,11,12,	(3) Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	<b>Bueno</b> (49 – 64)
Control	• Monitoreo • Retroalimentación	13,14,15, 16	(4) De acuerdo	<b>Excelente</b> (65 – 80)			
			(5) Muy de acuerdo				

<p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la supervisión en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la comunicación en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las condiciones laborales en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019?</p>	<p>Callao 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la Dirección y el clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre la Organización y el clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.</p>	<b>Variable 2: Clima organizacional.</b>																						
	<p>Determinar la relación entre el control y el clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre la Dirección y el clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autorrealización</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oportunidades de progreso</li> <li>Capacitaciones de desarrollo personal</li> <li>Nivel de ingresos</li> <li>Generación de ideas innovadoras</li> </ul> </td> <td>1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.</td> <td rowspan="6"> <p><b>Escala de Likert</b></p> <p>(1) Muy en desacuerdo</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(3) Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(5) Muy de acuerdo</p> </td> <td rowspan="6"> <p><b>Inadecuado</b></p> <p><b>(50 – 99)</b></p> <p><b>Regular</b></p> <p><b>(100 – 149)</b></p> <p><b>Adecuado</b></p> <p><b>(150 – 199)</b></p> <p><b>Muy Adecuado</b></p> <p><b>(200 – 250)</b></p> </td> </tr> <tr> <td>Involucramiento laboral</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Equipo integrado de trabajo</li> <li>Identificación institucional</li> </ul> </td> <td>2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47</td> </tr> <tr> <td>Supervisión</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo para la superación de obstáculos</li> <li>Reconocimiento al desempeño laboral</li> </ul> </td> <td>3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42 y 48.</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo</li> <li>comunicación interna</li> </ul> </td> <td>4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49</td> </tr> <tr> <td>Condiciones laborales</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tecnología empleada</li> <li>Nivel de remuneración</li> <li>Trato justo</li> </ul> </td> <td>5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oportunidades de progreso</li> <li>Capacitaciones de desarrollo personal</li> <li>Nivel de ingresos</li> <li>Generación de ideas innovadoras</li> </ul>	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.	<p><b>Escala de Likert</b></p> <p>(1) Muy en desacuerdo</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(3) Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(5) Muy de acuerdo</p>	<p><b>Inadecuado</b></p> <p><b>(50 – 99)</b></p> <p><b>Regular</b></p> <p><b>(100 – 149)</b></p> <p><b>Adecuado</b></p> <p><b>(150 – 199)</b></p> <p><b>Muy Adecuado</b></p> <p><b>(200 – 250)</b></p>	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equipo integrado de trabajo</li> <li>Identificación institucional</li> </ul>	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo para la superación de obstáculos</li> <li>Reconocimiento al desempeño laboral</li> </ul>	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42 y 48.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo</li> <li>comunicación interna</li> </ul>	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tecnología empleada</li> <li>Nivel de remuneración</li> <li>Trato justo</li> </ul>	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos																				
	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oportunidades de progreso</li> <li>Capacitaciones de desarrollo personal</li> <li>Nivel de ingresos</li> <li>Generación de ideas innovadoras</li> </ul>	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.	<p><b>Escala de Likert</b></p> <p>(1) Muy en desacuerdo</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(3) Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(5) Muy de acuerdo</p>	<p><b>Inadecuado</b></p> <p><b>(50 – 99)</b></p> <p><b>Regular</b></p> <p><b>(100 – 149)</b></p> <p><b>Adecuado</b></p> <p><b>(150 – 199)</b></p> <p><b>Muy Adecuado</b></p> <p><b>(200 – 250)</b></p>																				
	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equipo integrado de trabajo</li> <li>Identificación institucional</li> </ul>	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47																						
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo para la superación de obstáculos</li> <li>Reconocimiento al desempeño laboral</li> </ul>	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42 y 48.																						
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo</li> <li>comunicación interna</li> </ul>	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49																							
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tecnología empleada</li> <li>Nivel de remuneración</li> <li>Trato justo</li> </ul>	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.																							

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> La investigación fue aplicada, ya que porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.” (Murillo, 2008, p. 159).</p> <p><b>DISEÑO:</b> El diseño de la investigación será de tipo no experimental transversal, ya que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154).</p> <p>Correlacional, ya que “los estudios correlacionales tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 93).</p> <p><b>MÉTODO:</b> Método cuantitativo, hipotético deductivo: “un procedimiento que parte de una aseveración es en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (Bernal, 2010, p.60).</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población está conformada por 60 colaboradores de la institución educativa el fundamento.</p> <p><b>TIPO Y TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 175).</p> <p>Muestreo no probabilístico, ya que “a elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causa relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.176),</p>	<p><b>Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p> <p>Técnicas: En esta investigación estamos utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos, esto con el propósito de demostrar las hipótesis propuestas y lograr los objetivos planteados.</p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario de Gestión administrativa.</b>  Autor: María del Carmen Chávez Cesar E. Hernani Chávez  Adaptación: libni David Peña rivera  Año: 2018  Ámbito de Aplicación: Administrativo.  Forma de Administración: Individual.</p> <p><b>Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p> <p>Técnicas: En esta investigación estamos utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos, esto con el propósito de demostrar las hipótesis propuestas y lograr los objetivos planteados.</p> <p><b>Instrumentos: CLIMA LABORAL CL-SPC</b>  Autor: SONIA PALMA C.  Adaptación: libni David Peña Rivera  Año: 2004  Ámbito de Aplicación: Cualquier ambiente laboral.  Forma de Administración: Individual o Colectiva.</p>	<p><b>Correlacional:</b></p> <p>El diseño de diagrama de la siguiente manera:</p> <div data-bbox="1279 328 1776 660" data-label="Diagram"> </div> <p>Dónde:</p> <p>M = Es la muestra de colaboradores r = Relación de variables estudiadas</p> <p>Ox= Mediciones de la Gestión Administrativa</p> <p>Oy=Mediciones del Clima Organizacional</p> <p>Se mostrarán los resultados de los instrumentos en tablas de frecuencia grafica de barras a Nivel de Dimensiones.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para este análisis, se hará la comprobación de hipótesis mediante la prueba de Correlación de Chi cuadrado que nos muestra el nivel de relación entre las variables, tanto los resultados de correlación sean más cercanos a 1 y su significación sea menor a 0.05, será más fuerte la relación.</p>

Anexo 2: Matriz operacional

Variable 01: Gestión Administrativa

Matriz Operacional: Gestión Administrativa							
Variab les	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Quichca, (2012). “Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñados para determinar y alcanzara los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos” (p. 102)	La gestión administrativa consiste en un conjunto de actividades en las cuales hacemos uso de cada una de las Fases del proceso administrativo como es la planeación, organización, dirección y control, para así lograr alcanzar los objetivos propuestos en la organización.	Planeación	- Objetivos - Metas	1,2,3,4	<b>Escala ordinal (Likert)</b>  (1) Muy en desacuerdo  (2) En desacuerdo  (3) Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo  (4) De acuerdo  (5) Muy de acuerdo	<b>Deficiente</b>  (16 -32)
			Organización	- Normas - Documentos	5,6,7,8		<b>Regular</b>  (33 – 48)
			Dirección	- Liderazgo - Motivación	9,10,11,12,		<b>Bueno</b>  (49 – 64)
			Control	- Monitoreo - Retroalimentación	13,14,15, 16		<b>Excelente</b>  (65 – 80)

Variable 02: Clima Organizacional

<b>Matriz Operacional: Clima Organizacional</b>							
<b>Variab les</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Chiavenato (2004), explica que el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los empleados y causan repercusiones en el comportamiento laboral.	Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oportunidades de progreso</li> <li>Capacitaciones de desarrollo personal</li> <li>Nivel de ingresos</li> <li>Generación de ideas innovadoras</li> </ul>	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.	<b>Escala ordinal (Likert)</b>  <b>(1)</b> Muy en desacuerdo  <b>(2)</b> En desacuerdo  <b>(3)</b> Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo  <b>(4)</b> De acuerdo  <b>(5)</b> Muy de acuerdo	<b>Inadecuado (50 – 100)</b>  <b>Regular (101 – 150)</b>  <b>Adecuado (151 – 200)</b>  <b>Muy Adecuado (201 – 250)</b>
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equipo integrado de trabajo</li> <li>Identificación institucional</li> </ul>	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47		
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo para la superación de obstáculos</li> <li>Reconocimiento al desempeño laboral</li> </ul>	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42 y 48.		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo</li> <li>comunicación interna</li> </ul>	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49.		
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tecnología empleada</li> <li>Nivel de remuneración</li> <li>Trato justo</li> </ul>	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.		



### Anexo 3: Instrumentos de Medición

#### CUESTIONARIO 01: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”



Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento busca medir su nivel de percepción sobre la gestión administrativa que caracteriza a su institución; los resultados a obtener son solamente académicos; por ello se le pide que conteste con sinceridad y marque con una X la opción que refleja su opinión.

1). Muy en desacuerdo; 2). En desacuerdo; 3). Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 4). De acuerdo; 5). Muy de acuerdo.

#### INSTRUCCIONES:

- Marque con una X la respuesta que crea usted sea la correcta.
- Por favor escoger solo una opción en cada pregunta

<b>VARIABLE : GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Tengo conocimiento del alineamiento estratégico de la institución educativa (visión, misión y objetivos estratégicos).					
2	Considero que las decisiones que asume la Dirección se basan en el Plan Estratégico Institucional.					
3	Los procesos de planificación en la institución educativa, se desarrollan de forma participativa.					
4	Existe una medición a la consecución de las metas establecidas en los planes de la entidad.					
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Conozco la estructura orgánica de la institución educativa, y sus principales funciones.					
6	Considero que el nivel de comunicación organizacional es adecuado.					
7	Considero que el personal de la institución educativa cuenta mayormente con las competencias adecuadas para el cargo asumido.					
8	Considero que la distribución física de los ambientes de trabajo permite un adecuado desarrollo de las tareas encargadas.					
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Considero que el estilo de liderazgo, de mis superiores es participativo.					
10	Considero que mis puntos de vista son tomados en cuenta por parte de mis superiores.					
11	Existe un adecuado impulso sobre la motivación laboral de parte de los líderes.					
12	Existe un adecuado nivel de interrelación laboral entre las diferentes áreas y colaboradores.					
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	En la institución educativa se prioriza la implementación de acciones de control con la finalidad de mejorar el nivel del servicio educativo.					
14	Las medidas de control adoptadas siempre le permiten implementar mejoras y ajustes.					
15	Los directivos se caracterizan por hacer monitoreo a las tareas programas en base a los planes de gestión establecidos.					
16	Los directivos se caracterizan por brindar una adecuada retroalimentación sobre los aspectos de mejora					

Adaptación: Libni David Peña Rivera.

**CUESTIONARIO 02: “CLIMA LABORAL CL-SPC”**

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente y coloque el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas. ¡SUERTE!

1= Ninguno o Nunca 2= Poco 3= Regular o Algo 4= Mucho 5= Todo o Siempre

**CUESTIONARIO:**

1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2	Se siente comprometido con el éxito de la institución.	
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6	Los directivos se interesan por el éxito de sus empleados.	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	
8	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	
9	En mi área la información fluye adecuadamente.	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	
14	En los equipos de trabajo existe una relación armoniosa.	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	
17	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	
21	Los superiores o directivos expresan reconocimiento por los logros.	
22	En el área de trabajo se hacen mejor las cosas cada día.	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	

29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	
30	Existe buena administración de los recursos.	
31	Los directivos promueven la capacitación que se necesita.	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.	
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	
37	Los servicios que presta la institución, son motivo de orgullo para el personal	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	
39	El supervisor o coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.	
40	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión y misión de la institución.	
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	
42	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	
44	Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas de la institución.	
45	Se dispone de la tecnología necesaria que facilite el trabajo.	
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	
47	La institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	
48	Existe un trato justo en la institución.	
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	

Adaptación: Libni David Peña Rivera.

Anexo 4: Constancia de autorización por la institución



COLEGIO CRISTIANO  
**"El Fundamento"**  
*Educamos para la Vida y la Eternidad*  
AUTORIZADO CON RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00404

La Perla 07 de junio de 2019

Señores:

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

Callao.-

Atención: **MG. Braulio Castillo Canales**

**Coordinador del Programa Sube**

Asunto: Autorización para recolección de datos para proyecto de tesis.

Estimado señor Castillo:

La presente es con el fin de presentar la autorización al señor, Libni David Peña Rivera, con identificación Nro. 44674554, para brindar información de nuestra institución educativa "El Fundamento" con el propósito de realizar el trabajo necesario para el desarrollo de su proyecto de tesis.

Agradezco la atención recibida.

Cordialmente,

  
Blanca Carhuaricra Sánchez  
Directora



☎ 420-4387  
E-mail: e.fundamento@hotmail.com

Av. Santa Rosa 405  
La Perla - Callao

Anexo 5: Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS						
Título de la investigación: La Gestión Administrativa y el Clima Organizacional de la institución educativa "El Fundamento", La Peña Callao 2019 Apellidos y nombres del investigador: Peña Rivera Libni David Apellidos y nombres del experto: <u>Hans Mejia Guarcero</u>						
VARIABLES	ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO	
	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objetivos</li> <li>Metas</li> </ul>	1, 2, 3, 4.	ESCALA ORDINAL  (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO. (2) EN DESACUERDO. (3) NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO. (4) DE ACUERDO. (5) TOTALMENTE DE ACUERDO.	✓	
	ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normas</li> <li>Documentos</li> </ul>	5, 6, 7, 8.		✓	
	DIRECCION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Motivación</li> </ul>	9, 10, 11, 12.		✓	
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoreo</li> <li>Retrosalimentación</li> </ul>	13, 14, 15, 16		✓	
CLIMA LABORAL	AUTORREALIZACION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oportunidades de progreso</li> <li>Capacitaciones de desarrollo personal</li> <li>Nivel de ingresos</li> </ul>	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.	ESCALA ORDINAL  (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO. (2) DESACUERDO. (3) NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO. (4) DE ACUERDO. (5) TOTALMENTE DE ACUERDO.	✓	
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generación de ideas innovadoras</li> <li>Equipo integrado de trabajo</li> <li>Identificación institucional</li> </ul>	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47		✓	
	SUPERVISION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo para la superación de obstáculos</li> <li>Reconocimiento al desempeño laboral</li> </ul>	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48.		✓	
	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo</li> <li>comunicación interna</li> </ul>	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49		✓	
	CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tecnología empleada</li> <li>Nivel de remuneración</li> <li>Trato justo</li> </ul>	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.		✓	
Firma del experto	Hans Mejia Guarcero Fecha <u>09/07/19</u>					


Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La Gestión Administrativa y el Clima Organizacional de la institución educativa "El Fundamento", La Perla - Callao 2019

Apellidos y nombres del investigador: Peña Rivera Libni David

Apellidos y nombres del experto: D.S. Manuel Alberto Mori Paredes

VARIABLES	ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO	
	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objetivos</li> <li>Metas</li> </ul>	1, 2, 3, 4.	<p>ESCALA ORDINAL</p> <p>(1) TOTALMENTE EN DESACUERDO.</p> <p>(2) EN DESACUERDO.</p> <p>(3) NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO.</p> <p>(4) DE ACUERDO.</p> <p>(5) TOTALMENTE DE ACUERDO.</p>	✓	
	ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normas</li> <li>Documentos</li> </ul>	5, 6, 7, 8.		✓	
	DIRECCION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Motivación</li> </ul>	9, 10, 11, 12.		✓	
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoreo</li> <li>Retrolimentación</li> </ul>	13, 14, 15, 16		✓	
	AUTORREALIZACION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oportunidades de progreso</li> <li>Capacitaciones de desarrollo personal</li> <li>Nivel de ingresos</li> </ul>	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.		✓	
CLIMA LABORAL	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generación de ideas innovadoras</li> <li>Equipo integrado de trabajo</li> <li>Identificación institucional</li> </ul>	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47	<p>ESCALA ORDINAL</p> <p>(1) TOTALMENTE EN DESACUERDO.</p> <p>(2) DESACUERDO.</p> <p>(3) NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO.</p> <p>(4) DE ACUERDO.</p> <p>(5) TOTALMENTE DE ACUERDO.</p>	✓	
	SUPERVISION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo para la superación de obstáculos</li> <li>Reconocimiento al desempeño laboral</li> <li>Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo</li> </ul>	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48.		✓	
	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>comunicación interna</li> </ul>	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49		✓	
	CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tecnología empleada</li> <li>Nivel de remuneración</li> <li>Trato justo</li> </ul>	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.		✓	
	Firma del experto					
			Fecha	2 / 7 / 19		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La Gestión Administrativa y el Clima Organizacional de la institución educativa "El Fundamento", La Perla - Callao 2019		Apellidos y nombres del investigador: Peña Rivera Libni David		Apellidos y nombres del experto: Mg. Luis Enrique Dios Zarate		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA DE MEDICIÓN	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objetivos</li> <li>Metas</li> </ul>	1, 2, 3, 4.	ESCALA ORDINAL	✓	
	ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normas</li> <li>Documentos</li> </ul>	5,6,7,8.	(1) TOTALMENTE EN DESACUERDO. (2) EN DESACUERDO.	✓	
	DIRECCION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Motivación</li> </ul>	9,10,11,12.	(3) NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO. (4) DE ACUERDO.	✓	
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoreo</li> <li>Retroalimentación</li> </ul>	13,14,15, 16	(5) TOTALMENTE DE ACUERDO.	✓	
CLIMA LABORAL	AUTORREALIZACION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oportunidades de progreso</li> <li>Capacitaciones de desarrollo personal</li> <li>Nivel de ingresos</li> </ul>	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.	ESCALA ORDINAL	✓	
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generación de ideas innovadoras</li> <li>Equipo integrado de trabajo</li> <li>Identificación institucional</li> </ul>	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47	(1) TOTALMENTE EN DESACUERDO. (2) DESACUERDO.	✓	
	SUPERVISION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo para la superación de obstáculos</li> <li>Reconocimiento al desempeño laboral</li> </ul>	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48.	(3) NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO. (4) DE ACUERDO.	✓	
	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo</li> <li>comunicación interna</li> </ul>	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49	(5) TOTALMENTE DE ACUERDO.	✓	
	CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tecnología empleada</li> <li>Nivel de remuneración</li> <li>Trato justo</li> </ul>	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.		✓	
	Firma del experto			Fecha 21/7/19		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 6: Principales teorías de la gestión administrativa.

PRINCIPALES TEORIAS DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO								
Criterio	ADMINISTRACION CIENTIFICA	TEORIA DE LA BUROCRACIA	ADMINISTRACION CLASICA	TEORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS	TEORIA ESTRUCTURALISTA	TEORIA NEOCLASICA	TEORIA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL	TEORIA SITUACIONAL
Enfoque	Clásico	Estructuralista	Clásico	Humanístico	Estructuralista	Neoclásico	Comportamiento en la organización	Comportamiento en la organización
Año	1903	1909	1916	1932	1947	1954	1962	1972
País		Europa	Francia	Estados Unidos	Estados Unidos, Alemania y Austria	Estados Unidos		
Principales autores	. Frederick W. Taylor . Henry L. Gantt . Frank Bunker Gilbert . Harrington Emerson . Henry Ford	. Max Weber . Robert Merton . Philip Selznick . Alvin W. Gouldner . Richard H. Hall . Nicos Mouzelis.	. Henri Fayol . James D. Money . Lyndall F. Urwick . Luther Gulick	. Elton Mayo	. Victor A. Thompson . Amitai Etzioni . Talcote Parson . Peter M. Blau . Reinhard Bendix . Robert Presthus	. Peter F. Drucker . William Newman . Ernest Dale . Ralph C. Davis . Louis Allen . Harold Koontz	. Leland Bradford . Paul R. Lawrence . Lay W. Lorsch . Richard Beckhard . Warren G. Bennis . Edgar Schein	. William R. Dill . William Starbuck . James D. Thompson . Paul R. Lawrence . Lay W. Lorsch . Tom Burns
Énfasis	En la tarea	En la estructura	En la estructura	En las personas	En la estructura	En la estructura	En las personas	Organización - Ambiente

<b>Aportes</b>	La racionalización del trabajo productivo, debería estar acompañada por una estructura general de la empresa que hiciera coherente la aplicación de sus principios.	Reconoció que la burocracia crea inconvenientes, pero creía que este era el precio a pagar por una organización racional y eficaz, que tiene las ventajas de maximizar la efectividad con la que se consiguen las metas, maximizar la eficiencia para lograr el mejor resultado al más bajo costo y se controla la incertidumbre al regular a los trabajadores, a los proveedores y a los mercados.	Planeación: diseñar un plan de acción para el mañana. Organización: brindar y movilizar recursos para la puesta en marcha del plan. Dirección: dirigir, seleccionar y evaluar a los empleados Coordinación: integración de los trabajadores Control: garantizar que las cosas ocurran a lo planificado.	Se preocupó, prioritariamente, por estudiar la opresión del hombre a manos del esclavizante. Desarrollo de la civilización industrializada. Elton Mayo, el fundador del movimiento, dedicó sus libros a examinar los problemas humanos, sociales y políticos derivados de una civilización basada casi exclusivamente en la industrialización y en la tecnología.	La estructura es un conjunto formal de uno o más elementos con la disposición y el orden de las partes dentro de un todo como: análisis, tipología objetivos y ambiente de las organizaciones.	Los considera medios en la búsqueda de la eficiencia, pero enfatiza fuertemente los fines y los resultados, en la búsqueda de ésta. En este movimiento o se encuentra un fuerte cambio hacia los objetivos y los resultados.	Busca lograr un cambio planeado de la organización conforme en primer término a las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma. De esta forma, la atención se puede concentrar en las modalidades de acción de determinados grupos (y su eficiencia...), en mejorar las relaciones humanas, en los factores económicos y de costos (balance costos-beneficios), en las relaciones entre grupos, en el desarrollo de los equipos humanos, en la conducción (liderazgo).	La teoría situacional hace énfasis en que no hay nada absoluto en las organizaciones ni en la teoría administrativa: todo es relativo y depende de algún factor. Las empresas y su funcionamiento dependen del ambiente externo. La fuerza de la motivación igual al valor de la recompensa por la probabilidad del logro.
----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia.



Anexo 7: Dimensiones del clima organizacional.

<b>Dimensiones del clima organizacional según reconocidos autores.</b>						
<b>AUTORES</b>	<b>RENSIS LIKERT</b>	<b>LITWIN Y STRINGER</b>	<b>SCHNEDIDER Y BARTLETT</b>	<b>PRITCHARD Y KARASICK</b>	<b>SONIA PALMA</b>	<b>BRUNET</b>
<b>AÑO</b>	<b>1967</b>	<b>1968</b>	<b>1968</b>	<b>1973</b>	<b>2004</b>	<b>2011</b>
<b>DIMENSIONES</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los métodos de mando.</li> <li>2. Las características de las fuerzas motivacionales.</li> <li>3. Las características de los procesos de comunicación.</li> <li>4. Las características de los procesos de influencia.</li> <li>5. Las características de los procesos de toma de decisiones.</li> <li>6. Las características de los procesos de planificación.</li> <li>7. Las características de los procesos de control.</li> <li>8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estructura.</li> <li>2. Responsabilidad individual.</li> <li>3. Remuneración.</li> <li>4. Riesgos y toma de decisiones.</li> <li>5. Apoyo.</li> <li>6. Tolerancia al conflicto.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El apoyo patronal.</li> <li>2. La estructura.</li> <li>3. La implicación con los nuevos empleados.</li> <li>4. Los conflictos interagencias.</li> <li>5. La autonomía de los empleados.</li> <li>6. El grado de satisfacción general.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Autonomía.</li> <li>2. Conflicto y cooperación.</li> <li>3. Relaciones sociales.</li> <li>4. Estructura.</li> <li>5. Remuneración.</li> <li>6. Rendimiento.</li> <li>7. Motivación.</li> <li>8. Estatus.</li> <li>9. Flexibilidad e innovación.</li> <li>10. Centralización en la toma de decisiones.</li> <li>11. Apoyo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Autorrealización.</li> <li>2. Involucramiento laboral.</li> <li>3. Supervisión.</li> <li>4. Comunicación.</li> <li>5. Condiciones Laborales.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Autonomía individual.</li> <li>2. Grado de estructura que impone el puesto.</li> <li>3. Tipo de recompensa.</li> <li>4. Consideración, agradecimiento y apoyo.</li> </ol>

Anexo 8: Ficha técnica de los instrumentos.

**Instrumento 01: Gestión Administrativa.**

Ficha técnica

Autor	María Del Carmen Chávez Pacheco Cesar Enrique Hernani Chávez
Adaptación	Libni David Peña Rivera
Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión administrativa
Lugar	Lima – Perú
Fecha de aplicación	2018
Objetivo	Recoger información que permita analizar el desarrollo de la gestión administrativa en la institución educativa El Fundamento.
Administración	De forma individual o colectiva
Tiempo de duración	15 minutos
Descripción	Este instrumento consta de 16 proposiciones, las cuales están distribuidas en 4 dimensiones las cuales son: planeación, organización, dirección y control. Se utiliza la escala de Likert, la cual tiene una puntuación de 1 a 5.
Escala y valores	Este instrumento usa la escala de medición de Likert: 1) muy en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) de acuerdo, 5) muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia

**Instrumento 02: Clima organizacional Ficha técnica**

Autor	Sonia Palma Carrillo
Adaptación	Libni David Peña Rivera
Nombre del instrumento	Test de clima laboral CL - SPC
Lugar	Lima – Perú.
Fecha de aplicación	2004
Objetivo	Recoger información que permita analizar el desarrollo del clima organizacional en la institución educativa El Fundamento.
Administración	De forma individual o colectiva
Tiempo de duración	30 minutos
Descripción	Este instrumento está elaborado con la técnica de Likert el cual considera una puntuación de 5 puntos, consta de 50 ítems en los cuales se busca analizar el nivel de autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales en las que se desenvuelven los trabajadores.
Escala y valores	Este instrumento usa la escala de medición de Likert: 1) muy en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) de acuerdo, 5) muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

## **DISCUSIONES ESPECÍFICAS**

**ESPECÍFICA 01:** Esta señala existe relación significativa entre la Planeación y el clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019. Se rechazó en la medida que  $X^2_c = 5,238$  es menor que  $X^2_t = 5.991$ , demostrando así que no hay relaciones de dependencia en ellas, además el grado de significancia obtenido es mayor que el esperado ( $p = 0,073 > 0,05$ ). Esto significa que las variables estudiadas son independientes.

El resultado se opone a los resultados obtenidos por Cifuentes (2015), en su tesis denominada “Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014”; en la cual se mostró que La planificación se relaciona de manera positiva con la segunda variable estudiada.

Igualmente, en la tesis de Saavedra (2019); titulada “Gestión administrativa y su relación con el clima organizacional del personal de la asociación civil fondo social Alto Chicama en el año 2018”. Comprobó que la segunda variable se correlaciona con la dimensión planificación, ya que se obtuvo una correlación moderada, positiva y significativa.

Asimismo, Mamani (2019); en su tesis denominada “Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2018”. Demostró que hay relación directa en la planificación y el ambiente organizacional de los colaboradores directivos de dicha comuna.

**ESPECÍFICA 2:** En cuanto a la hipótesis específica 2 que señala que: Existe una relación significativa entre la Organización y el clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019. Esta se confirma en la medida que el valor de Chi cuadrado calculado ( $X^2_c = 7.727$ ) es mayor que al valor de chi cuadrado teórico ( $X^2_t = 5.991$ ), demostrando de esta manera una dependencia entre las variables, además el nivel de significancia obtenido es menor que el nivel de significancia teórico ( $p = 0,021 < 0,05$ ). Esto significa que existe una relación positiva considerable y significativa entre la Organización y el clima organizacional, en la institución educativa el fundamento.

El resultado se confirma con la tesis de Cifuentes (2015), denominada “Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014”, en la cual se mostró que La Organización se relaciona de manera positiva con la segunda variable estudiada.

Igualmente en la tesis de Mamani (2019); “Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Mariscal Nieto 2018”; se demostró que si Existe relación directa entre la Organización y el ambiente organizacional de la institución edil.

El hallazgo se confirma con la tesis de Cifuentes (2015), en su tesis denominada “Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014”, en la cual se mostró que La Organización se relaciona de manera positiva con el clima organizacional de los administrativos de la Institución Educativa..

Igualmente, en la tesis de, Mamani (2019), “Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2018”, en la cual se demostró que si Existe relación directa entre la Organización y el clima organizacional (institucional) de los trabajadores administrativos de dicha Municipalidad.

**ESPECÍFICA 3:** Señala que hay correlación significativa entre la Dirección y el clima

Organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019. Se confirma ya que el  $X^2_c = 16,875$  es mayor que al  $X^2_t = 5.991$ , demostrando así que hay una dependencia considerable de ambas variables, además el grado de significancia obtenido es menor que el esperado ( $p = 0,00 < 0,05$ ). Esto significa que estadísticamente son dependientes una de la otra.

El hallazgo confirma los resultados obtenidos por Cifuentes (2015), en su tesis denominada “Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014”, en la cual se mostró que la dirección se relaciona de manera positiva con el ambiente institucional de dicho centro educativo.

Igualmente, en la tesis de Saavedra (2019); “Gestión administrativa y su relación con el clima organizacional del personal de la asociación civil fondo social Alto Chicama en el año 2018”. Se comprobó que la variable estudiada si se correlaciona con la dimensión dirección, ya que se obtuvo una correlación moderada, positiva y significativa.

Asimismo, Mamani (2019); en su tesis denominada “Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2018”, en la cual se realizó la comprobación que si existe relación directa entre la dirección y la segunda variable estudiada.

**ESPECÍFICA 4:** En cuanto a la hipótesis específica 4 que señala que existe relación significativa entre el control y el clima organizacional en la institución educativa “El Fundamento”, la Perla, callao 2019. Se confirma en la medida que el  $X^2_c = 17,071$  es mayor al  $X^2_t = 3.841$ , demostrando con esto que hay una clara dependencia en las variables estudiadas, además el nivel de significancia obtenido es menor que el esperado ( $p = 0,00 < 0,05$ ); por lo tanto el grado en las que dependen una de la otra es alto.

Los resultados obtenidos afirman la tesis de Cifuentes (2015), denominada “Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014”, en la cual se mostró que el control se relaciona de manera positiva con la variable en estudio.

Igualmente en la tesis de, Mamani (2019); “Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2018”; se demostró que si Existe relación directa entre el control y el ambiente en el que los colaboradores se desenvuelven.

## **CONCLUSIONES ESPECÍFICAS**

**ESPECÍFICA 01:** Se determinó que no existe relación entre la Planeación y el clima organizacional en la institución educativa El Fundamento, la perla, callao 2019. Según los resultados obtenidos, el  $X^2_c = 5,238$  es menor que el  $X^2_t = 5,991$ , por lo tanto, con la regla de decisión se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, además el nivel de significancia obtenido es mayor que el esperado ( $p = 0,073 < 0,05$ ), mostrando de esta manera que no hay dependencia en las variables.

ESPECÍFICA 02: se determinó que si existe relación entre la Organización y el clima organizacional en la institución educativa El Fundamento, la perla, callao 2019. Según los resultados obtenidos, el  $X^2_c = 7.727$  es mayor que el  $X^2_t = 5.991$ , por lo tanto con la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, además el nivel de significancia obtenido es menor que el esperado ( $p = .021 < 0,05$ ), mostrando de esta manera una fuerte dependencia en las variables.

ESPECÍFICA 03: se determinó que si existe relación entre la Dirección y el clima organizacional en la institución educativa El Fundamento, la perla, callao 2019. Según los resultados obtenidos, el  $X^2_c = 16,875$  es mayor que el  $X^2_t = 5.991$ , por lo tanto con la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la, además el nivel de significancia obtenido es menor que el esperado ( $p = ,00 < 0,05$ ), mostrando de esta manera una notable dependencia en las variables.

ESPECÍFICA 04: se determinó que si existe relación entre el Control y el clima organizacional en la institución educativa El Fundamento, la perla, callao 2019. Según los resultados obtenidos, el  $X^2_c = 17,071$  es mayor que el  $X^2_t = 3.841$ , por lo tanto con la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, además el nivel de significancia obtenido es menor que el esperado ( $p = ,00 < 0,05$ ), mostrando de esta manera una considerable dependencia en las variables.