



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión administrativa y clima organizacional en la Unidad
Educativa "José Jesús Ocampo Salazar" Guayaquil, Ecuador, 2020**

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

AUTORA:

Hidalgo Salazar, Mariuxi Celestina (ORCID: 0000-0002-0555-784X)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico la presente Tesis a Dios, ser supremo a quien le debo todo cuanto puedo llegar a ser en este mundo, más el logro que hoy me permitió alcanzar.

A una personita muy especial mí amada y querida Madre, por su apoyo incondicional que en los momentos de aflicción en la realización de mi trabajo de investigación me fortalecía y me alentaba a seguir y no desmayar. A mis hijos Shirley, David y Luisa quienes con cariño y palabras alentadoras me entusiasmaban donde cada vez que viajaba me daban fuerza para continuar.

Agradecimiento

A Dios, por darle fuera a mis hijos en el momento que tuve que alejarme de ellos para lograr mi meta deseada, por todo su infinito amor por mí en el tiempo de sacrificio educativo.

A María Salazar, mi señora madre y padre por ser testigo silencioso de mi lucha cotidianas hacia el anhelo de mis grades sueños, por su apoyo mi pilar fundamental de mi vida.

A la Universidad Cesar Vallejo, por las facilidades brindadas durante mis estudios.

A mi Asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, quien ha sabido conducir de manera hábil y con mucha certeza en cada sesión de aprendizaje al desarrollo de mi tesis en favor de mi logro y desempeño de aprendizaje en investigación.

Índice de contenidos

	pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
II. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1 V1Gestión Administrativa*V2 Clima Organizacional	25
Tabla 2 V1Gestión Administrativa* D1 Estructura laboral	26
Tabla 3 V1Gestión Administrativa* D2 Recompensas	27
Tabla 4 V1Gestión Administrativa* D3 Relaciones	28
Tabla 5 V1Gestión Administrativa* D4 Identidad	29
Tabla 6 Correlación entre V1 Gestión Administrativa y V2 Clima Organizacional	31
Tabla 7 Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D1 Estructura laboral	32
Tabla 8 Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D2 Recompensas	33
Tabla 9 Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D3 Relaciones	34
Tabla 10 Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D4 Identidad	35

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de diseño descriptivo-correlacional

19

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020; siendo una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental tipo correlacional, desarrollada con 34 profesores de una unidad educativa de Guayaquil, Ecuador, utilizando como la encuesta para recopilar información mediante dos cuestionarios uno para cada variable de estudio y cuyo análisis se desarrolló con el programa estadístico SPSS V22. En los resultados se halló un predominio del nivel alto con el 88,2% en las variables gestión administrativa y clima laboral. En esa línea se comprobó la existencia de relación significativa entre la gestión administrativa y clima laboral de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. Donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,744**; y la sig. = 0,000 < 0.01, indicó una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01. Así mismo se halló relación significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones de Estructura (0,603**); Recompensa (0,681**); Relaciones (0,627**) e Identidad (0,584**) siendo correlaciones directas y significativas al nivel 0.01.

Palabras claves: gestión, educativa, satisfacción, docentes, laboral.

Abstract

The present research study aimed to determine the relationship between administrative management and organizational climate in teachers of the educational unit José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020; being a research with a quantitative approach, of an applied type, of a non-experimental correlational design, developed with 34 teachers from an educational unit in Guayaquil, Ecuador, using as the survey to collect information through two questionnaires, one for each study variable and whose analysis it was developed with the statistical program SPSS V22. In the results, a predominance of the high level was found with 88.2% in the variables administrative management and work environment. Along these lines, the existence of a significant relationship between administrative management and work environment of the educational unit José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020 was found. Where the correlation coefficient Rho of Spearman = 0.744**; and the following = 0.000 <0.01, indicated a high, direct and significant correlation at the 0.01 level. Likewise, a significant relationship was found between administrative management and the dimensions of Structure (0.603**); Reward (0.681**); Relationships (0.627**) and Identity (0.584**) being direct and significant correlations at the 0.01 level.

Keywords: management, educational, satisfaction, teachers, labor

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la gestión administrativa, las instituciones educativas deberían enfocar sus esfuerzos en unas gestiones cada vez más participativas, efectivas y eficiente, para lo cual se necesita de una plana docente actualizada y capacitada en una gestión administrativa proactiva y dinámica, con perspectivas de futuro a fin de tomar decisiones eficientes conducentes al éxito de los propósitos de la escuela y para promover mejoras continuas del aprendizaje (Couvert, 2018). Por ello se requiere de procesos de gestión administrativos que favorezcan las opciones que son relevantes para cada entorno y que pueden dar respuesta a los intereses y necesidades de la sociedad educativa, a la vez que respondan a las estructuras administrativas del sistema en el que se desarrollan (Cerdas, et al. 2017). Mientras que el clima de la escuela afecta tanto al docente como a los estudiantes (Scheerens, 2016). La percepción que el docente tenga sobre el clima escolar contribuye a su nivel de satisfacción laboral, la sensación de estrés laboral y su eficacia docente (Martínez, 2017).

A nivel nacional, en el entorno ecuatoriano, el contexto muestra que las gestiones administrativas se derivan de la falta de optimización de los procedimientos académicos (Pincay, 2015).

En el estudio de Guzmán (2019) encontró en su análisis niveles malos de gestión administrativa con 61,9% y una instancia de nivel insuficiente de los perfiles profesionales de los docentes en el 52,38%. Mientras que Ramos y Tejera (2017) afirmaron que el clima laboral en Ecuador en cuanto a fortaleza se puede considerar debilitado. También en Ecuador los constantes cambios en las áreas educativos originados por la aprobación de noveles leyes, ordenanzas y reglamentos emitidos por los gobiernos. Esto ha llevado a que el clima laboral entre los profesores que brindan sus servicios a los sectores educativos para la educación básica no contribuya a las acciones que se realizan de una forma adecuada (Enríquez y Calderón, 2017).

En cuanto a la formulación del problema general del estudio este alude a: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020?, entre los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la dimensión estructura en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020?, ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la dimensión recompensa en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020?, ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la dimensión relaciones en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020?, ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la dimensión identidad en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020?

Entre los aspectos que justificaron la investigación a nivel teórico, el estudio se basó en aportar con los modelos teóricos como la Teoría de la gestión personal de Peter Drucker según la Gestión administrativa, y la Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer. A nivel práctico, se basó en el beneficio del personal docente, así como de la directiva que les permita comprender la situación actual de la institución y a posteriori generar nuevas tomas de decisiones que se encausen en un cambio de mejora continua y sostenida en la institución. En el aspecto metodológico, dado que se aporta con instrumentos válidos y fiables que conllevaron a un análisis objetivo sobre las variables de estudios y que finalmente se pudo determinar la relación entre las misma y llegar a conclusiones relevantes para la institución educativa. Por su relevancia social, tiende a beneficiar a la comunidad educativa en principio para la toma de consciencia y posterior toma de acciones que conlleven al crecimiento institucional, así como de instituciones cercanas con la misma realidad. Además, beneficia a la comunidad científica de las ciencias sociales por la cual se fortalezca el conocimiento científico y literario.

De acuerdo a los objetivos de la investigación a nivel general este aludió a: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. Entre los objetivos específicos: Establecer la relación entre la gestión

administrativa y la dimensión estructura en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. Establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión recompensa en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. Establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión relaciones en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. Establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión identidad en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Mientras que de cara a la hipótesis de estudio en lo general se planteó: Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. En cuanto a lo específico: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión estructura en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión recompensa en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión relaciones en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión identidad en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes en el contexto internacional, Vásquez (2018) en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, realizó su tesis de maestría denominada: *“Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la institución educativa N° 2022 “Sinchi Roca” Ugel 04. Comas - Lima 2018”*, con el objeto de identificar la asociación sobre las gestiones directivas administrativas y clima de trabajo, siendo un estudio de diseño correlacional causal, conformada por cuarenta docentes como muestra. Los resultados mostraron la existencia de asociaciones significantes entre los constructos investigados (Rho de Spearman de 0,464; $p=.000$). Concluyendo que el tipo de gestiones administrativas del director tiende a ser un aspecto que influye significativamente sobre el entorno climático de la institución de cara al profesorado.

Baldeón (2016) en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, desarrollo su tesis de maestría denominada: *“Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima, 2015”*, con el propósito de conocer las asociaciones de las gestiones administrativas en relación al entorno climático de la institución, siendo una investigación con diseño descriptivo - correlacional, el cual cuenta bajo ciento cuarenta profesores y administrativos considerados como muestra. En análisis evidencia que en la institución se tiende a percibir una carencia del mando de autoridad por parte de algunos miembros del directorio, falta de metas encaminadas a los aprendizajes y optimización de la calidad de la educación; sumado a la existencia de una constitución del entorno educativo centrada únicamente en aspectos administrativos formales, que generan malestar en el profesorado. En esa línea la investigación determinó asociación significativa sobre los constructos generales estudiados ($p=0.00<0.01$).

Tinco (2016) en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú, realizó la tesis de maestría denominada: *“Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015”*, se asumió el propósito de estimar el

impacto de las gestiones educativas en razón de ambiente climático del trabajo en el profesorado, basado en el enfoque cuantitativo, con un diseño correccional, aplicada en cien maestros como muestra y a quienes se les administraron dos cuestionarios propuestos por el investigador. En los estudios análisis resultantes se comprobó la asociación significativa de las variables analizadas ($\rho = 0,874$; $p=,000 < 0,05$). De ahí que se concluye que a una mejor percepción de las gestiones educativas se percibiría un mejor clima de trabajo.

Calvo (2014) en la Universidad Libre, Colombia, desarrolló la tesis de maestría titulada: *“Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna”*, donde se propuso desarrollar estrategias de gestiones educativas para mejorar los entornos climáticos de trabajo en el profesorado y personal administrativo, siendo un estudio de enfoque cualitativo, y diseño descriptivo e interpretativo, con una muestra de 9 profesores y 2 trabajadores de apoyo y una directora. Los resultados evidencian que las estrategias basado en discusiones, cuestionarios y actividades lúdicas, posibilitaron la mejoría y la profundización de conocimientos en el profesorado, lo cual afecta a su vez el entorno climático de trabajo en razón de los roles y actitudes que tienen de realizar cada uno de los miembros a fin de mejorar el ambiente laboral y generando adecuadas interacciones de trabajo.

Argello (2019) en la Universidad Cesar Vallejo, desarrolló su tesis de maestría denominada: *“Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018”*, cuyo propósito se basa en identificar las asociaciones sobre las gestiones administrativas que se dan en razón del entorno climático de trabajo que se percibe, en alusión a una investigación correlacional y diseño no experimental en base a un muestreo de veinte profesores, donde se administró dos cuestionarios propuestos por el investigador. El producto de análisis evidenció asociación significativa sobre los constructos generales ($Rho=.738$, $p = 0.000$). Concluyendo que una mejor percepción de la gestión administrativa, alude a un mejor el clima organizacional y viceversa.

Espinoza (2019) en la Universidad Cesar Vallejo, realizó su tesis de maestría denominada: *“Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018”*, cuyo fin fue determinar asociación sobre las gestiones administrativas de cara al clima del entorno laboral; siendo un estudio de tipo correlacional y diseño no experimental, en base a veinte profesores como muestra. Los resultados evidenciaron asociación significativa en razón de las variables investigadas. Donde se concluyó que los directivos deben monitorear en variadas oportunidades cómo va el logro de las metas de los maestros en razón de la optimización de la calidad educativa y los entornos climáticos de la institución.

Rodríguez (2019) en la Universidad Cesar Vallejo, realizó su estudio de maestría denominado: *“Administración Educativa y Clima Laboral en los Docentes de la Unidad Educativa “Río Amazonas” Naranjito, Guayas, 2018”*, donde se pretendió establecer la asociación del tipo de administración escolar y del entorno del clima de trabajo; en base a una investigación de diseño descriptivo - correlación, en la muestra de 40 docentes. Los análisis mostraron predominios adecuados de los niveles administrativos en el 97,5% y en los niveles del clima de trabajo alto en él 95%. En tanto se estableció una fijación independiente sobre las dimensiones, Planeación, Organización y Control asociado al clima de trabajo, al evidenciarse la carencia de existencia de asociaciones estadísticas suficientes que determinen un coeficiente de correlación fuerte entre ellas. Se llegó a la conclusión de que el personal directivo a fin de optimizar el clima de trabajo, debe plantear propuestas que coadyuven en una labor colaborativa.

Santillán (2016) en la Universidad Cesar Vallejo, llevó a cabo su tesis de maestría titulada: *“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”*, cuyo propósito fue establecer la influencia sobre la gestión administrativa y el entorno climático de la institución, basada en el diseño correlacional, aplicada a cuarenta y cuatro personas como muestra entre las cuales fueron profesores, administrativos y directivos. Sobre los resultados se estableció que una adecuada gestión administrativa incide en los desempeños laborales y las actitudes de cada integrante de una institución

mejorando así el clima organizacional. Concluyendo que es necesario tomar en cuenta la aplicación de un nuevo sistema de educación con propuestas innovadoras a fin de obtener resultados favorables a nivel institucional y social.

De acuerdo a los artículos científicos en español se redactan los siguientes. En Puerto Maldonado, Perú, el artículo científico de Estrada Mamani, Paredes y Quispe (2020) tuvo como propósito analizar la relación entre el entorno climático laboral y el síndrome de burnout. Bajo un tipo de estudio correlacional, en consideración a ochenta y nueve profesores. Los resultados demostraron que la mayoría de docentes perciben que al clima de trabajo como poco adecuado, mientras los niveles del síndrome de burnout fueron moderados y se determinó que los constructos se asociaron significativamente ($r = -,735$; con un p -valor $< 0,05$). Se concluyó que una valoración positiva del clima laboral por parte del profesorado está relacionada con la presencia de bajos niveles del síndrome de burnout.

En Costa Rica, el artículo científico de Cerdas, García, Torres y Fallas (2017) tuvo como objetivo conocer las percepciones de los docentes de cara a los elementos de las gestiones administrativas. La investigación con enfoque mixto, de diseño no experimental, tomando de referencia a 192 profesores como muestra a los que se les aplicó entrevistas semiestructuradas. En el análisis de estudio se demuestra la existencia de ciertos desconocimientos en el personal de docentes de cara a las funciones que recaen en las gestiones administrativas. También hay elementos importantes de acuerdo a los lineamientos que emite el Ministerio de Educación Pública para atender las necesidades en el contexto, la infraestructura y los recursos de presupuesto que asigna el estado para apoyar a los docentes.

En Lima - Perú, el artículo científico de Riffo (2019) tuvo como objetivo conocer el impacto de las gestiones administrativas en relación al proceso de calidad. El estudio se fue de tipo descriptivo de diseño no experimental, en una muestra de ochenta profesores. El resultado de estudio evidenció que el 70% de los maestros han adquiridos capacidades administrativas y un 85% de docentes perciben una buena calidad. De esta forma la investigación concluyó que sobre las labores realizadas existe una adecuada gestión y de calidad en la escuela analizada.

En Chile, el artículo científico de Muñoz y González (2019) se basaron en el propósito de entender el impacto sobre la gestión administrativa en los logros académicos, siendo un estudio de enfoque cualitativo del tipo descriptiva, no experimental, transaccional, con una muestra de directores y maestros. Siendo que los resultados demostraron que los procedimientos de gestiones administrativas si impactan en los logros académicos de los estudiantes, el mismo que se logró posterior a las capacitaciones que tuvieron los maestros.

En el artículo científico de Farroñay (2016) estuvo sujeto al propósito de identificar asociación sobre la gestión administrativa y el conocimiento de TICs, en base a la perspectiva de los maestros. Siendo un estudio correlacional y diseño no experimental, tomando en cuenta a 155 maestros como muestra. Los análisis de investigación evidenciaron asociación sobre los constructos de estudio ($\rho = .335^{**}$). Por ello el investigador concluye que cuando se percibe mejor la gestión administrativa, estará afectado por los conocimientos de las TICs en los maestros.

Entre los artículos científicos en ingles se describen los siguientes. En el artículo científico de Morillo, Shardin, Martínez y Mesia (2020), pretendieron identificar la asociación entre prácticas democráticas y la calidad de la gestión administrativa de los gerentes en entidades escolares públicas. El estudio se basó en 147 profesores como muestreo, siendo un estudio de diseño no experimental y tipo correlacional, donde se usaron cuestionarios. Los análisis demostraron asociación entre los constructos estudiados, además se identificó niveles bajos de praxis democráticas mientras que los niveles de la gestión administrativa fueron de calidad intermedia.

En el artículo científico Mazouak, Tridane, Belaouad (2019) se tuvo como objetivo de implementar una herramienta digital accesible, facilitar y organizar la planificación de proyectos y brindar formas de gobernar y controlar la calidad de los hechos administrativos. Metodología de enfoque técnico-pedagógico que se centrará en un trabajo de investigación acción. En una muestra de 335 directores de escuelas de la delegación provincial de Taza, Marruecos. Finalmente, presentamos los desafíos identificados por nuestro sistema para mejorar la

calidad de la escuela administración y profesionalizar el acto de administración de recursos humanos y materiales y por otro lado nos centraremos en todas las limitaciones y resistencias planteadas que puedan obstaculizar esta acción de desarrollo e innovación.

En Colombia, en el artículo científico de Pacheco, Robles y Ospino (2018) teniendo como propósito analizar las gestiones administrativas en escuelas rurales. Siendo una investigación descriptiva, considerando un muestreo de veinte y cinco escuelas rurales, en el que se utilizó un cuestionario. Los análisis de estudio indicaron que no existe una estrategia administrativa permanente en los entes educativos del área rural y que existe se da niveles moderados del uso de tecnologías de estudio operativo en las gestiones administrativas de las escuelas. Así mismo, el 72% de los directivos no se basan en soportes de decisiones, el 48% no utiliza referencias teóricas, sin embargo, se da la presencia de condiciones para realizar investigaciones por cada escuela.

En Cuba, en el artículo científico publicado por Pupo (2018) se tuvo como objetivo fue diseñar e implementar un procedimiento para la gestión del clima laboral bajo un enfoque estratégico y sistémico, que contribuya al fomento de los valores organizacionales y a la consecución de los desempeños individuales previstos. En los resultados se obtuvo un conjunto de herramientas para calcular indicadores de gestión del clima y comprobar cuánto se avanza en dicha gestión, identificar y desarrollar prioridades de trabajo, metas y acciones para la mejora del clima, y con ello fomentar los valores organizacionales y contribuir al logro del desempeño individual esperado. Se concluyó que es necesario promover el entorno climático de trabajo en base a planes estratégicos y sistémicos, como instrumentos para de labor diaria en las instituciones que desean tener éxito bajo un ambiente altamente competitivo.

En España, el artículo científico de Cárdenas, Farías y Méndez (2017), tuvo como propósito establecer asociación sobre las actividades de las gestiones administrativas y las actividades de innovación educativa en las escuelas. Metodología de estudio se basó en un tipo modelo mixto de diseño no experimental aludiendo al denominado estudio de caso, donde como muestreo se

considera las opiniones del personal administrativo, docentes y estudiantil. El estudio concluye que las actividades de las gestiones administrativas en las instituciones educativas inciden en la propuesta sostenido de planes de innovación, lo que conduce a una reconsideración de modelos de gestión y organizacionales que promuevan contextos de aprendizaje idóneos, dirigidos a los desarrollos del alumnado y de la escuela como organización.

En México según el artículo científico de León, Noriega y Murillo (2018) se tuvo como propósito, establecer el efecto que tiene el clima laboral sobre los desempeños del profesorado. Siendo un estudio de diseño no experimental y tipo correlacional, con treinta profesores como muestreo a los que se les administró dos cuestionarios desarrollados por los investigadores. Según el análisis de aplicado a las variables de estudio se determina la existencia significativa asociación sobre los constructos de estudio ($R^2 = 0.8711$). Por lo que en conclusión se determinó que los rendimientos laborales del profesorado predice ser un factor esencial al clima laboral según los desempeños académicos.

Mientras que, de acuerdo a antecedentes nacionales, en Guayaquil, Ecuador, el artículo científico, Quiñonez y Peralta (2016) se basaron en el propósito de estimar asociaciones sobre el clima laboral en razón a los desempeños laborales en profesores, con una metodología de tipo correlacional, con 157 profesores como muestra. En los resultados, se demostró correlación entre los constructos de estudio ($Rho = ,019^*$; $p = ,017$), así también entre el clima laboral y las dimensiones de planificación del trabajo pedagógico ($Rho = ,254^{**}$; $p = ,001$); el proceso de enseñanza-aprendizaje ($Rho = ,197^*$; $p = 0,05$); y las responsabilidades profesionales ($Rho = ,136$; $p = 0,08$), respectivamente. Concluyendo que a una mejor percepción del clima laboral se amplía los desempeños laborales del profesorado.

En Manabí, Ecuador, de acuerdo al artículo científico de Loor (2017) se pretendió identificar asociaciones sobre el clima laboral y formación profesional. Basado en una metodología con diseño no experimental, tipo correlacional, sujeto a 2.489 profesores como muestreo, en la cual se administraron dos cuestionarios propuestos por el investigador. En el análisis de evidencia asociación ($Rho = ,801$;

$p < 0.01$) en razón de los constructos generales investigados. Por ello se concluyó que el clima de trabajo afecta las formaciones de profesional maestro.

En los Ríos, Ecuador, el artículo científico de Yong, et al. (2017) tuvo como propósito evaluar la Dirección Estratégica y su efecto en la Gestión Administrativa en una unidad educativa. Aquí se desarrolló un estudio de diseño no experimental de tipo explorativa, teniendo como base a treinta y cinco maestros como muestra. Sobre el análisis de resultados se evidencia que las debilidades y amenazas administrativas reducen las oportunidades de recibir educación de alta calidad al final de los procedimientos de educación y por lo tanto el aspecto financiero se afecta. Además, según la muestra de maestros y trabajadores (55%) desconocen la misión y visión de la institución y de acuerdo a los padres o tutores legales (51%), los procedimientos de capacitación no son muy efectivos. Concluyendo que una dirección estratégica fundada en diversos modelos con ciertas variaciones beneficiará a toda la comunidad escolar que adquiere los servicios educativos, lo que posibilita una relación laboral de calidad en la escuela.

En Guayaquil, Ecuador, según el artículo científico de Almeida (2020) fundado en el propósito de asociar el clima laboral y los desempeños del profesorado, en baso a un estudio correlacional, con cuarenta y cinco profesores como muestra y donde se administraron 2 cuestionarios propuestos por el investigador. Los análisis de estudio comprobaron asociación significativa sobre los constructos investigados ($Rho = 0,848$; $p = 0.00 < 0.05$). Por lo que se concluye que es necesario, la utilización de estrategias que promuevan un mejor entorno climático laboral que afecte los desempeños del profesorado, optimizando así la calidad educativa.

En cuanto a los fundamentos teóricos que sustentan las variables de investigación se asume en principio para la Gestión Administrativa, el Modelo de gestión administrativa con enfoque en el talento humano de las organizaciones de (Chiavenato, 1999, citado en Galarza, Mora y Zambrano, 2020). El autor sostiene que las acciones del personal en la interna de las instituciones inciden de forma positiva o negativa, siendo relevante la existencia de una aceptable gestión del talento humano, y que se lleve a cabo con cautela, sosteniendo la profesionalidad

sobre los procedimientos básicos como la selección, evaluaciones, capacitaciones y monitoreos. Sumado a ello Chiavenato también determina que la gestión del talento humano posee aspectos múltiples, estando presente y afectando diferentes entornos. Además, se propone que, para gestionar el talento humano en cada entorno, es necesario administrar estrategias de administración del recurso humano, tales como: El modelo de Harper y Lync, además se enfocan en la gestión de recursos humanos como variadas actividades orientadas a maximizar la potencia humana a nivel personal y/o grupal para obtener un desempeño idóneo y así alcanzar las metas propuestas (Chiavenato, 1999 citado en Galarza, Mora y Zambrano, 2020).

La gestión o administración por objetivos APO Drucker (1954) citado en Montoya et al. (2017). En este modelo se da en respuesta a las necesidades de evaluación o realización del control de los desempeños dentro de las instituciones, con lo que surge lo que también se denomina gestión por desempeño. Para Drucker, la gestión de objetivos se basa en determinar las áreas o procedimientos clave de una empresa y luego identificar los desafíos y evalúa el resultado. Benavides (2004, citado en Montoya et al., 2017) sugiere que la gestión de objetivos ayuda a determinar los elementos esenciales, sobre los cuales se pueden planificar y gestionar el control y el monitoreo de los desempeños laborales. Koontz y Weihrich (2007, citado en Montoya et al., 2017) presentan 4 beneficios de este modelo: optimizar la direccionalidad, organizar la institución, motivar hacia los compromisos individuales y sostener el control de forma efectiva. Entre las desventajas del modelo tenemos: mala enseñanza de la cultura APO, inadecuada direccionalidad del personal responsable de establecer los objetivos que a su vez generan problemáticas en la interna, preferencia por objetivos de corto plazo, riesgos de inflexibilidad.

Entre las definiciones conceptuales de la gestión administrativa se describen las siguientes: Según Martínez (2012, citado en Farroñay, 2016) la gestión administrativa educativa alude a los procesos de organización, dirigir, estructuración y dar cabida a las implementaciones de los servicios educativos en un entorno social que lo necesita, para brindar un servicio de enseñanza-

aprendizaje que ayude a los alumnos a aprender en relación a sus necesidades cognitivas, de aplicación, individuales y relacionales.

Para Cerdas, García, Torres y Fallas (2017) se refiere al desafío de promover alternativas que sean relevantes para cada entorno y que sean concordantes con la demanda de necesidades e intereses de los colectivos educativos, y de manera paralela en correspondencia a las estructuras administrativas de los sistemas en el que se encuentra inmersa.

De acuerdo con Mendoza (2017) la gestión administrativa posee un atributo sistémico, ya que lleva a cabo actividades que están encaminadas consistentemente a la consecución de las metas complementado las funciones administrativas clásicas en los procesos administrativos de, planificación, organización, dirección y control.

Para Soto, Morillo, Calderón y Darío (2020) implica un conjunto de sistemas de soporte que benefician la labor educativa. Basada en la razón de ser del departamento en base a los requerimientos de la gestión académico-pedagógico.

Mientras que según Balcazar (2020) la gestión administrativa conlleva al concepto de estrategia organizacional. Siendo un concepto enmarca el conjunto de actuaciones y acciones encaminadas a cumplir con los objetivos dentro de la institución.

Así mismo de cara al estudio se considera el aporte dimensional de Chiavenato, el mismo que describe lo siguiente:

Dimensión 1. Planificación de acciones: Es un proceso encaminado al logro de las metas propuestas. Y para ello debemos seguir una dirección en la que nos planteamos cuestiones: cuándo deberían llevarse a cabo, quiénes deberían ejecutarlo, y con qué recursos contamos (Chiavenato, 2014). Así mismo se refiere a una serie de procesos a través de las cuales se genera una mayor racionalización y organización en actividades y acciones planteadas previamente. Dichas actividades se plasmarán entre las distintas planeaciones, ya sea a nivel anual, en lapsos o de clases, que serán vitales como marco referencial a fin de

definir las metas a complementar, estrategias y/o recursos esenciales para el mismo (Benavides y Barrientos, 2015).

Dimensión 2. Organización de funciones: Se parte de los directivos que juegan un rol esencial en el logro de los resultados de diversas acciones que inciden en la motivación y capacidad de los maestros para mejorar los aprendizajes y la docencia, promover un clima idóneo con todo el profesorado del departamento y como ello se evidencia en un adecuado servicio de educación (Chiavenato, 2014). Así también se entiende como la adecuación de las acciones que ayudan a la escuela a lograr los objetivos planteados, fundamentadas en una estructura organizacional concreta, mediaciones, entre otras diversas capacidades que conduzcan a la creación de un entorno climático laboral favorecedor (Muñoz, 2014).

Dimensión 3. Ejecución de actividades: Es la fase más relevante en todo el procedimiento de toda institución, la misma se centra básicamente en tareas, actividades y funciones. En esa línea, se deberían realizar las acciones previstas en los planes laborales. La implementación de las acciones es controlada de manera básica por un gerente, en razón de las escuelas, de ejecuta por los directores, que conocen dichos procesos (Chiavenato, 2014).

Así también, se refiere a la ejecución de lo programado, en esa línea se basa en desarrollar la gestión, la implementación debe enfocarse en sistematizar e integrar las distintas actividades de los agentes educacionales (directores, profesores, alumnos, las familias, entre otros. Asimismo, el uso de los distintos recursos a implementar las acciones propuestas como proyectos, programas o procesos (Minedu, 2011, citado en Escudero, 2018).

Dimensión 4. Control de los resultados: Explica que los controles de acciones o resultados, implican estimar y/o corregir labores anómalas que atenta hacia el logro de los objetivos, así podemos dar garantía de servicios con calidad (Chiavenato, 2014). Así mismo implica el monitoreo de las actividades a desarrollar para la realización de cambios relevantes, tanto en los aspectos pedagógicos, administrativos, económicos y comunitarios, donde se asuman

decisiones para lograr objetivos y el logro de metas, en base a la responsabilidad de los directivos escolares (Riffo, 2019).

Sobre la segunda variable de estudio, es decir del Clima Organizacional, se sustenta lo siguiente. Teoría del clima organizacional de Litwin y Stinger. Estos investigadores reconocen que la productividad asociada a comportamientos en concordancia a las investigaciones de McClelland, que postulaba el modelo motivacional que dividía las necesidades motivacionales sobre 3 factores: pertenencia, poder y logro. Dicha propuesta sostiene que los individuos con alto sentido de realización tienden a enfrentar metas complejas porque tienen la idea de lograrlas, los cuales perciben al dinero como una forma de conducirse conductualmente y no como una evidencia económica. Otra característica es la relevancia de la retroalimentación para estas personas, ya que les permite verificar si sus actuaciones son correctas; este es un objetivo personal pero no un reconocimiento. McClelland además señala que estos individuos son esenciales en las instituciones, pero su capacidad de interacciones y relaciones sociales junto con la tolerancia esta disminuida o está subdesarrollada para alcanzar una posición directiva (Quevedo, 2003 citado en Escudero, 2018).

Litwin y Stringer utilizaron el modelo motivacional de McClelland como telón de fondo para detallar cómo entendían el comportamiento organizacional. De la misma forma, para estos investigadores existen diversos filtros que configuran los climas organizacionales, como estructura, toma de decisiones, cultura organizacional, habilidades, entre otros. En referencia a que es posible lograr la valoración de la institución mediante una evaluación del clima. Y es que el clima tiene un efecto en el comportamiento y la motivación de los empleados en una institución, este es un factor crucial para las satisfacciones, desempeños, cumplimientos y rotaciones que se realizan en las organizaciones (Goncalves, 2000 citado en Escudero, 2018).

Por otra parte, el modelo teórico del Clima Laboral propuesto por Likert (1965, citado en Bernal, et al., 2015) sostiene que las conductas de los empleados se ven condicionadas por las percepciones que se tienen del comportamiento administrativo y las condiciones laborales en que realizan su trabajo y sus

componentes. De acuerdo con su teoría, existen 3 tipos de variables que influyen en la percepción individual del clima organizacional: variables explicativas o causales, intermedias y finales (Bernal, et al., 2015).

Las primeras variables causales engloban elementos como estructura organizativa, decisiones, competencia, actitudes y reglas. Son también llamadas explicativas, debido a que indican el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados; si una variable causal se modifica, hace que se modifiquen las demás. En cuanto a las variables intermedias, son las que constituyen los procesos organizacionales y reflejan el estado interno de la organización, evaluando aspectos como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Mientras que las variables finales se orientan a establecer resultados como productividad, ganancias o pérdidas obtenidas derivadas del efecto ocasionado por las variables causales e intermedias (Bernal, et al., 2015).

Sobre los aspectos conceptuales del clima organizacional, según Schneider y Hall (1972, citados en Cardona y Zambrano, 2014) tiende a definirse como el grupo de apreciaciones de una institución de acuerdo a sus políticas, métodos y procesos que se comparten por todos los integrantes del contexto de trabajo.

Para Koys y Decotiis (1991, citados en Silva, Prado y Sousa, 2020) alude a un fenómeno perceptivo sostenido, que se construye sobre las experiencias, multidimensionales y compartidos por los integrantes de una institución o entorno organizativo, la cual posee la función primordial de controlar y regular la conducta de las personas en razón a los estándares que establece.

De acuerdo con Chiavenato (2002, citado en Zambrano y Ramón, 2017) se refiere a la calidad del entorno organizativo que perciben o experimentan los integrantes y que aparentemente afecta la conducta.

Así mismo para Prado (2014, citado en León, Noriega y Murillo, 2018) alude a una serie de elementos que describen el motivo de la existencia de la institución, así como la diferenciación sobre una institución y otra. Dicha conducta tiende a variar y afecta la forma en que actúan los colaboradores.

Según Montoya et al. (2017) el clima organizacional es la percepción que tienen sus trabajadores sobre el trabajo que realizan, los ambientes físicos en los cuales se desenvuelven, las interacciones que se generan entre ellos, así como con los mandos medios y superiores y las regulaciones que influyen al mencionado trabajo.

En la investigación se toma en consideración la propuesta dimensional de Hernández (2019) sobre el clima laboral según el Modelo de Litwin y Stringer, el cual se describe a continuación:

Dimensión 1. Estructura: alude a las percepciones que tienen los empleados de la institución sobre los procedimientos, trámites y limitaciones que deberían desarrollar para cumplir con sus actividades de trabajo. Evaluándose si la institución otorga la relevancia a los aspectos burocráticos (Hernández, 2019). Se refiere al nivel de percepción que tienen los trabajadores sobre los procedimientos laborales de acuerdo a su organización, coordinación, claridad y eficacia, considerando además el tipo de restricciones y/o aspectos burocráticos (Bordas, 2016).

Dimensión 2. Recompensa: Estimación de los empleados por los incentivos otorgados, si estos son concordantes al trabajo realizado, siendo un componente que evalúa si la institución usa premios con más frecuencia que las sanciones (Hernández, 2019). Alude al nivel perceptivo de los colaboradores respecto a aquellos beneficios que se les otorga según la labor y esfuerzo que realizan (Bordas, 2016).

Dimensión 3. Relaciones: Alude al reconocimiento de la apreciación de los empleados de que se reconoce la cooperación de la alta dirección en las tareas desarrolladas, donde se estima los apoyos mutuos existentes tanto en niveles superiores como inferiores (Hernández, 2019). También se refiere a la capacidad de comunicación desarrollada en los compañeros en los que se proyectan sentimientos de confianza, apoyo y apertura (Whetten y Cameron, 2012 citados en Niebles, Hoyos y De la Ossa, 2019).

Dimensión 4. Identidad: Percepciones que tienen los empleados en base a su identificación con la institución, las valoraciones sobre las metas compartidas, este componente es sumamente relevante en pro de optimizar los desempeños laborales (Hernández, 2019). Es la correspondencia que se tiene con la institución de acuerdo a sus valores que generan un compromiso de trabajo y que se ponen en juego en la actividad diaria (Bordas, 2016).

Por otra parte, desde la perspectiva de la problemática de estudio se asume según la postura epistemológica inductivista, dado que la investigación se basa en aspectos del método científico idéntico para toda ciencia, además se procedió a investigar de manera objetiva. Sumado a ello, se está considerando como base empírica del conocimiento científico, las observaciones objetivas, que se lograrán para sostener y explicar según la comprobación metódica de si los datos van a ser aceptados o rechazados. Además, se asumen modelos teóricos como enunciados deductivos para explicar mediante la generalización lo que se encuentre en la investigación (Vara, 2010).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

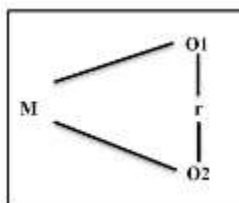
Según su naturaleza el enfoque fue cuantitativo, el cual se refiere a un enfoque que se conduce al investigador a poseer cierto dominio sobre los universos de personas mediante el uso de números y mediciones (Rivas, 2014, citado en Nizama y Nizama, 2019). Por su alcance temporal, fue transversal, al misma que se refiere a que en la investigación solo se llega a evaluar en un momento único sin repetición y/o seguimiento (Manterola, et al., 2019).

La investigación por la finalidad, fue de tipo aplicada, que alude a una nueva valoración que se hace sobre problemáticas prácticas de forma inmediata con el propósito de generar cambios en el contexto circundante. Donde su aportación de cara a los conocimientos teóricos, son secundarios (Castañeda, 2014). Así también fue de tipo correlacional, se basa en la determinación de las relaciones que se suscitan entre dos o más constructos de estudio (Ramos, 2017).

El diseño fue no experimental el cual se fundamenta en la no manipulación de manera deliberada los constructos que se están estudiando (Hernández et al., 2010 citado en Amable, 2015). Por el esquema siguió el tipo de diseño descriptivo-correlacional, este tiende a simbolizarse:

Figura 1.

Esquema de diseño descriptivo-correlacional.



Dónde:

O₁: Gestión administrativa.

O₂: Clima Organizacional.

r: Relación.

M: Muestra de 29 profesores de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, Ecuador.

3.2. Variables, operacionalización

Gestión administrativa

Definición conceptual: alude a los procesos de organización, dirigir, estructuración y dar cabida a las implementaciones de los servicios educativos en un entorno social que lo necesita, para brindar un servicio de enseñanza-aprendizaje que ayude a los alumnos a aprender en relación a sus necesidades cognitivas, de aplicación, individuales y relacionales (Martínez, 2012, citado en Farroñay, 2016).

Definición operacional: La variable se medirá mediante el Cuestionario de Gestión Administrativa, misma que se constituye por 20 reactivos y cuatro componentes dimensionales: planificación de acciones, organización de funciones, ejecución de actividades y el control de los resultados.

Clima organizacional

Definición conceptual: se refiere a la calidad del entorno organizativo que perciben o experimentan los integrantes y que aparentemente afecta la conducta (Chiavenato, 2002 citado en Zambrano y Ramón, 2017).

Definición operacional: La variable se medirá a través del Cuestionario de Clima organizacional, el cual se constituye de 22 ítems y contiene cuatro dimensiones en alusión a estructura, recompensa, relaciones e identidad.

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo

Población: Se comprende en razón de un colectivo de gente que posee caracteres específicos y de los cuales se pretende desarrollar su estudio (López, 2004, citado en Hernández, Infante, Guanoluisa y Galeano, 2020). Es menester señalar que de acuerdo a la investigación se pretendió tomar en cuenta al total de la población, por lo tanto, ello se denominó, población censal, referida a que en la investigación se seleccionan todas las personas que constituyen la población con el propósito de obtener una data informativa más significativa (Sabino, 2002 citado en Durán, Robles y Rodríguez, 2019). Al respecto la población censal del estudio fue de 34 docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, Ecuador.

Criterios de inclusión:

Docentes que no presenten problemas de salud.

Docente que participan voluntariamente.

Criterios de exclusión:

Docente que no respondieron a todas las preguntas del cuestionario.

Docentes que pertenezcan a otra institución.

Docentes que no pudieron estar el día de la evaluación.

Muestra: Se refiere a un subcolectivo significativo del total de la población de estudio (Menjívar, 2019). La muestra en el estudio fue de 34 profesores de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, Ecuador.

Muestreo: Alude a un proceso que ayuda a elegir las unidades de investigación que constituirán la muestra, a fin de recabar información solicitada por el estudio. (Serna, 2019). En ese contexto el tipo de muestreo tiende a ser no probabilístico, implicando que la selección de los casos se hará sin considerar una fórmula de probabilidades (Castro, 2019) dado que se considerará toda la población de estudio. Definiendo también que el tipo de muestreo es por conveniencia, el mismo que se sujeta a aspectos característicos específicos que poseen los sujetos de estudio y que son imprescindibles y de interés para la investigadora (Serna, 2019).

Unidad de análisis: 34 profesores de una unidad educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: De acuerdo a la investigación, se ha seleccionado la encuesta. La misma que implica una manera de recolectar información en una muestra de personas de acuerdo a lo que opinan, sus conocimientos, etc., (Pozzo y Borgobello, 2019).

Instrumento: En razón del proceso evaluativo de las variables de investigación se vital el uso del cuestionario. Al respecto los cuestionarios se refieren a un conjunto de reactivos los cuales son de tipo abierto o cerrado y posibilitan las mediciones de variables (Sarabia y Alconero, 2019).

En cuanto a la primera variable se ha asumido el uso del Cuestionario de Gestión Administrativa, cuya significación se basa en identificar los aspectos de la gestión administrativa la cual se desempeña en la unidad educativa. Así mismo cabe mencionar que el cuestionario tiende a fragmentarse en 4 dimensiones: planificación de acciones (5 ítems), organización de funciones (5 ítems), ejecución de actividades (5 ítems) y el control de los resultados (5 ítems). Además, su valoración como escala ordinal, tipo Likert; nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Respecto al segundo constructo, se ha tomado en cuenta el Cuestionario de Clima Organizacional, el mismo que tiene como objetivo estimar los niveles del clima en la unidad educativa, siendo conformada por cuatro dimensiones que responde a: estructura (7 ítem), recompensa (4 ítem), relaciones (8 ítem) e identidad (3 ítem). Cabe señalar que este instrumento tiende a contener 22 reactivos y posee una escala ordinal con respuestas de tipo Likert; nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Para efectos del estudio se aplicó la validez de contenido hace referencia a todos aquellos reactivos que componen un instrumento y guardan relación con la apreciación profesional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 citados en Vesga, y Ruiz, 2016), en esa medida los instrumentos fueron evaluados por el juicio de expertos quienes establecieron la adecuada descripción de los ítems que componían los cuestionarios.

De acuerdo a la validez de criterio, la cual se basa en aquellas correlaciones de acuerdo a las puntuaciones de un instrumento en razón de un atributo o característica que se denomina criterio (Peña y Cañoto, 2006, citado por Obando, 2017) en el estudio se aplicó análisis ítem - test determinando la adecuada correlación entre todos los ítems con el puntaje total de los cuestionarios.

Así mismo en base a la validez de constructo, la misma que alude al grado de éxito sobre un instrumento en razón de representar o estimar un constructo teórico (Hernández et al., 2010 citado en Martínez, Palacios y Juárez, 2020) se

determinar la correlación entre el puntaje total y la dimensiones de cada uno de los cuestionarios, establecieron correlaciones significativas.

Finalmente, la confiabilidad, se refiere a la asociación que se da entre lo que se mide y aquello que en realidad se desea medir (Palella y Martins (2003, citados en Martínez y Trina, 2015). En esa medida obtuvo el coeficiente de alfa de Cronbach en ambos instrumentos, obteniendo coeficientes aceptables de fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Durante la elaboración del trabajo de investigación fue fundamental el aporte de la directora del plantel educativa con quien se recolecto información de cara a determinar la realidad contextual de la unidad educativa y los docentes que son objeto de estudio, por otro lado, también se tomó partida de una serie de informaciones cuyas fuentes aluden a libros, revistas, estadísticas y estudios previos. Cabe mencionar que se coordinó con la directora de la institución educativa, mediante una entrevista y posterior entrega de una solicitud de permiso para aplicar las pruebas y un documento de consentimiento informado a la muestra de estudio. En la fase evaluación de estudio se tuvo en cuenta las inquietudes de las personas de estudio y finalmente se recabaron los cuestionarios para su posterior análisis.

3.6. Método de análisis de datos

De cara a los aspectos analíticos realizados, el mismo se hizo mediante informaciones recolectadas, en principio a través del uso de la estadística descriptiva la misma que permitió realizar una adecuada presentación sintetizada de manera comprensiva y simple a través de tablas, gráficos, etc., (Jiménez, 2018) así también se utilizó la estadística inferencial que fue importante en la determinación de los planteamientos hipotéticos plasmados en el estudio a fin de establecer posibles asociaciones entre las variables sobre un determinado fenómeno de estudio (Castro, 2019). En tanto que se llegó a aplicar la prueba inferencial Rho de Spearman que tiende a utilizarse para variables de tipo de escala ordinal, y para todo el proceso fue necesario el uso del software estadístico SPSS versión 25 y el MS Excel 2013.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a este aspecto, el estudio tiende a desarrollarse considerando elementos en base a una autorización legal sustentando en el documento de Solicitud de aplicación de instrumentos dirigida a la institución educativa, así mismo se considera el documento de Consentimiento Informado, dirigido a la muestra de estudio, así mismo la investigación se basa en el respecto sobre los derechos de auditoria, no plagio en uso de las Normas APA que serán vitales en cada cita y referencia que contenga la investigación, y donde finalmente el aspecto confidencial se sostendrá con el manejo y reserva de la identidad de las personas que forman parte de las investigación así como de los resultados obtenidos en el análisis. Entre los principios éticos que sostienen la investigación se aluden a: i) Beneficencia: Se basa en el adecuado manejo de la información que brindarán los sujetos de estudio, manteniendo la transparencia de los resultados. ii) No maleficencia: Implica que los resultados del estudio, se deberán manejar con prudencia, sin que por ello se vean afectadas en su identidad las personas que formarán parte de la misma. iii) Autonomía: Dejarles en claro a los sujetos de estudio que tienen libre albedrio de participar o no, sin consecuencias sobre su decisión. iv) Justicia: La valoración de la información es equitativa con todos los sujetos de estudio, por lo cual se respetan las distinciones.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Tabla 1

*V1 Gestión Administrativa*V2 Clima Organizacional*

	V2 Clima Organizacional			Total
	Nivel	Alto	Medio	
V1 Gestión	Alto	88.2%	5.9%	94.1%
Administrativa	Medio	5.9%		5.9%
	Total	94.1%	5.9%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión administrativa y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 1, el **88.2%** de los alumnos calificaron en el nivel alto en el constructo 1 y constructo 2 en el nivel alto.

El 5,9% de ellos calificaron a la variable 1 en el rango medio y a la variable 2 en el rango alto.

Otro 5,9% calificó en el rango alto a la variable 1 y en el nivel medio a la variable 2.

Comparando estos resultados se infiere la predominancia del nivel de calificación alto en ambas variables.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión estructura en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Tabla 2

*V1 Gestión Administrativa*D1 Estructura laboral*

	D1 Estructura laboral			Total
	Nivel	Alto	Medio	
V1 Gestión	Alto	88.2%	5.9%	94.1%
Administrativa	Medio		5.9%	5.9%
	Total	88.2%	11.8%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión administrativa y clima organizacional.

Interpretación:

Según la tabla 2, el **88.2%** de los encuestados calificaron tanto la variable 1 y la dimensión estructura laboral del constructo clima organizacional en el nivel alto.

El 5,9% de ellos calificaron a la variable 1 en el rango alto y la dimensión 1 de la variable 2 en el rango medio.

Otro 5,9% calificó tanto a la variable1 como a la dimensión 1 de la variable 2 en el nivel medio.

Comparando estos resultados se infiere la predominancia del nivel de calificación alto tanto en la variable 1 como también de la dimensión estructura laboral.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión recompensa en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Tabla 3

*V1 Gestión Administrativa*D2 Recompensas*

	D2 Recompensas				Total
	Nivel	Alto	Bajo	Medio	
V1 Gestión	Alto	76.5%	5.9%	11.8%	94.1%
Administrativa	Medio			5.9%	5.9%
Total		76.5%	5.9%	17.6%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión administrativa y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 3, el **76,5%** de los encuestados calificaron tanto el constructo gestión administrativa como la dimensión recompensas del constructo clima organizacional en el nivel alto.

El 11,8% de ellos calificaron a la variable 1 en el rango alto y la dimensión 2 de la variable 2 en el rango medio.

Otro 5,9% calificó en el rango alto al constructo 1 y en el rango bajo a la dimensión 2 del constructo 2.

Finalmente, el 5,9% calificó tanto la variable 1 como la dimensión 2 de la variable 2 en el rango medio.

Comparando estos resultados se infiere la predominancia del nivel de calificación alto tanto en el constructo 1 como en la dimensión recompensas.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión relaciones en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Tabla 4

*V1 Gestión Administrativa*D3 Relaciones*

	Nivel	D3 Relaciones		Total
		Alto	Medio	
V1 Gestión	Alto	88.2%	5.9%	94.1%
Administrativa	Medio	2.9%	2.9%	5.9%
Total		91.2%	8.8%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión administrativa y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 4, el **88,2%** de los encuestados calificaron tanto el constructo 1 como la dimensión relaciones del constructo 2 en el nivel alto.

El 5,9% de ellos calificaron a la variable 1 en el rango alto y la dimensión 3 de la variable 2 en el rango medio.

Otro 2,9% calificó en el rango medio a la variable 1 y en el rango alto a la dimensión 3 del constructo 2.

Finalmente, el 2,9% calificó tanto el constructo 1 como la dimensión 3 del constructo 2 en el rango medio.

Comparando estos resultados se infiere la predominancia del nivel de calificación alto tanto en la V1 como en la dimensión relaciones.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión identidad en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Tabla 5

*V1 Gestión Administrativa*D4 Identidad*

	Nivel	D4 Identidad		Total
		Alto	Medio	
V1 Gestión	Alto	88.2%	5.9%	94.1%
Administrativa	Medio	2.9%	2.9%	5.9%
Total		91.2%	8.8%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión administrativa y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 5, el **88,2%** de los encuestados calificaron tanto el constructo 1 como la dimensión identidad del constructo clima organizacional en el nivel alto.

El 5,9% de ellos calificaron a la variable 1 en el rango alto y la dimensión 4 de la variable 2 en el rango medio.

Otro 2,9% calificó en el rango medio a la variable 1 y en el rango alto a la dimensión 4 del constructo 2.

Finalmente, el 2,9% calificó tanto el constructo 1 como la dimensión 4 del constructo 2 en el rango medio.

Comparando estos resultados se infiere la predominancia del nivel de calificación alto tanto en la gestión administrativa como en la dimensión identidad.

Prueba de normalidad

Fue necesario la administración de esta prueba en la determinación que corroboró las correlaciones e hipótesis propuestas.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se aplica en muestras mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. $< \alpha$ aceptar H_i = los datos no provienen de una distribución normal.

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión Administrativa	.182	34	.006	.863	34	.001
V2 Clima Organizacional	.219	34	.000	.759	34	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad	
V1 Sig. = 0,001	$< \alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,000	$< \alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico:

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05 ; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Interpretación:

Al haberse administrado los instrumentos a una población menor a 50 sujetos, ha sido ideal administrar la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. La misma, en la cual se ha percibido valores de Sig., en ambos constructos cuyos resultados fueron inferiores al nivel significativo $\alpha = 0,05$, evidenciando en las puntuaciones de los sujetos las carencias de una distribución normal, por ello correspondió el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Tabla 6

Correlación entre V1 Gestión Administrativa y V2 Clima Organizacional

			V1 Gestión Administrativa	V2 Clima Organizacional
Rho de Spearman	V1 Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	,744**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	34	34
	V2 Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,744**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión administrativa y clima organizacional.

Interpretación:

Sobre la tabla 6, se tendió a comprobar un el coeficiente Rho de Spearman de **=0,744**** y una Sig. = 0,000 < 0.05, demostrando valores que evidenciaron correlación sobre los constructos analizados los cuales fueron altos, directos y significativos al nivel 0.01; de ahí que se aceptó la hipótesis afirmativa por lo cual se tendió a descartar la hipótesis nula. Concluyendo en la comprobación de existencia de correlación significativa sobre los constructos de estudio.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión estructura en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

H₀₁: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión estructura en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Tabla 7

Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D1 Estructura laboral

		V1 Gestión Administrativa	D1 Estructura laboral
Rho de Spearman	V1 Gestión Administrativa	1,000	,603**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
	D1 Estructura laboral	,603**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión administrativa y clima organizacional.

Interpretación:

Sobre la tabla 7, se visualiza un coeficiente Rho de Spearman =**0,603**** y una Sig. = 0,000 < 0.01, demostrando valores que evidencian correlación sobre la V1 y la dimensión estructura laboral de la variable V2, la misma que fue alta, directa y significativa al nivel 0.01; en esa línea se confirmó la hipótesis afirmativa, rechazando la hipótesis nula. En ese contexto se concluyó en la comprobada existencia de correlación significativa sobre los constructos V1 y la dimensión estructura laboral.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión recompensa en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

H₀₂: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión recompensa en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Tabla 8

Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D2 Recompensas

			V1 Gestión Administrativa	D2 Recompensas
Rho de Spearman	V1 Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	,681**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	34	34
	D2 Recompensas	Coefficiente de correlación	,681**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión administrativa y clima organizacional.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8, tiende a apreciarse un coeficiente Rho de Spearman el mismo que fue =**0,681**** y una Sig. = 0,000 < 0.01, cuya valoración ponen de manifiesto correlación sobre la V1 y la dimensión recompensas de la variable V2, misma que es alta, directa y significativa al nivel 0.01; de ahí que pudo reafirmar la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. De esta forma se concluyó en la demostrada evidencia de la existencia correlación signficante sobre los constructos la V1 y la dimensión recompensas.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión relaciones en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

H₀₃: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión relaciones en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Tabla 9

Correlación entre V1 Gestión Administrativa y D3 Relaciones

			V1 Gestión Administrativa	D3 Relaciones
Rho de Spearman	V1 Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	,627**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	34	34
	D3 Relaciones	Coefficiente de correlación	,627**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	34	34

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión administrativa y clima organizacional.

Interpretación:

Sobre la tabla 9, es apreciable el coeficiente Rho de Spearman el cual tendió a ser =**0,627**** y una Sig. = 0,000 < 0.01, siendo valoraciones que señalan correlación de acuerdo a la V1 y la dimensión relaciones de la variable V2, siendo alta, directa y significativa al nivel 0.01; de esa manera pudo aceptarse la hipótesis afirmativa y por consecuencia rechazando la hipótesis nula. Por estos valores se comprobó la existencia de correlación significativa sobre los constructos V1 y la dimensión relaciones.

V. DISCUSIÓN

En base al presente estudio denominado, gestión administrativa y clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020, en el mismo se llegó a comprobar los planteamientos que se propusieron, en correspondencia a las variables de investigación, las cuales se fundamentaron en la Teoría de la gestión o administración por objetivos APO de Peter Drucker según la Gestión administrativa y la Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer.

De acuerdo al objetivo general este fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. En esa línea, según la tabla 1, se halló predominio de niveles altos, en el 88.2% sobre los constructos generales analizados. En esa medida la gestión administrativa tiene de definirse como los procesos de organización, dirigir, estructuración y dar cabida a las implementaciones de los servicios educativos en un entorno social que lo necesita, para brindar un servicio de enseñanza-aprendizaje que ayude a los alumnos a aprender en relación a sus necesidades cognoscitivas, de aplicación, individuales y relacionales (Martínez, 2012, citado en Farroñay, 2016). En tanto que el Clima organizacional se refiere a la calidad del entorno organizativo que perciben o experimentan los integrantes y que aparentemente afecta la conducta (Chiavenato, 2002 citado en Zambrano, Ramón, 2017)

En esa línea nuestros resultados se asociaron al estudio de Rodríguez (2019) donde se hallaron predomios adecuados de los niveles de gestión administrativa en el 97,5% y una prevalecía del nivel de clima laboral alto con él 95% en docentes. Así mismo el estudio discrepó con la investigación de Cerdas, García, Torres y Fallas (2017) donde se demostró la existencia de ciertos desconocimientos en el personal docentes de cara a las funciones que recaen en las gestiones administrativas de la institución educativa.

De cara al análisis inferencial según la tabla 6, el valor $Rho = 0,744^{**}$; $Sig. = 0,000 < 0.01$, evidenciando una correlación alta, directa y significativa en razón de los constructos generales analizados. Dicho resultado se asoció a las investigaciones

de Argello (2019) sobre la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes ($Rho=.738$, $p = 0.000$); el estudio de Espinoza (2019) según la gestión administrativa y el clima organizacional en profesores ($p=0.00<0.01$) y la investigación de Vásquez (2018) quien identificó asociación entre la gestión directiva administrativa y clima organizacional en profesores ($Rho=.464^{**}$; $p=.000$). De acuerdo con el modelo teórico de la administración por objetivos APO, de Drucker aquí se sustenta en la determinación de las áreas o procedimientos clave de una institución para luego identificar los desafíos y evaluar los resultados; en esa medida se puede inferir que nuestros resultados evidencian que los docentes en su gran mayoría, perciben que en la institución los objetivos institucionales están bien planificados y son desafiantes para estos, además de que existe un procedimiento que monitorea el logro de los mismos. Estos aspectos de acuerdo a la teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer, incrementarían la motivación y aprecio que se tiene por la institución dado que las estructuras, toma de decisiones, cultura organizacional, habilidades, entre otros, constituyen aspectos que aprecian los docentes en su contexto laboral, por lo tanto el adecuado trabajo que se gestiona en la institución sobre los procesos, sistemas y estructuras que se desarrollan van de la mano con un adecuado clima laboral que se percibe en toda la institución.

Según el objetivo específico 1, este fue, establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión estructura en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Respecto a la tabla 2, se evidenció un predominio sobre los rangos altos, en el 88.2% según los constructos analizados. En el aspecto teórico, de acuerdo con Hernández (2019) la dimensión Estructura tiende a referirse a la apreciación que poseen los colaboradores de la organización en cuanto a los trámites, procesos y restricciones por las cuales deben seguir para el logro de sus funciones laborales. Se evalúa si la organización brinda importancia a la parte burocrática. En ese contexto los resultados descriptivos se asociaron al estudio de Rifo (2019) en cual dio a conocer que el 70% de los maestros han adquiridos capacidades administrativas y un 85% de docentes perciben una buena calidad institucional.

Así mismo en base al análisis inferencial de la tabla 7, se reveló una valoración $Rho = 0,603^{**}$; $Sig. = 0,000 < 0.01$, siendo una asociación alta, directa y significativa de cara a los constructos analizados. El resultado se relaciona con la investigación de Tinco (2016) quien determinó relación entre la Gestión educativa y la influencia sobre el clima laboral en profesores ($Rho = 0,874^{**}$; $p=,000<0,05$). También tomó relevancia la investigación de Muñoz y González (2019) donde se demostró que los procedimientos de gestiones administrativas si impactan en los logros académicos de los estudiantes. Así también el estudio de Santillán (2016) donde estableció que una adecuada gestión administrativa incide en los desempeños laborales y las actitudes de cada integrante de una institución mejorando así el clima organizacional. En esa medida nuestros resultados se fundamentan con la teoría del Clima Laboral de Likert (1965 citado en Bernal, et al., 2015) dado que se fundamenta que las conductas de los empleados se ven condicionadas por las percepciones que se tienen del comportamiento administrativo y las condiciones laborales en que realizan su trabajo y sus componentes. Por lo tanto, la gestión administrativa y su forma de actuación se ve reflejada en su estructura de trabajo del clima organizacional, la misma que es percibida adecuadamente por los docentes, no obstante, es necesario un análisis y monitoreo sistemático.

Según el objetivo específico 2 que aludió a establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión recompensa en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Sobre la tabla 3, existió un predominio en rangos altos, en el 76.5% sobre los constructos analizados. En el aspecto teórico según Hernández (2019) la dimensión Recompensa alude a la apreciación de los trabajadores ante los estímulos recibidos, si esta corresponde a las labores realizadas, este factor se mide si la institución emplea en mayores oportunidades el premio que la sanción.

Basado en el análisis inferencial sobre la tabla 8, en apreció una valoración $Rho = 0,681^{**}$; $Sig. = 0,000 < 0.01$, demostrando una correlación alta, directa y significativa de las variables analizadas. Nuestro resultado se asocia al estudio de Morillo, Shardin, Martínez y Mesia (2020) donde determinó asociación entre

prácticas democráticas y la calidad de la gestión administrativa de los gerentes en entidades escolares públicas en los profesores ($p=0.00<0.01$). Esto evidencia que cuando la gestión administrativa es concordante en su accionar sobre el desempeño que realizan los colaboradores, esto tendrá una repercusión sobre la apreciación del clima laboral. De ahí que según a la investigación de Yong, et al. (2017) las debilidades y amenazas administrativas reducen las oportunidades de recibir educación de alta calidad al final de los procedimientos de educación. Estos aspectos se fundamentan con el Modelo de gestión administrativa con enfoque en el talento humano de las organizaciones de Chiavenato (1999, citado en Galarza, Mora y Zambrano, 2020) en la que se sostiene que las acciones del personal en la interna de las instituciones inciden de forma positiva o negativa, siendo relevante la existencia de una aceptable gestión del talento humano. De ahí que se puede inferir que una dirección estratégica fundada en diversos modelos con ciertas variaciones beneficiaría el clima laboral y por ende a toda la comunidad escolar que adquiere los servicios educativos.

Respecto al objetivo específico 3, el cual fue establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión relaciones en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

Según la tabla 4, se evidenció predominios en niveles altos, en el 88.2% sobre los constructos analizados. Así mismo en lo teórico, Hernández (2019) señala que la dimensión Relaciones, alude al reconocimiento de la percepción de los colaboradores sobre el hallazgo de colaboración por parte de los mandos altos en las labores realizadas, se mide el apoyo recíproco existente en niveles tanto superiores como inferiores.

En consideración a lo inferencial, según la tabla 9, se encontró una valoración $Rho = 0,627^{**}$; $Sig. = 0,000 < 0.01$, comprobando ser una correlación alta, directa y significativa según las variables inferidas en la investigación. Nuestro resultado se relacionó al estudio de Loo (2017) quien halló asociación sobre el clima laboral y formación profesional en profesores ($Rho = ,801$; $p < 0.01$), sumado al estudio de Baldeón (2016) quien halló asociación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en escuelas ($p = 0.00 < 0.01$). También se relacionó al

estudio de Calvo (2014) donde refirió que las estrategias basadas en discusiones, cuestionarios y actividades lúdicas, posibilitaron la mejoría y la profundización de conocimientos en el profesorado, lo cual afecta a su vez el entorno climático de trabajo en razón de los roles y actitudes que tienen que realizar cada uno de los miembros a fin de mejorar el ambiente laboral y generando adecuadas interacciones de trabajo. Lo cual según el modelo de gestión o administración por objetivos APO (Drucker, 1954 citado en Montoya et al., 2017) sustenta que es una prioridad dar respuesta a las necesidades de evaluación o realización del control de los desempeños de los colaboradores dentro de las instituciones, con lo que surge lo que también se denomina gestión por desempeño. De ahí la importancia del rol de apoyo y relación que debe haber entre todos los miembros de la institución, especialmente de los altos mandos de la institución educativa.

Finalmente, el objetivo específico 4 se refirió a, establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión identidad en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.

De acuerdo con la tabla 5, se percibió un predominio de niveles altos, en el 88.2% sobre los constructos analizados. En el plano teórico de acuerdo con Hernández (2019) la dimensión Identidad, alude a la percepción que poseen los colaboradores en función a su identificación con la institución, la apreciación de objetivos comunes, siendo este factor de suma importancia para el logro de un rendimiento adecuado.

En los análisis inferenciales de acuerdo a la tabla 10, se evidenció una valoración $Rho = ,584^{**}$; $Sig. = 0,000 < 0.01$, señalando así una correlación alta, directa y significativa respecto a las variables en cuestión. Los resultados se asociaron al estudio de Almeida (2020) quien halló relación sobre el clima laboral y los desempeños del profesorado ($Rho=0,848$; $p=0.00<0.05$). Así como el estudio de León, Noriega y Murillo (2018) donde se estableció asociación sobre el clima laboral según los desempeños del profesorado ($R^2 = 0.8711$).

Nuestros resultados se fundamentan en la teoría de la gestión o administración por objetivos APO de Drucker, debido a que la gestión administrativa de la institución, la cual es percibida positivamente por los docentes, implicaría que da

respuesta a las necesidades de un control o monitoreo lo cual genera en los docentes una percepción de identificación y compromiso producto de la preocupación que tiene la institución sobre su trabajo, así mismo según el modelo de Clima Laboral de Likert (1965, citado en Bernal, et al., 2015) las adecuadas percepciones sobre la dimensión de identidad, impactan positivamente en las percepciones de los docentes lo que implícitamente estaría generando una mayor motivación e involucramiento del personal docente dada la adecuada gestión del comportamiento administrativo y las condiciones laborales en las que se realiza la labor docente. De ahí que se puede sostener que en la medida que exista una mejor gestión administrativa que promueva claridad de objetivos y adecuados entornos laborales, el compromiso y la identificación de los docentes por la institución se verán reflejados los rendimientos laborales que justamente son un factor esencial en el clima laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha comprobado la existencia de asociación significativa sobre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. El valor resultante Rho de Spearman fue alta, directa y significativa (0,744** y una Sig. = 0,000 < 0.01). Además, se halló predominio de niveles altos, en el 88.2% sobre los constructos analizados.
2. Se ha comprobado la existencia de asociación significativa de acuerdo a la gestión administrativa y la dimensión estructura en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. El valor resultante Rho de Spearman fue alta, directa y significativa (0,603** y una Sig. = 0,000 < 0.01). Asimismo, hubo predominio en rangos altos, en el 88.2% sobre los constructos analizados.
3. Se ha comprobado la existencia de asociación significativa de cara a la gestión administrativa y la dimensión recompensa en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. La valoración resultante Rho de Spearman fue alta, directa y significativa (0,681** y una Sig. = 0,000 < 0.01). Sumado a ello existió un predominio en rangos altos, en el 76.5% sobre los constructos analizados.
4. Se ha comprobado la existencia de asociación significativa en razón de la gestión administrativa y la dimensión relaciones en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. Evidenciando un valor Rho de Spearman alto, directo y significativo (0,627** y una Sig. = 0,000 < 0.01). En tanto se evidenció predominios en niveles altos, en el 88.2% sobre los constructos analizados.
5. Se ha comprobado la existencia de asociación significativa de acuerdo a la gestión administrativa y la dimensión identidad en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. Con valoración Rho de Spearman moderada, directa y significativa (0,584** y una Sig. = 0,000 < 0.01). Además, se percibió un predominio de niveles altos, en el 88.2% sobre los constructos analizados.

VII. RECOMENDACIONES

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

REFERENCIAS

- Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica: Entrevista Académica Reea*, 2 (5), 85-95. Extraído el 8 de septiembre del 2020 de, <https://ideas.repec.org/a/erv/rearea/y2020i525.html>
- Amable, M. (2015). Proposal for a Quantitative Research Process. Applying the Characteristics of the Software Producing Mypes (Micro and Small Enterprises). *Revista digital de la Carrera de Ingeniería de Sistemas*, 8, 71-92
- Argello, M. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, http://181.224.246.201/bitstream/handle/20.500.12692/41128/Arguello_JM_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Balcazar, A. (2020). Administrative management in public hospitals of Cundinamarca-Colombia, (21). Extraído el 14 de septiembre del 2020 de, <http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/3444/6034>
- Baldeón, M. (2016). *Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima, 2015*. Extraído el 8 de septiembre del 2020 de, <http://181.224.246.201/handle/20.500.12692/8146>
- Benavides, G. y Barrientos, O. (2015). Elementos clave de la administración de programas académicos. Gestión de postgrados virtuales en la Universidad EAN. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (79), 130-147. Extraído el 29 de septiembre del 2020 de, <https://www.redalyc.org/pdf/206/20643042009.pdf>
- Bernal, I., Pedraza, N. & Sánchez, M. (2015). The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of a theoretical

model. *Revista Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. Extraído el 10 de octubre del 2020 de, <https://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-articulo-el-clima-organizacional-su-relacion-S012359231400162>

Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED

Calvo, S. (2014). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio Instituto Bogotá de Ciudad Berna* [Tesis de maestría]. Universidad Libre, Colombia. Extraído el 7 de septiembre del 2020 de, <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1>

Cárdenas, C., Farías, G. & Méndez, G. (2017). Is there a Relationship between Management and Educational Innovation? A Case Study at Higher Education Level. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15 (1), 1696-4713. Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>

Cardona, D. & Zambrano, R. (2014). Review of organizational climate assessment tools. *Revista Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. Extraído el 15 de septiembre del 2020 de, <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>

Castañeda, C. (2014). La investigación y la pirámide de la evidencia. *Revista Uniandes Episteme*, 1(3), 257-266

Castro, M. (2019). Biostatistics applied in clinical research: basic concepts. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 50-65

Cerdas, V., García, J., Torres, N. y Fallas, M. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12 (2), 95-122. Extraído el 8 de septiembre del 2020 de, <https://doaj.org/article/b47e1ed9cd604ef193b3e7a52e8f8908>

- Couvert, R. (2018). *Gestión administrativa y planeación en la educación*. Universidad Autónoma de México. Extraído el 10 de septiembre del 2020 de, <http://ec.filos.unam.mx/2018/01/16/gestion-administrativa-y-planeacion-en-la-educacion/>
- Díaz, V. y Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la salud*, 14(1), 115-121
- Enríquez, M. & Calderón, J. (2017). Organizational Climate and its Impact on the Performance of an Elementary School Teaching Staff of in Ecuador. *Revista Podium*, 131 - 143. Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Escudero, L. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 04 del distrito de Puente Piedra 2018* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Extraído el 19 de octubre del 2020 de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21328/Escudero_TML.pdf?sequence=1
- Espinoza, M. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018*. Extraído el 12 de septiembre del 2020 de, <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/913209>
- Estrada E., Mamani, M., Paredes, Y. y Quispe, R. (2020). Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado. *Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 4(33), 41-48. Extraído el 7 de septiembre del 2020 de, <http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/269>
- Farroñay, P. (2016). Administrative management and knowledge of ICT in primary education teachers at educational institutions Innova Schools of San Juan de Lurigancho and Ate. *Revista Hamut'ay*, 3(1), 31-45. Extraído el 17 del 2020 de, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5665676>

- Galarza, M., Mora, J. & Zambrano, H. (2020). Administrative management, the sustainability of rural groups in los Ríos Province, Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1-20. Extraído el 16 de septiembre del 2020 de, <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2154>
- Guzmán L. (2019). *Gestión Administrativa y Perfil Profesional docente en la escuela Ángel Villamarín Ortiz. Cantón Baba - Ecuador 2018 [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú.* Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41877/Guzm%a1n_CLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. (2019). Validación de un instrumento para medir las dimensiones del clima organizacional psicológico. *Revista Red de Investigación en Administración de la Innovación Tecnológica, Económica y Sustentab*, 5(10). Extraído el 18 de septiembre del 2020 de, <http://www.itc.mx/ojs/index.php/raites/article/view/2017>
- Hernández, R., Infante, M., Guanoluisa, F. y Galeano, C. (2020). Estudio diagnóstico sobre el diseño muestral declarado en investigaciones desarrolladas por estudiantes de ingeniería en software. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 31(1). Extraído el 10 de septiembre del 2020 de, <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com>
- Jiménez, J. (2018). An approach to the use of inferential statistics in research for peace. *Revista de Paz y Conflictos*, 11(2), 161-177
- León, L., Noriega, E. & Murillo, M. (2018). Impact of the organizational climate on the labor performance of secondary teachers. *Revista de difusión cultural y científica Fides et ratio*, 16, 15 - 32. Extraído el 9 de septiembre del 2020, <https://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/717>

- Loor, D. (2017). El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí. *Revista Dominio de las Ciencias*, 3(3), 1338-1358. Extraído el 8 de septiembre del 2020 de, <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/611>
- Manterola, C. & Otzen, T. (2014). Observational Studies. The Most Commonly Used Designs in Clinical Research. *International Journal of Morphology*, 32(2), 634-645
- Martínez, C. (2017). The impact of school leadership and school environment on teacher job satisfaction in Latin America. *Education Policy Analysis Archives*, 25(80). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2851>
- Martínez, I., Palacios, E. & Juárez, G. (2020). Analysis of construct validity of the instrument: "Managerial approach in management for results in the knowledge society. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(19), 153-165. Extraído el 20 de agosto del 2020 de, <https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.09>
- Martínez, M. y Trina, M. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 10(29), 107 - 127
- Mazouak, A., Tridane, M. & Belaaouad, S. (2019). Digital in the administrative management of moroccan school: Contributions, challenges and constraints. *International Journal of Advanced Trends in Computer Science and Engineering*, 8(14), 267-271. Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, <http://www.warse.org/IJATCSE/static/pdf/file/ijatcse41814sl2019.pdf>
- Mendoza, A. (2017). Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 947-964. Extraído el 15 de septiembre del 2020 de, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Menjívar, E. (2019). Expectations of the academic use of virtual reality in the area of communications. *Revista científico-educacional de la provincia Granma*,

15(4). 181-195. Extraído el 10 de septiembre del 2020 de, <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/1115/1967>

Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. & Padilla, A. (2017). Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university. *Rev. Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

Morillo, J., Shardin, L., Martínez, J. & Mesia, E. (2020). Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 12(1). Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, <https://www.int-jecse.net/abstract.php?id=175>

Muñoz, N. y González, A. (2019). Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle. *Revista Scientific*, 4, 36-152. Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-152>

Niebles, W., Hoyos, L. & De la Ossa, J. (2019). Organizational climate and teaching performance in private universities of Barranquilla. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2). Extraído el 16 de septiembre del 2020 de, <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893/5470>

Nizama, M. & Nizama, L. (2019). The qualitative approach in legal research, qualitative research project and thesis seminar. *Revista Vox Juris*, 38(2), 69-90

Obando, A. (2017). Estudio de validez y confiabilidad de la escala de afrontamiento para niños de educación primaria de colegios públicos de Trujillo. *Revista Jang*, 6 (2). Extraído el 12 de agosto del 2020 de, <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/view/1204/983>

Pacheco, R., Robles, C. & Ospino, A. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia. *Revista Información*

Tecnológica, 29 (5), 259-266. Extraído el 7 de septiembre del 2020 de, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642018000500259&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Pozzo, M. & Borgobello, A. (2019). Using questionnaires in research on university: analysis of experiences with a situated perspective. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 8(2), 46

Pupo, B. (2018). Contribution to the management of the organizational climate for the fomentation of organizational moral values and to the achievement of the individual performance. Exam of a case study. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6(1), 1-26. Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/815/1142/>.

Quiñonez, C. y Peralta, M. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016. *Revista de Investigación Universitaria* 6(1), 2078-4015. Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/riu/article/view/1042/pdf>

Ramos, C. (2017). Los paradigmas de la investigación científica. *Revista Avances en Psicología*, 23(1), 9-17

Ramos, V. & Tejera, E. (2017). Study of the relationship between culture, climate and labour force in Ecuador. *Revista Acción Psicológica*, 14(2), 225-239. Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>

Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4, 153-172. Extraído el 18 de septiembre del 2020 de, http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/386

- Rodríguez, B. (2019). *Administración Educativa y Clima Laboral en los Docentes de la Unidad Educativa "Río Amazonas" Naranjito, Guayas, 2018* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, <http://181.224.246.201/handle/20.500.12692/34175>
- Santillán, M. (2016). *Gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional con los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre del Cantón Quevedo Provincia de los Ríos del año 2016* [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/2585>
- Sarabia, C. & Alconero, A. (2019). Claves para el diseño y validación de cuestionarios en Ciencias de la Salud. *Revista en Cardiología*, 29(77), 69-73. Extraído el 11 de septiembre del 2020 de, <https://www.enfermeria21.com/revistas/cardiologia/articulo/531/claves-para-el-diseno-y-validacion-de-cuestionarios-en-ciencias-de-la-salud/>
- Serna, M. (2019). How to improve sampling in medium-sized studies using designs with mixed methods? Contributions from the field of elite studies. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 43(1), 187-210.
- Silva, A., Prado, M. & Sousa, L. (2020). Morno, frio ou quente? efeitos do clima organizacional entre docentes de uma escola municipal. *Revista de Administração Educacional*, 11(1), 75-89. Extraído el 16 de septiembre del 2020 de, <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ADED/article/view/248189/36640>
- Soto, N., Morillo, S., Calderón G. & Darío, H. (2020). Managerial profile of teacher-directors in Antioquia and administrative management approaches. *Revista de ciencias administrativas y sociales*, 30(77):123-136. Extraído el 29 de septiembre del 2020 de, <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/87453/75587>
- Tinco, S. (2016). *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia*

de Islay - 2015 [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Tovar, A. y Díaz, N. (2018). *La gestión administrativa y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay - Pucallpa - 2018* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Lima - Perú.

Vara, A. (2010). *¿Cómo evaluar la rigurosidad de las tesis doctorales?* Lima: Universidad de San Martín de Porres: Fondo Editorial.

Vásquez, A. (2018). Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la institución educativa N° 2022 "Sinchi Roca" Ugel 04. Comas - Lima 2018. *Revista Igobernanza*, 2(5), 78-90. Extraído 7 de el de septiembre del 2020 de, <http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/37>

Vesga, L. & Ruiz, C. (2016). Validity and reliability of a caring professional scale in spanish. *Rev. Avances en Enfermería*, 34 (1), 69-78.

Yong, E. et al. (2017). Strategic management as a tool to achieve a working relationship of quality at an educational institution. *Journal of Science and Research*, 2(8), 10-15. Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, <https://doaj.org/article/ea3e459f6a6749a6be8954245a18d34a>

Zambrano, J. & Ramón, M. (2017). Organizational climate study in teachers of the machala technical university. *Revista Universidad y Sociedad*, 163-172. Extraído el 16 de septiembre del 2020 de, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión administrativa	Es el agregado de actividades, acciones dirigido a ordenar de forma sistemática de los elementos de una organización que produce bienes o presta servicio. Asimismo, plantea que una gestión administrativa debe tener una planificación, organización, ejecución y control. (Valencia, 1996 citado por Tovar y Díaz, 2018)	Esta variable se medirá a través del Cuestionario de Gestión Administrativa que consta de 20 ítems, y evalúa con las categorías: alto, medio y bajo.	<p>Planificación de acciones: proceso encaminado al logro de las metas propuestas. Y para ello debemos seguir una dirección en la que nos formulamos preguntas: cuándo deben realizarse, quiénes deben hacerlo, y con qué recursos contamos (Chiavenato, 2014).</p>	Programación de actividades	De Intervalo
			<p>Organización de funciones: la organización de funciones empieza por los directivos que desempeña un papel clave en la mejora de los resultados en diferentes actividades que influye en las motivaciones y capacidades de los docentes en dar mejora al aprendizaje y la enseñanza propiciando un clima adecuado con toda la plana docente de una institución y que esto se manifiesta en un buen servicio educativo (Chiavenato, 2014).</p>	Planes previsionales	
			<p>Ejecución de actividades: es el segmento más importante de todo el proceso de una organización, básicamente está centrado en las acciones, tareas, y funciones. En este contexto se debe realizar las actividades planteadas en el plan de trabajo. La ejecución de actividades básicamente está dirigida por un gerente, en este caso por los directivos de una institución, o promotores que están alertos ante cualquier anomalía (Chiavenato, 2014).</p>	Misión y visión	
				Logro de objetivos	
				Grupos de trabajo	
			<p>Control de resultados: el control de actividades o resultados significa medir o corregir actividades anómalas que atenta hacia el logro de los objetivos, así podemos garantizar un producto de calidad. (Chiavenano, 2014)</p>	Asignación de funciones	
				Compromiso laboral	
				Ejecución de funciones	
				Trabajo en equipo	
				Capacitación	
				Identificación	
				Motivación y expectativas	
			Logro de plazos		
				Plan de control	
Evaluación					
Participación					
	Reporte				
	Seguimiento				

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Clima laboral	Efectos internos que son percibidos por los trabajadores, como resultado de la interacción de los diversos factores del entorno organizacional, tanto los que pertenecen al sistema formal como informal. Estas percepciones son convertidas en conductas determinadas las cuales tienen efecto sobre la institución ya que son condicionantes al nivel de motivación, productividad laboral, logro de objetivos, etc. (Litwin y Stringer, 1968 citado en Escudero, 2018)	Esta variable se medirá a través del Cuestionario sobre Clima Laboral que consta de 22 ítems, y evalúa con las categorías: alto, medio y bajo.	Estructura: se abarcan las reglas, indicaciones y régimen que constituyen a una organización. Simbolizando la apreciación con la que cuentan los participantes de una institución sobre las reglas, recursos, técnicas, gestión y obstáculos a los que se deben afrontar en el desempeño de su labor (Mendoza, 2012 citado en Escudero, 2018).	Organización estructura	De Intervalo
				Participación en diversos procesos	
				Apertura	
			Respeto		
			Recompensa: percepción generada por los participantes de la organización a cerca de los incentivos brindados por una labor adecuada. Es una medida empleada por la organización que promueve los premios antes que una sanción (Mendoza, 2012 citado en Escudero, 2018).	Recompensa al esfuerzo	
				Desarrollo profesional	
			Relaciones: es la apreciación de los colaboradores de la empresa sobre el poseer un ambiente laboral grato de trabajo, donde se establezcan interacciones sociales adecuadas entre todas las líneas jerárquicas (Mendoza, 2012 citado en Escudero, 2018).	Delegación y de respecto funciones	
				Resolución de conflictos	
				Cooperación entre colegas	
				Adecuadas interacciones humanas	
			Identidad: refiere a la identidad como el sentimiento de correspondencia hacia la organización, determinando este como un factor sustancial y meritorio dentro de un grupo labora. Siendo esta la percepción de un trabajo en equipo al compartir metas propias con las de la organización (Mendoza, 2012 citado en Escudero, 2018).	Ambiente laboral	
				Identificación	
				Compromiso	
Disfrute en el trabajo					

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1: Cuestionario de Gestión Administrativa

Estimado (a) docente opina sobre la **gestión administrativa** de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

Correo electrónico: **Sexo:** Masculino () Femenino () **Edad:** () años

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA									
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS					ESCALA				
					1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSION 1: PLANIFICACIÓN ACCIONES									
Indicador: Programación de actividades									
1	Los directivos programan actividades pedagógicas como administrativas mensualmente.	1	2	3	4	5			
2	Los directivos reprograman las actividades de acuerdo a las necesidades de la unidad educativa durante el año lectivo.	1	2	3	4	5			
Indicador: Planes previsionales									
3	Los directivos previenen los acontecimientos inesperados al planificar las acciones.	1	2	3	4	5			
Indicador: Misión y Visión									
4	Los directivos planifican acciones acordes tanto con la misión como con la visión de la unidad educativa.	1	2	3	4	5			
Indicador: Logro de objetivos									
5	Los directivos buscan alcanzar continuamente los objetivos planteados.	1	2	3	4	5			
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES									
Indicador: Grupos de trabajo									
6	En la institución normalmente se establecen grupos de trabajo para cada actividad programada.	1	2	3	4	5			
Indicador: Asignación de responsabilidades									
7	Los directivos asignan oportunamente responsabilidades a los trabajadores.	1	2	3	4	5			
Indicador: Compromiso organizacional									
8	Los directivos procuran que los trabajadores demuestran continuamente su compromiso con la organización.	1	2	3	4	5			
Indicador: Ejecución de funciones									
9	Los trabajadores organizan oportunamente la ejecución de sus funciones.	1	2	3	4	5			
Indicador: Trabajo en equipo									
10	Los equipos de trabajo normalmente cumplen sus compromisos en el tiempo previsto.	1	2	3	4	5			
DIMENSIÓN 3: EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES									
Indicador: Estimulación periódica									
11	Los directivos estimulan periódicamente a los trabajadores por su labor destacada.	1	2	3	4	5			
Indicador: Promoción de la participación									
12	Los directivos promueven la participación activa de los trabajadores en todas las actividades institucionales.	1	2	3	4	5			
Indicador: Cumplimiento de roles									
13	Los directivos propician actividades para que cada trabajador cumpla con su rol.	1	2	3	4	5			
14	Los directivos valoran a cada trabajador cuando cumple con su rol.	1	2	3	4	5			
Indicador: Logro de plazos									
15	Los directivos hacen el seguimiento continuo para cumplir con las actividades previstas en los plazos establecidos.	1	2	3	4	5			
DIMENSIÓN: 4 CONTROL DE LOS RESULTADOS									
Indicador: Control de actividades									
16	Los directivos comunican sobre las acciones de control de las actividades a todo el personal.	1	2	3	4	5			
Indicador: Verificación de cumplimiento									
17	Los directivos verifican continuamente el cumplimiento de la ejecución de las actividades programadas.	1	2	3	4	5			
Indicador: Participación de responsables									
18	Los directivos participan activamente en el control de calidad de las actividades institucionales.	1	2	3	4	5			
Indicador: Reporte									
19	Los directivos solicitan mensualmente informes detallados de las actividades realizadas a los trabajadores.	1	2	3	4	5			
Indicador: Seguimiento									
20	Los directivos realizan visitas continuas a las diferentes aulas de la unidad educativa.	1	2	3	4	5			

¡Gracias por su colaboración!

Ficha técnica de instrumento 1

Ficha Técnica del Cuestionario de Gestión Administrativa

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa	
2	Autora	Hidalgo Salazar, Mariuxi Celestina	
3	Fecha	2020	
4	Objetivo	Medir la gestión administrativa mediante la opinión de los docentes de la institución.	
5	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa "José Jesús Ocampo Salazar" de Guayaquil.	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	15 minutos	
9	Tipo de ítems	Enunciados	
10	N° de ítems	20	
11	Distribución	Dimensiones: D1: Planificación de acciones: 5 ítems D2: Organización de funciones: 5 ítems D3: Ejecución de actividades: 5 ítems D4: Control de los resultados: 5 ítems	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	20-46
	Medio	2	47-73
	Alto	3	74-100

Fuente: Elaboración propia

Instrumento 2

Cuestionario: Clima Organizacional

Estimado (a) docente opina sobre el **clima organizacional** de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

Correo electrónico: **Sexo:** Masculino () Femenino () **Edad:** () años

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSION 1: ESTRUCTURA LABORAL						
Indicador: Organización estructurada						
1	La unidad educativa funciona eficazmente con la organización establecida en su reglamento interno.	1	2	3	4	5
2	Las funciones de los cargos organizacionales establecidas en el reglamento interno son pertinentes.	1	2	3	4	5
3	La institución organiza sus actividades de acuerdo con el personal.	1	2	3	4	5
Indicador: Participación en la toma de decisiones						
4	El director coordina con la comunidad educativa para tomar decisiones pertinentes.	1	2	3	4	5
5	Las decisiones establecidas en asamblea son acatadas por todo el personal.	1	2	3	4	5
Indicador: Apertura y respeto en las reuniones de trabajo						
6	En las reuniones de trabajo se suele escuchar las diversas opiniones del personal.	1	2	3	4	5
7	En las reuniones de trabajo normalmente se respetan las opiniones propuestas de manera alturada.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: RECOMPENSAS						
Indicador: Recompensa al esfuerzo						
8	El director reconoce habitualmente la buena labor realizada por los trabajadores.	1	2	3	4	5
9	La unidad educativa brinda actualización profesional a todo personal por su buen desempeño.	1	2	3	4	5
Indicador: Desarrollo profesional						
10	El director brinda oportunidades a sus trabajadores para asumir responsabilidades en reconocimiento al esfuerzo realizado.	1	2	3	4	5
11	El director respeta las funciones de cada puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: RELACIONES						
Indicador: Resolución de conflictos						
12	El director considera la participación del personal en la resolución de conflictos.	1	2	3	4	5
13	El trabajo que realiza el director en la solución de conflictos es asertiva.	1	2	3	4	5
Indicador: Cooperación entre colegas						
14	Existe buenas relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo formados en la institución.	1	2	3	4	5
15	El director promueve el trabajo colaborativo en equipo entre el personal.	1	2	3	4	5
Indicador: Relaciones humanas						
16	El director propicia la solidaridad entre el personal de acuerdo a las situaciones que se presenten.	1	2	3	4	5
17	Existe un ambiente armónico de trabajo en la institución.	1	2	3	4	5
18	El director incentiva la práctica de valores entre el personal para promover las buenas relaciones humanas.	1	2	3	4	5
19	El director promueve buenas relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: 4 IDENTIDAD						
Indicador: Identificación						
20	Te identificas con la institución participando activamente en todas las actividades programadas por la entidad.	1	2	3	4	5
Indicador: Compromiso						
21	Asumes tu compromiso identificándote con la institución.	1	2	3	4	5
Indicador: Disfrute en el trabajo						
22	Disfrutas trabajar en esta unidad educativa.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

Ficha técnica de instrumento 2

Ficha Técnica del Cuestionario de Clima Organizacional

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional	
2	Autora	Hidalgo Salazar, Mariuxi Celestina	
3	Fecha	2020	
4	Objetivo	Medir el clima organizacional mediante la opinión de los docentes de la institución.	
5	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa "José Jesús Ocampo Salazar" de Guayaquil.	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	15 minutos	
9	Tipo de ítems	Enunciados	
10	N° de ítems	22	
11	Distribución	Dimensiones: D1: Estructura laboral: 7 ítems D2: Recompensas: 4 ítems D3: Relaciones: 8 ítems D4: Identidad: 3 ítems	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	22-51
	Medio	2	52-81
	Alto	3	82-110

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos
Validez de contenido

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																		
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																		
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO		SI	NO			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA: Es el agregado de actividades, acciones dirigidas a ordenar de forma sistemática de los elementos de una organización que	Planificación de acciones	Programación de actividades	1	¿Los directivos programan actividades pedagógicas como administrativas mensualmente?								x		x		x		
			2	Los directivos reprograman las actividades de acuerdo a las necesidades de la unidad educativa durante el año lectivo.										x		x		x
		Planes previsionales	3	Los directivos previenen los acontecimientos inesperados al planificar las acciones.						x			x		x		x	
		Misión y Visión	4	Los directivos planifican acciones acordes tanto con la misión como con la visión de la unidad educativa.						x			x		x		x	
		Logro de objetivos	5	Los directivos buscan alcanzar continuamente los objetivos planteados.						x			x		x		x	
	Organización de funciones	Grupos de trabajo	6	En la institución normalmente se establecen grupos de trabajo para cada actividad programada.									x		x		x	
		Asignación de responsabilidades	7	Los directivos asignan oportunamente responsabilidades a los trabajadores.									x		x		x	
		Compromiso organizacional	8	Los directivos procuran que los trabajadores demuestran continuamente su compromiso con la organización.									x		x		x	

Ejecución de actividades	Ejecución de funciones	9	Los trabajadores organizan oportunamente la ejecución de sus funciones.							x	x	x			
	Trabajo en equipo	10	Los equipos de trabajo normalmente cumplen sus compromisos en el tiempo previsto.							x	x	x			
	Estimulación periódica	11	Los directivos estimulan periódicamente a los trabajadores por su labor destacada.							x	x	x			
	Promoción de la participación	12	Los directivos promueven la participación activa de los trabajadores en todas las actividades institucionales.							x	x	x			
	Cumplimiento de roles	13	Los directivos propician actividades para que cada trabajador cumpla con su rol								x	x	x		
		14	Los directivos valoran a cada trabajador cuando cumple con su rol?								x	x	x		
Logro de plazos	15	Los directivos hacen el seguimiento continuo para cumplir con las actividades previstas en los plazos establecidos.								x	x	x			
Control de resultados	Control de actividades	16	Los directivos comunican sobre las acciones de control de las actividades a todo el personal.							x	x	x			
	Verificación de cumplimiento	17	Los directivos verifican continuamente el cumplimiento de la ejecución de las actividades programadas.							x	x	x			
	Participación de responsables	18	Los directivos participan activamente en el control de calidad de las actividades institucionales.							x	x	x			
	Reporte	19	Los directivos solicitan mensualmente informes detallados de las actividades realizadas a los trabajadores.							x	x	x			
	Seguimiento	20	Los directivos realizan visitas continuas a las diferentes aulas de la unidad educativa.							x	x	x			

Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Gestión administrativa.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "José Jesús Ocampo Salazar" de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Muy Alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------	-------	------	----------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión Administrativa

OBJETIVO: Evaluar los niveles de la gestión administrativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pita Velasco Bélgica Elizabeth

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Diseño Curricular
Máster en Educación Infantil
Diplomado en Diseño Curricular por Competencia

ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Directora

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Unidad Educativa Ecuador Amazónica

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 37 años

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR


MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión Administrativa

OBJETIVO: Evaluar los niveles de la gestión administrativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Fajardo Ronquillo Elberth Rolando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Orientación Educativa

ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Asesoría en Procesos de Gestión Escolar

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Ministerio de Educación Coordinación Zonal 5

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 30 años

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Msc. Elberth Fajardo R.
ASESOR EDUCATIVO
ZONA 5

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CLIMA LABORAL: Se define como los efectos internos que son percibidos por los trabajadores, como resultado de la interacción de los diversos factores del entorno organizacional, tanto los que pertenecen al sistema	Estructura laboral	Organización estructurada	1	La unidad educativa funciona eficazmente con la organización establecida en su reglamento interno.						x			X		X		X		
			2	Las funciones de los cargos organizacionales establecidas en el reglamento interno son pertinentes.							X		X		X				
			3	La institución organiza sus actividades de acuerdo con el personal							X		X		X				
		Participación en la toma de decisiones	4	El director coordina con la comunidad educativa para tomar decisiones pertinentes							X		X		X				
			5	Las decisiones establecidas en asamblea son acatadas por todo el personal							X		X		X				
		Apertura y respeto en las reuniones de trabajo	6	En las reuniones de trabajo se suele escuchar las diversas opiniones del personal.							X		X		X				
			7	En las reuniones de trabajo normalmente se respetan las opiniones propuestas de manera alturada.							X		X		X				
	Recompensas	Recompensa al esfuerzo	8	El director reconoce habitualmente la buena labor realizada por los trabajadores.							x			X		X		X	
			9	La unidad educativa brinda actualización profesional a todo personal por su buen desempeño.								X		X		X			
		Desarrollo profesional	10	El director brinda oportunidades a sus trabajadores para asumir responsabilidades en reconocimiento al esfuerzo realizado.								X		X		X			
			11	El director respeta las funciones de cada puesto de trabajo.								X		X		X			
	Relaciones	Resolución de conflictos	1	El director considera la participación del personal en la resolución de conflictos							X			X		X		X	
			2	El trabajo que realiza el director en la solución de conflictos es asertiva								X		X		X			
			3	El trabajo que realiza el director en la solución de conflictos es asertiva								X		X		X			
Cooperación entre colegas		1	Existe buenas relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo formados en la institución						X			X		X					
		4	Existe buenas relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo formados en la institución						X			X		X					

		1 5	El director promueve el trabajo colaborativo en equipo entre el personal								X	X	X	
	Relaciones humanas	1 6	El director propicia la solidaridad entre el personal de acuerdo a las situaciones que se presenten								X	X	X	
		1 7	Existe un ambiente armónico de trabajo en la institución								X	X	X	
		1 8	El director incentiva la práctica de valores entre el personal para promover las buenas relaciones humanas								X	X	X	
		1 9	El director promueve buenas relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa								X	X	X	
Identidad		Identificación	2 0	Te identificas con la institución participando activamente en todas las actividades programadas por la entidad							X	X	X	
	Compromiso Disfrute en el trabajo	2 1	Asumes tu compromiso identificándote con la institución						X	X	X	X		
		2 2	Disfrutas trabajar en esta unidad educativa							X	X	X		

Validación de instrumento 2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Clima organizacional.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Clima organizacional.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "José Jesús Ocampo Salazar" de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Muy Alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------	-------	------	----------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Organizacional

OBJETIVO: Evaluar los niveles del clima organizacional.

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pita Velasco Bélgica Elizabeth

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Diseño curricular
Máster en Educación Infantil
Diplomado en Diseño Curricular por Competencia

ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Directora

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Unidad Educativa Ecuador Amazónica

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 37 Años

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR


MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Organizacional

OBJETIVO: Evaluar los niveles del clima organizacional.

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Fajardo Ronquillo Elberth Rolando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Orientación Educativa

ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Asesoría en Procesos de Gestión Escolar

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Ministerio de Educación Coordinación Zonal 5

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 30 Años

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)




FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Validez de criterio - Pearson (Ítem – test)

		V1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																		Suma	Validez de				
		D1 Planificación de acciones					D2 Organización de funciones					D3 Ejecución de actividades					D4 Control de resultados					de	Criterio de		
																						Ítems	Pearson		
		Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	V1	Valido: = ó > a 0.21	
Muestra	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	91	0.58	
	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	0.23	
	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	3	75	0.67	
	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	3	75	0.64	
	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	94	0.82	
	6	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	85	0.62
	7	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	91	0.81	
	8	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	93	0.80	
	9	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	90	0.70	
	10	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	89	0.63	
	11	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	95	0.61	
	12	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	92	0.75	
	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	0.83	
	14	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	84	0.67	
	15	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	87	0.78	
	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	96	0.61	
	17	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	97	0.63	
	18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	97	0.64	
	19	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96	0.53	
	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	0.75	
	21	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	92		
	22	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	90		
	23	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	76		
	24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	93		
	25	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	91		
	26	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95		
	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100		
	28	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	92		
	29	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	87		
	30	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	87		
	31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	91		
	32	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	68		
	33	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	3	85		
	34	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	60		

		V2 CLIMA ORGANIZACIONAL																				Suma	Validez de		
		1 Estructura labor							D2 Recompensas				D3 Relaciones						D4 Identidad			de	Criterio de		
																						Ítems	Pearson		
																						V2	Valido: = ó > a 0.21		
Ítems		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
Muestra	1	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	0.62
	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	0.81
	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	65	0.81
	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	65	0.71
	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	106	0.75
	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	98	0.84
	7	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	104	0.82
	8	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	101	0.69
	9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	92	0.75
	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	0.73
	11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	0.86
	12	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	101	0.78
	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107	0.72
	14	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	98	0.77
	15	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	98	0.87
	16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	93	0.80
	17	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	105	0.86
	18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	0.91
	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	0.91
	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	0.79
	21	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	99	0.51
	22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108	0.91
	23	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	97	
	24	5	4	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	102	
	25	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
	26	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	106	
	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
	29	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	94	
	30	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	100	
	31	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	101	
	32	3	3	3	3	3	5	4	5	2	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	84	
	33	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	100	
	34	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	68	

Validez de constructo - dominio total (dimensión-total)

Validez de constructo V1						
		V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de Pearson	1	,814**	,903**	,897**	,877**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34
D1	Correlación de Pearson	,814**	1	,750**	,567**	,527**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.001
	N	34	34	34	34	34
D2	Correlación de Pearson	,903**	,750**	1	,706**	,712**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34
D3	Correlación de Pearson	,897**	,567**	,706**	1	,836**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34
D4	Correlación de Pearson	,877**	,527**	,712**	,836**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.001	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Validez de constructo V2						
		V2	D1	D2	D3	D4
V2	Correlación de Pearson	1	,882**	,792**	,793**	,502**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.002
	N	34	34	34	34	34
D1	Correlación de Pearson	,882**	1	,720**	,511**	.301
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.002	.084
	N	34	34	34	34	34
D2	Correlación de Pearson	,792**	,720**	1	,620**	.037
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.834
	N	34	34	34	34	34
D3	Correlación de Pearson	,793**	,511**	,620**	1	.246
	Sig. (bilateral)	.000	.002	.000		.161
	N	34	34	34	34	34
D4	Correlación de Pearson	,502**	.301	.037	.246	1
	Sig. (bilateral)	.002	.084	.834	.161	
	N	34	34	34	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Confiabilidad de instrumento 1

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos (ítems)				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	84.62	75.940	.520	.925
Ítem 2	84.85	81.220	.138	.934
Ítem 3	85.18	75.301	.621	.923
Ítem 4	84.56	76.375	.596	.923
Ítem 5	84.59	74.674	.794	.920
Ítem 6	84.59	77.037	.575	.924
Ítem 7	84.62	75.334	.789	.920
Ítem 8	84.65	76.114	.778	.921
Ítem 9	84.76	75.458	.661	.922
Ítem 10	84.74	76.807	.586	.924
Ítem 11	85.06	76.239	.558	.924
Ítem 12	84.56	76.193	.719	.921
Ítem 13	84.65	73.872	.799	.919
Ítem 14	84.97	71.969	.599	.925
Ítem 15	84.74	76.261	.759	.921
Ítem 16	84.68	75.801	.556	.924
Ítem 17	84.56	78.072	.591	.924
Ítem 18	84.56	77.951	.604	.924
Ítem 19	84.88	77.501	.470	.926
Ítem 20	85.12	74.774	.712	.921

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.927	20

Confiabilidad de instrumento 2

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos (ítems)				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	94.88	140.592	.587	.967
Ítem 2	95.06	135.572	.785	.965
Ítem 3	94.82	136.150	.787	.965
Ítem 4	94.91	136.386	.680	.966
Ítem 5	94.97	137.908	.721	.966
Ítem 6	94.71	136.941	.828	.965
Ítem 7	94.91	134.992	.803	.965
Ítem 8	94.85	138.857	.658	.966
Ítem 9	95.62	128.849	.706	.968
Ítem 10	95.32	133.195	.691	.967
Ítem 11	94.68	137.983	.842	.965
Ítem 12	94.88	137.380	.754	.965
Ítem 13	94.91	136.871	.690	.966
Ítem 14	94.91	137.477	.747	.965
Ítem 15	94.85	135.887	.858	.964
Ítem 16	94.85	137.099	.775	.965
Ítem 17	94.91	132.204	.837	.964
Ítem 18	94.79	135.381	.904	.964
Ítem 19	94.79	135.381	.904	.964
Ítem 20	94.85	135.584	.770	.965
Ítem 21	94.50	144.924	.488	.968
Ítem 22	94.65	136.357	.904	.964

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	22

Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos



SOLICITUD: Autorización Para Aplicar Instrumento De Prueba.

SRA: Lcda. Kerly Geoconda Alvarado Marcial

DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOSE JESUS OCAMPO SALAZAR

Yo Lcda. Mariuxi celestina Hidalgo Salazar, con el número de cedula 0916494289 estudiante de la experiencia curricular en maestría en Administración Educativa de la Universidad Cesar Vallejo de la filial Piura, la cual me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación título Gestión administrativa y clima organizacional en docentes de la unidad Educativa "José Jesús Ocampo Salazar". Guayaquil 2020. Donde los datos se verán reflejados en la tesis previa a la obtención de título de Maestría

Bajo la asesoría del Dr. Victor Cruz por lo cual es necesario aplicar el instrumento a una muestra de 10 docentes (prueba piloto) para comprobar la confiabilidad la validez de criterio y la validez del constructo del instrumento constituido para medir la variable dependiente de mi investigación.

Que en tal sentido solicito a usted señora directora darme las felicidades y emitir la constancia que me autorice el instrumento de recojo de datos de la prueba piloto en la institución educativa bajo a su cargo. Por ser de justicia

Guayaquil,

Cordialmente



Lcda. Mariuxi Hidalgo Salazar
C.I 0916494289

Docente







Lcda. Kerly Geoconda Alvarado Marcial

DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOSE JESUS OCAMPO SALAZAR

De mis consideraciones:

Reciba un saludo fraterno, deseando que sus acciones laborales y personales se estén llevando a cabo en el contexto del éxito y superación laboral.

Sirva el presente para otorgar con el criterio de credibilidad la ejecución en el aplicativo de la toma de muestra con los instrumentos de recojo de información previamente validada por expertos, en la institución antes mencionada, dirigidas a todas las áreas académicas, dicha muestra fue aplicada el 2 de Noviembre bajo el servicio de google drive, misma que sirvió para obtener eficacia y confiabilidad de los instrumentos técnicos en función en mejorar. Gestión administrativa y clima organizacional a docentes de la Unidad Educativa " JOSE JESUS OCAMPO SALAZAR". Datos que se verán reflejados en la tesis previa a la obtención de título en Maestría en Administración Educativa en la distinguida Universidad Cesar Vallejo de Perú

Cordialmente

Lcda. Kerly Geoconda Alvarado Marcial
C.I 0917744450
Directora



Anexo 5. Consentimiento informado



Yo, Hidalgo Salazar, Mariuxi Celestina, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo identificado con Cédula N° 0916494289. Con el proyecto de tesis titulado “Gestión administrativa y clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020”, en ese sentido pido su consentimiento informado y su permiso para que participe en la investigación antes señalada:

DATOS DEL INFORMANTE:

Documento de Identidad: _____

Teléfono: _____

Dirección Domiciliaria: _____

Sin otro en particular, firmo el presente protocolo de consentimiento informado.

Piura, ____ de _____ de 2020

.....

FIRMA

Anexo 6. Base de datos

		V1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA																														
		D1: Planificación de acciones					D2: Organización de funciones					D3: Ejecución de actividades					D4: Control de resultados					V1	Nivel									
		Items	1	2	3	4	5	D1	Nivel	6	7	8	9	10	D2	Nivel	11	12	13	14	15	D3	Nivel	16	17	18	19	20	D4	Nivel		
Muestra	1	5	4	5	5	5	24	Alto	5	5	5	4	5	24	Alto	3	4	5	5	4	21	Alto	4	5	4	5	4	22	Alto	91	Alto	
	2	5	5	4	5	5	24	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	99	Alto	
	3	5	5	3	5	4	22	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	3	1	4	16	Medio	2	4	4	4	3	17	Medio	75	Alto	
	4	5	5	3	5	4	22	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	3	1	4	16	Medio	2	4	4	4	3	17	Medio	75	Alto	
	5	5	5	4	4	5	23	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	4	5	5	5	4	23	Alto	94	Alto	
	6	3	5	4	5	4	21	Alto	5	4	4	4	4	21	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	5	5	5	4	23	Alto	85	Alto	
	7	5	5	4	5	5	24	Alto	5	5	5	4	5	24	Alto	4	4	4	5	5	22	Alto	5	4	5	3	4	21	Alto	91	Alto	
	8	5	4	4	5	5	23	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	93	Alto	
	9	5	5	3	5	5	23	Alto	5	5	5	5	4	24	Alto	4	5	4	4	4	21	Alto	4	4	4	5	5	22	Alto	90	Alto	
	10	5	4	4	4	5	22	Alto	4	5	4	5	4	22	Alto	4	5	5	5	4	23	Alto	5	5	4	4	4	22	Alto	89	Alto	
	11	5	3	5	5	5	23	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	4	5	5	4	5	23	Alto	5	5	5	5	4	24	Alto	95	Alto	
	12	3	4	5	5	5	22	Alto	4	4	4	5	5	22	Alto	5	5	5	5	4	24	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	92	Alto	
	13	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	100	Alto	
	14	3	4	3	4	4	18	Medio	5	4	4	5	5	23	Alto	4	5	5	4	4	22	Alto	4	5	4	4	4	21	Alto	84	Alto	
	15	5	4	3	5	4	21	Alto	5	4	4	4	4	21	Alto	4	5	5	5	4	23	Alto	5	5	4	4	4	22	Alto	87	Alto	
	16	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	4	5	5	4	5	23	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	96	Alto	
	17	5	3	5	5	5	23	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	4	5	24	Alto	97	Alto	
	18	5	5	4	5	5	24	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	5	5	5	5	4	24	Alto	97	Alto	
	19	5	3	3	5	5	21	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	96	Alto	
	20	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	100	Alto	
	21	5	4	5	5	4	23	Alto	5	5	4	4	5	23	Alto	3	5	5	5	5	23	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	92	Alto	
	22	5	5	4	4	5	23	Alto	3	4	5	5	5	22	Alto	4	5	4	4	4	21	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	90	Alto	
	23	3	5	3	4	3	18	Medio	5	4	4	4	4	21	Alto	3	3	4	3	4	17	Medio	4	4	4	5	3	20	Alto	76	Alto	
	24	5	5	4	5	5	24	Alto	5	5	5	4	5	24	Alto	3	5	5	3	5	21	Alto	5	5	5	5	4	24	Alto	93	Alto	
	25	5	5	4	5	5	24	Alto	4	5	5	4	4	22	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	4	3	3	20	Alto	91	Alto	
	26	5	3	4	4	5	21	Alto	5	5	5	5	4	24	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	95	Alto	
	27	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	100	Alto	
	28	5	4	4	4	4	21	Alto	4	4	5	5	5	23	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	92	Alto	
	29	3	5	4	5	5	22	Alto	5	5	4	4	4	22	Alto	4	5	4	4	4	21	Alto	5	4	5	4	4	22	Alto	87	Alto	
	30	5	5	4	5	5	24	Alto	4	4	4	5	4	21	Alto	4	5	4	4	4	21	Alto	5	4	4	4	4	21	Alto	87	Alto	
	31	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	4	5	5	4	4	22	Alto	4	4	5	4	4	21	Alto	91	Alto	
	32	3	4	3	3	3	16	Medio	3	3	4	2	2	14	Medio	3	4	3	4	4	18	Medio	4	5	5	3	3	20	Alto	68	Medio	
	33	5	3	4	5	5	22	Alto	5	5	4	5	5	24	Alto	3	4	5	3	4	19	Alto	5	4	5	3	3	20	Alto	85	Alto	
	34	3	2	3	2	3	13	Medio	3	3	3	3	4	16	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	4	3	3	3	3	16	Medio	60	Medio	

		V2 CLIMA ORGANIZACIONAL																																	
		D1 Estructura laboral							D2 Recompensas					D3 Relaciones							D4 Identidad				V2	Nivel									
		Items	1	2	3	4	5	6	7	D1	Nivel	8	9	10	11	D2	Nivel	12	13	14	15	16	17	18			19	D3	Nivel	20	21	22	D4	Nivel	
Muestra	1	4	4	5	3	5	5	4	30	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	105	Alto
	2	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	110	Alto
	3	4	3	3	3	3	3	3	22	Medio	3	1	2	3	9	Bajo	3	3	3	3	3	2	3	3	3	23	Medio	3	5	3	11	Medio	65	Medio	
	4	4	3	3	3	3	3	3	22	Medio	3	1	2	3	9	Bajo	3	3	3	3	3	2	3	3	3	23	Medio	3	5	3	11	Medio	65	Medio	
	5	5	5	5	5	4	5	5	34	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	5	4	4	5	5	5	37	Alto	5	5	5	15	Alto	106	Alto	
	6	4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	5	17	Alto	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	Alto	4	5	5	14	Alto	98	Alto	
	7	4	5	5	5	5	5	5	34	Alto	5	3	4	5	17	Alto	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	Alto	4	5	5	14	Alto	104	Alto	
	8	4	4	4	4	4	5	5	30	Alto	5	4	5	5	19	Alto	4	4	4	5	5	5	5	5	5	37	Alto	5	5	5	15	Alto	101	Alto	
	9	5	4	4	4	4	4	5	30	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	5	5	4	14	Alto	92	Alto	
	10	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	110	Alto	
	11	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	4	5	5	5	19	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	109	Alto	
	12	4	4	5	5	4	4	4	30	Alto	5	5	5	5	20	Alto	4	4	4	5	5	5	5	5	5	37	Alto	4	5	5	14	Alto	101	Alto	
	13	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	2	5	17	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	107	Alto	
	14	4	5	5	5	5	5	4	33	Alto	4	4	4	5	17	Alto	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33	Alto	5	5	5	15	Alto	98	Alto	
	15	5	4	5	4	4	5	4	31	Alto	5	3	4	5	17	Alto	4	5	5	5	4	5	4	4	4	36	Alto	4	5	5	14	Alto	98	Alto	
	16	4	4	4	5	4	4	4	29	Alto	4	4	4	5	17	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	5	5	5	15	Alto	93	Alto	
	17	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	3	4	5	17	Alto	5	5	4	5	5	4	5	5	38	Alto	5	5	5	15	Alto	105	Alto		
	18	5	5	4	5	5	5	5	34	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	109	Alto	
	19	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	110	Alto	
	20	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	110	Alto	
	21	5	4	5	3	4	5	4	30	Alto	5	4	3	5	17	Alto	5	5	4	4	4	5	5	5	37	Alto	5	5	5	15	Alto	99	Alto		
	22	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	4	4	5	18	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	108	Alto	
	23	4	5	5	5	5	5	5	34	Alto	3	3	4	5	15	Medio	5	4	5	4	4	3	4	4	33	Alto	5	5	5	15	Alto	97	Alto		
	24	5	4	5	4	5	5	5	33	Alto	4	2	4	5	15	Medio	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	4	5	5	14	Alto	102	Alto		
	25	4	5	5	5	4	5	5	33	Alto	5	3	5	5	18	Alto	5	5	4	5	5	5	5	5	39	Alto	5	5	5	15	Alto	105	Alto		
	26	5	5	4	5	4	5	5	33	Alto	5	5	5	5	20	Alto	4	5	5	4	5	5	5	5	38	Alto	5	5	5	15	Alto	106	Alto		
	27	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	110	Alto		
	28	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	110	Alto		
	29	5	4	5	5	4	5	5	33	Alto	4	3	3	4	14	Medio	4	3	4	4	5	4	4	4	32	Alto	5	5	5	15	Alto	94	Alto		
	30	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	5	3	4	5	17	Alto	5	3	4	4	4	5	5	5	35	Alto	4	5	5	14	Alto	100	Alto		
	31	4	4	5	5	4	5	4	31	Alto	5	3	4	4	16	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	4	5	5	14	Alto	101	Alto		
	32	3	3	3	3	3	5	4	24	Medio	5	2	3	4	14	Medio	5	5	3	4	5	4	4	4	34	Alto	4	4	4	12	Alto	84	Alto		
	33	5	3	5	5	5	5	4	32	Alto	4	3	3	5	15	Medio	4	5	5	5	4	5	5	5	38	Alto	5	5	5	15	Alto	100	Alto		
	34	3	3	3	3	4	3	2	21	Medio	4	3	3	4	14	Medio	3	3	4	3	3	3	3	3	25	Medio	2	3	3	8	Medio	68	Alto		

Anexo 7. Fotos



Anexo 8. Matriz de consistencia

Título: "Gestión administrativa y clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020"			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.</p>	<p>Hipótesis General: H_i: Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.</p>	<p>Teórica: El estudio se basa en aportar con los modelos teóricos como la Teoría de la gestión personal de Peter Drucker según la Gestión administrativa, y la Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer.</p>
<p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión estructura en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: Establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión estructura en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas: H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión estructura en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.</p>	<p>Práctica: Se basa en el beneficio del personal docente así como de la directiva que les permita comprender la situación actual de la institución y a posteriori generar nuevas tomas de decisiones que se</p>

<p>PE2: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión recompensa en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión relaciones en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión identidad en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020?</p>	<p>OE2: Establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión recompensa en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.</p> <p>OE3: Establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión relaciones en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.</p> <p>OE4: Establecer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión identidad en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.</p>	<p>H2: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión recompensa en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión relaciones en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión identidad en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020.</p>	<p>encausen en un cambio de mejora continua y sostenida en la institución.</p> <p>Metodológica: Dado que se aporta con instrumentos válidos y fiables que conllevarán a un análisis objetivo sobre las variables de estudios y que finalmente se pueda determinar la relación entre las misma y llegar a conclusiones relevantes para la institución educativa.</p> <p>Social: Tiende a beneficiar a la comunidad educativa en principio para la toma de consciencia y posterior toma de acciones que conlleven</p>
---	---	---	---

			al crecimiento institucional, así como de instituciones cercanas con la misma realidad. Además, beneficia a la comunidad científica de las ciencias sociales por la cual se fortalezca el conocimiento científico y literario.
--	--	--	--