



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima organizacional y gestión administrativa de la unidad de la
gestión educativa local de Huancabamba N°309**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Orozco Carrión, Kerly Yasmin (ORCID: 0000-0001-0001-6633-1644)

ASESORA:

Dra. Alarcón Díaz, Daysi Soledad (ORCID: 0000-0003-3724-479X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A, mis queridos y amados padres, porque sin su ayuda y constante motivación no se hubiera podido lograr esta meta. A mis amados hermanos, por sus oraciones y apoyo moral en todo momento. Con todo mi amor para mi hermosa familia que me proporcionaron alegría, felicidad, apoyo en la vida para que yo pudiera alcanzar mis sueños, a mi madre por aconsejarme, por motivarme y alentarme a seguir cuando sentía claudicar; a mi querido y amado hijo por ser mi fortaleza en cada momento.

Kerly Yasmin

Agradecimiento

A Dios, por conducirme en la culminación de los estudios de posgrado, agradezco con todo mi amor infinito a mis padres, por su apoyo moral y sabios consejos; por sus palabras de aliento y motivación para continuar con mis estudios, a mi amado hijo, quien en algún momento se sintió rezagado, pero entendió el sacrificio y estoy convencida que lo tomo como ejemplo, A la Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz, por sus excelentes asesorías, sus grandes consejos y orientaciones que me motivaron a la realización de mi tesis.

Kerly Yasmin

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1. Dimensiones de la variable clima organizacional	21
Tabla 2. Nivel de la variable clima organizacional.....	22
Tabla 3. Dimensiones de la variable gestión administrativa	23
Tabla 4. Nivel de la variable gestión administrativa.....	24
Tabla 5. Prueba de normalidad	25
Tabla 6. Prueba de hipótesis.....	26

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada: Clima organizacional y gestión administrativa de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309, tiene como objetivo general, determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y gestión administrativa de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309. La presente tesis es de naturaleza básica con un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo que se realizó en una población de 20 trabajadores de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309, teniendo como variable 1, Clima organizacional con sus dimensiones que son: y variable 2, gestión administrativa cuyas dimensiones son: Para ellos se empleó la técnica de encuesta con la aplicación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Asimismo, los datos de las variables en estudio fueron recolectados, luego procesados y analizados, el coeficiente de correlación del Rh de Spearman en SPSS a los puntajes obtenidos en los cuestionarios con un 0.559; siendo una correlación moderadas entre las variables de estudio asertividad y convivencia escolar.

Palabras clave: Clima, organizacional, gestión, administrativa.

Abstract

The present research work entitled: "Assertiveness and school coexistence in third grade students of secondary education, educational institution José María Arguedas, Victoria - Chiclayo", has the general objective of determining the level of relationship that exists between assertiveness and School coexistence in third grade students of secondary education, José María Arguedas educational institution, Victoria - Chiclayo. This thesis is of a basic nature with a non-experimental design, of a correlational descriptive level, with a quantitative approach that was carried out in a population of 214 and a study sample of 138 third-grade students of secondary education, José María Arguedas educational institution, Victoria - Chiclayo, having as variable 1, assertiveness with its dimensions that are: The ability to say NO, the ability to ask for favors or make requests, the ability to express positive and negative feelings, the ability to start, continue and end general conversations and variable 2, school coexistence whose dimensions are: Communication, protagonist, system of duties and rights, positive relationships. For them, the survey technique was used with the application of a questionnaire as a data collection instrument. Likewise, the data of the variables under study were collected, then processed and analyzed, the correlation coefficient of Spearman's Rh in SPSS to the scores obtained in the questionnaires with 0.559; being a moderate correlation between the study variables assertiveness and school coexistence.

Keywords: Assertiveness, coexistence, school, secondary.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el clima organizacional, es de gran importancia para la humanidad lo que ha generado una lucha constante en la consecución de la igualdad, sin tener en cuenta las particularidades, los seres humanos nos hemos perdido en una gran diversidad, de aspiraciones, ideas, sentimiento, llevándonos a un impreciso entendimiento y juicio de la conducta humano.

En tal medida la teoría de la conducta humano, refiere que el individuo opera e interactúa en sus diferentes contextos, para poder adecuarse a la organización teniendo en cuenta el modo de actuar, comportarse, perfilar su conducta, los valores y ética, lo cual va determinar y diseñar su personalidad, autoestima, inteligencia, carácter, emoción, motivación, aprendizaje y cultura en este mundo tan complejo (García ,2009).

El clima organizacional es un modelo de interacciones, mediante las cuales los trabajadores, están al mando de un jefe, persiguiendo metas comunes. Por otro lado, también es importante tener en cuenta en la organización las interacciones que los administradores instituyen en el proceso dentro de la estructura organizacional, se trata de una estructura que acomoda a los jefes para fragmentar y regular las labores de los segmentos de la institución. (Mendez, 2006).

El clima organizacional se va estructurando de acuerdo a los criterios particulares de la institución, que implica la organización la forma de interactuar con sus compañeros, el individuo dentro de la organización, tiene que generar un clima adecuado respetando la estructura de acuerdo a las acciones y expectativas que se describen en la empresa en términos y características estáticas y comportamiento. Cada trabajador es un elemento crítico del clima. El clima como tal, es considerado una variable situacional o un efecto principal. (Soto, 2007).

El clima organizacional posee una consecuencia inmediata sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo. De otro lado refiere que en la psicología organizacional la generalidad de clima organizacional la plantea

Gellerman mediante los postulados que se sostienen en las Escuela de la Gestalt y la funcionalista. En una y en otro se indica que la conducta individual se ve modificada por el ambiente que lo circunda, lo que provoca que el actuar de los individuos se vea limitado por las percepciones que ellos tienen con relación a su ambiente de trabajo, las interacciones con el resto de los trabajadores y jefes de la institución; así como, la apreciación de todos los trabajadores de la institución en la conviven y trabajan.

En Colombia los estudios realizados por Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) sobre tendencias, perspectivas y retos de la Gestión humana, establecen que a pesar de la visión reduccionista centrada en prácticas y resultados, dentro de una empresa u organización, sostienen que va más allá de solo instrumentalizarlo o cosificarlo, convirtiéndose en un fenómeno complejo que conjuga diversos factores que hacen tenga particularidades diferentes pero necesarias de ser integradas dentro de una empresa u organización.

Por otro lado, la gestión administrativa está dirigida a la acción, siendo la capacidad de planificar, dirigir y evaluar los recursos disponibles. Tiene el objeto de coordinar los recursos disponibles, dirigidos al logro de sus objetivos a través cuatro elementos: planeación, organización, recursos humanos, dirección y control. En nuestro país en las entidades estatales la gestión de recursos humanos, así como la gestión administrativa, han estado subordinadas por la burocracia, donde predominan actividades mecanizadas de manera vertical como son los trámites documentarios para emitir o realizar acciones que por falta de liderazgo no son asumidos con eficiencia, dejando de lado la visión integrados y competitiva que debe tener toda organización y en especial una entidad del Estado.

Zapata (2016) es una unidad de particularidades concretas de la institución las que puede ser motivadas por la organización conforme al tipo de relaciones establecidas entre sus integrantes. Para el individuo de manera exclusiva al interior de la organización, el clima es en sí un cúmulo de cualidades y apariciones que perfilan las características de la organización, y las eventualidades de la actuación su resultado.

La gestión administrativa cumple una función sumamente importante en el crecimiento y fortalecimiento de las entidades públicas.; además es el mecanismo mediante el cual se coordina y supervisa actividades con la finalidad de que sean desarrolladas con eficiencia y eficacia, siendo fundamental la idoneidad institucional y la capacidad del trabajador para conseguir el resultado planificado (Robbins & Coulter,2009).

El clima organizacional y la gestión administrativa en el trabajador UGEL no se sienta satisfechos y no logran cumplir el desarrollo de los procesos administrativos así que repercutir en la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309.La Formulación del problema del presente estudio: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancabamba N°309?.

La justificación teórica de la investigación se sustenta en las contribuciones científicas de la teoría general de la administración de Chiavenato, de la teoría de la cooperación ya que con su desarrollo se buscará aportar conocimiento científico en la búsqueda del entendimiento del problema, que se asocia al nivel de relación existente entre las variables en estudio.

Desde el contexto metodológico, se empleó el cuestionario, como mecanismo para la recolección de datos, que ayudo analizar las variables investigadas, Objetivo General: Determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancabamba. Objetivos Específicos; Identificar el nivel del clima organizacional. Evaluar la gestión administrativa de Unidad Gestión Educativa Local Huancabamba N°309. Establecer el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa de Unidad de Gestión Educativa Local Huancabamba N°309. Hipótesis: H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Unidad Gestión Educativa Local Huancabamba N°309.H0: El clima organizacional, no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Unidad Gestión Educativa Local Huancabamba N°309.

II. MARCO TEÓRICO

Aguilar (2019) el autor indica “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 03, Lima“. Por la cual si existe relación entre las variables de estudio siendo positiva alta, teniendo un nivel de significancia mayor a 0.05, y el Rho de Spearman igual a 0.906. De igual forma como lo menciona Quiroz (2019) afirma en su tesis “Organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02. Por lo cual el objetivo general se determinó el nivel de organización, siendo un prometido de 111 profesores encuestados y el 54.1% es que es un inadecuado clima organizacional, mientras que el adecuado salió un promedio de 0,9%.

Toro (2019) en la “Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo “concluye que: las variables se han demostrado su relación existente siendo un 0.787; indicando ser un buen nivel de las variables de estudio por lo que se dio las recomendaciones posibles y mejorar su problemática, con respecto a Rosales (2019) en la tesis el autor “Gestión del Director y clima organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 27 UGEL 4 Comas “. Concluye que se ha evidenciado la relación existe entre las variables de estudio con un 0.733, siendo altamente significativa, directa y proporcional, la cual se dio las recomendaciones posibles para mejorar las variables en la medida

Paredes (2019) el autor indica que “Trámites Documentarios Y Su Impacto En La Gestión Administrativa De La Unidad De Gestión Educativa Local, Provincia De Sánchez Carrión“. Manifiesta que las variables tienen un impacto negativo existiendo una problemática en gestiones. Por la cual se encontró su prueba de chicuadrado en su valor es $t = 7.493$, con nivel de significancia mayor al 5% de significancia estándar. Dando así las recomendaciones posibles para mejorar ese impacto y un sistema mejorado

Tadeo (2018) afirma “Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha“. Por lo cual se ha concluido que, si se relacionan significativamente entre las variables, por lo que es mayor de 0,005 con un nivel de coeficiente de Rho con un 0,645. Siendo una demostración que las dimensiones y sus variables si deben de mejorar para lograr que la

problemática existente desaparezca.

Medina (2018) el autor titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Tacna “. Por la cual se tomó en cuenta que si existe relación entre las variables de estudio tomando la correlación de Pearson determino con un 0,77 siendo positiva y directa.

Portuguez (2018) El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en la UGEL Chincha, infiere que las variables si existe una relación entre ellas con 0,807 indicando que su relación es positiva, lata y directa, se dio las recomendaciones posibles para mejorar la problemática.

Díaz y Lozano (2018) en la tesis indica “Sistema de control interno y gestión administrativa de la unidad de gestión educativa local – Bagua“. Se indicó que las variables de estudio si hay una relación existente con la correlación de Pearson siendo 0,87; por la cual es una correlación positiva, directa y alta, siendo altamente significativa, aceptando la hipótesis alterna y rechazó la nula, por la cual se dio las recomendaciones posibles para mejorar su problemática. Huamani y Alvarez (2018) Gestión De Recursos Humanos Y Gestión Administrativa En La Unidad De Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa. Por la cual, si existe una relación entre las variables con un 0,408, y se dio las recomendaciones posibles.

Caligliori y otros (2015), en el trabajo de investigación realizada por el autor Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad de Los Andes. Venezuela, se empleó una metodología hipotética, deductivo con una investigación básica, descriptiva –correlacional, con un diseño no experimental, transversal, la población de estudio a 220 profesores y la muestra se tomó a 140 profesores, que se tomó dos cuestionarios para diagnosticar el nivel de casa variable. Donde fueron sometidos a una prueba y luego tabulados y analizados, luego se hizo la correlación entre las variables siendo una correlación de 0,78.

Vargas (2017) El liderazgo del director y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Vitarte. indicó que si existe una relación existe entre las variables de estudio por la cual fue muy buena y positiva siendo un coeficiente de Pearson de 0,870, siendo altamente y significativa por lo que se aceptó la hipótesis alterna y rechazo la nula.

Cruz (2018) “Administrativa Y Satisfacción” Laboral “En Los Trabajadores De

La Unidad De Gestión Educativa Local” Ilo. El autor considera que es una correlación positiva y débil siendo una correlación 0,238 por la cual las variables de estudio son altamente significativas.

Dávila (2016) “Efectividad de las herramientas de gestión para mejorar el servicio al usuario en el área de la sub gerencia de obras públicas y convenios de la municipalidad provincial de Chiclayo”, concluye que la gestión administrativa aplicada en la sub gerencia se determina que es necesario que se actualicen de acuerdo a la realidad municipal, teniendo en cuenta una estructura orgánica adecuada, siendo preciso que el personal de confianza y servidores en general sean capacitados y utilicen sus nuevos conocimientos en la resolución del caso práctico que se les presenta.

Castañeda & Vásquez (2016) en su investigación titulada: “La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, 2015”, concluye que el 79% de servidores desconoce los objetivos institucionales, manifestando que se debería actualizar la estructura orgánica institucional. Por lo tanto, es importante indicar que las investigaciones que anteceden han contribuido de manera significativa para establecer la trascendencia que desempeñan las herramientas de gestión administrativa en la consolidación de las entidades del Estado.

Dicho hecho produce la gran responsabilidad de preparar y capacitar a los trabajadores en general, siendo importante para lograrlo, que los instrumentos se encuentren actualizados y articulados de acuerdo a la normativa vigente, pues no va a permitir institucionalmente contar con una gestión administrativa de acuerdo a los desafíos planificados por la entidad. Por ende, podemos referir que la gestión administrativa en una institución se encarga de planificar la organización de la misma, y para ello usa todos los recursos con que se cuenta con el fin de alcanzar las metas programadas. (Mendoza, et.al.2018).

Bases teóricas de la variable Clima Organizacional. Teoría de Litwin et.al. (2014), refiere la teoría de Litwin y Stringer se basa en que el hombre es un ser natural con deseos y cuya conducta está dirigida al logro de objetivos, postula un

catálogo de necesidades a diferentes niveles: Fisiológicas, son las e indispensables para su sobrevivencia; Seguridad, indica de que siente libre de peligro y vive en un ambiente estable, no hostil; Afiliación , se interpreta que, como agentes gregarios, es decir la reciprocidad de compañía con los demás; Estima, abarca el respeto o estima a uno mismo y el valor propio hacia los demás.

Teoría de las Relaciones Humanas Mancera (2105), basado en Litwin y Stringer, esta teoría menciona que los comportamientos de mostrados por los trabajadores o subordinados, se debe de manera directa a las acciones del aspecto administrativo y las condiciones de la organización que ellos perciben, concluyendo que, la reacción se determina por la percepción.

Litwin y Stringer (1968) quienes definieron el clima como una manifestación propia condicionalmente perdurable del clima interior de una entidad, que son percibidos por sus empleados. Esta percepción es sentida por el trabajador y tiene injerencia importante en sus actitudes y procederes y es susceptible de ser medido en cada entidad.

Tagiuri y Litwin (1968) nos dice, el ambiente que se vive en una institución, depende de los rasgos de dicha organización y las características peculiares del trabajador. Queda claro que el ambiente organizacional afecta en el accionar del trabajador en el desarrollo de su trabajo, y el clima atmosférico de cierta forma repercute en su estilo de comportamiento, se dice que el ambiente institucional muestra aquellas actitudes, valores y convicciones de sus miembros, que, debido a su origen natural, estos se convierten o transforman posteriormente en variables y componentes que impactan directamente a la cultura organizacional.

Campbell (1970). El enfoque de gestión del talento humano como potencial para los cambios en las organizaciones expresa la empresa mejorará si existe nueva forma de pensar y nuevo espíritu, dando el primer paso aquellos que lideran la organización, Cuando se habla de los elementos conformantes del clima organizacional, hablamos de las variables, características, fundamentos, factores, dimensiones que intervienen en su conformación.

Jonhson (1972) Los alcances y resultados obtenidos del clima

organizaciones se generaron, de acuerdo a la gran variedad de factores. Se menciona de nueve dimensiones o enfoques que aclaran el clima predominante en una empresa, entre estas dimensiones tenemos: Estructura, se focaliza en la idea que tienen los trabajadores de la organización, ya sea por las reglas, los procedimientos, los trámites y las limitaciones para el desarrollo de su labor como trabajador. La dimensión "Estructura" está considerada como la primera dimensión, de soporte para poder cumplir las otras, la que nos permite ordenarnos, reglamentarnos y sancionarnos en caso de incumplimiento de funciones, esta dimensión proporciona los lineamientos de actividades de corto y largo alcance que favorecen el desarrollo de varios aspectos institucionales: Administrativos, sociales, comunales, académicos, etc.

Weik (1970) Que las palabras afines como atmósfera, condiciones, cultura y ecología, nos aluden a los aspectos más importantes y fundamentales de la organización, como un organismo visible para sus trabajadores y de mucha relevancia para aquellas que la observan externamente. Pero, este clima laboral se debe sentir por la excelente sensación de calidad del ambiente íntimo en la organización, que debe ser percibido especialmente por los trabajadores.

Berman (1975) recalca en lo referente al clima organizacional, que este ambiente se debe entender la manera cómo los trabajadores la perciben, y de hecho esto influye en ellos; al transcurrir el tiempo les va a afectar tanto su aspecto actitudinal y su estado motivacional.

Litwin y Stringer (1968) "Las personas tienen la necesidad de información que provenga de su medio de trabajo, con el objetivo de poder llegar a conocer aquellos comportamientos que una organización estable requiere y posteriormente lograr un nivel de equilibrio con el mundo que lo rodea

Forehand y Gilmer (1965) "Las personas tienen la necesidad de información que provenga de su medio de trabajo, con el objetivo de poder llegar a conocer aquellos comportamientos que una organización estable requiere y posteriormente lograr un nivel de equilibrio con el mundo que lo rodea

Teoría sobre el Clima Laboral de McGregor (1960) "Teoría X" y "Teoría Y".
X= El ser humano siente un rechazo intrínseco hacia el trabajo y lo evitará

siempre que pueda. Y= los seres humanos necesitan Teoría de los Factores de Herzberg 1968- 2000 Esta teoría señala que el empleado puede llegar a sentir apatía por su trabajo, si no lo siente agradable.

Según Bertalanffy (1984) mencionan que en el espacio escolar la ordenación consigue ser comprendida de otra manera tal vez más explícita o más extensa (macro-organización), como un conjunto de componentes y elementos reales regulados a viabilizar el cumplimiento del ejercicio educativo.

Según Dessler (1993) para referirse a la organización real del régimen educativo de un país. Desde una mirada cultural-institucional, se emplea el término como una disposición de todos los elementos y compendios que operan en una institución educativa, como micro-sistema social, con la finalidad de educar a una comunidad escolar, lo cual se ejecuta a través de una acción organizada

Según Cabrera (1996). Para referirse a la organización real del régimen educativo de un país. Desde una mirada cultural-institucional, se emplea el término como una disposición de todos los elementos y compendios que operan en una institución educativa, como micro-sistema social, con la finalidad de educar a una comunidad escolar, lo cual se ejecuta a través de una acción organizada

Según Robbins (1999) el término clima posee una connotación metafórica y se refiere al cambio del tiempo, en el cual se trabaja en la ordenación, se toma en cuenta si es propicio u opuesto a las acciones, básicamente en el ámbito social. Por otro lado, el autor refiere, que el clima en la institución es una noción que hace reseña a la valoración personal en el campo de las relaciones laborales. Por otro lado, el clima se puede ver como una valoración que manifiesta el estado de ánimo en relación a la organización que perturba (moviliza o restringe) las ocupaciones personales.

El teórico, enfatiza que “el clima no es una causa en sí misma sino un vínculo que se edifica entre los distintos integrantes, y crea relaciones ejemplares entre la persona y la institución”. Por ejemplo, en una institución democrática se facilita la opinión y participación de todos los componentes

institucionales, se crea un espacio donde es viable una indomable motivación que optimiza el desempeño de los trabajadores de la organización. Lo que admite mantener una organización deseable.

Según Palma (2004) refiere que la conceptualización de clima organizacional ha variado según ha ido avanzado el conocimiento. Los primeros aportes hacían referencia a las posturas y características organizacionales sojuzgando a los factores organizacionales o situacionales. Seguidamente surgieron otras definiciones que proporcionaron mejor preeminencia a los perfiles cognitivos a los elementos individuales los cuales son concluyentes. Y por último un nuevo planteamiento conceptual determina que el clima es un conjunto de percepciones individuales y/o globales las que se determina producto de las interacciones que se da entre los individuos y el contexto. El autor citado, muestra varias conceptualizaciones en relación al clima organizacional, estudios que han sido compilados de distintos estudiosos.

Dimensiones del Clima organizacional. Relaciones. Muestra actos y actitudes que las personas muestran en sus instituciones, aquí se exploran la: Motivación, comunicación y relaciones interpersonales.

Pertenencia. Implica es la forma cómo el nivel directivo de la institución guía u orienta sus acciones, para el logro y cumplimiento de sus objetivos, incluye: liderazgo, participación, solución de conflictos, trabajo en equipo Camacaro (2010) lo define: influencia que se ejerce en el comportamiento de otros para alcanzar resultados, dicha influencia es ejercida, especialmente los jefes.

Retribución. Voluntad de la organización para experimentar cosas nuevas y cambiar la forma de hacerlas. Camacaro (2010), preocupación por parte de los ejecutivos por brindar ambientes físicos saludables y armónicos.

Recursos. Se trata pues de atmósfera social o el ambiente que se suscita en la organización y está constituido por un sin número de acontecimientos tales como: valores, normas y creencias, las mismas que determinan un ambiente humano definido. Zona Económica (2018) Es el elemento social interno de la organización, compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños.

y existe para alcanzar sus objetivos

Estabilidad. Percepción que tienen los miembros de la organización acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que obstaculiza la faena diaria.

Al respecto, Goncalves (2015) evalúa el rol que ejercen los trabajadores en este proceso, así como la información tomada en cuenta y que influyen en dicho proceso. Coherencia. Se basa en las redes de comunicación al interior de la institución y de la simplicidad con que sus miembros pueden expresarse y ser escuchados, nivel de ayuda y apoyo entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en el soporte material y humanitario que reciben de su corporación.

Valores. Los valores son sinónimos de moral, ética, buen comportamiento, actitudes positivas, todo aquello que hace a la persona mejor consigo misma y con los demás, la entidad también tiene valores propios y tiene que estar especificados en su plan estratégico.

Jiménez (2014) La comunicación descendente se da desde el personal jerárquicos hacia otras que ocupan niveles inferiores en la jerarquía organizacional. Esta clase de comunicación es característica de instituciones autoritarias. Algunos de los métodos que se utilizan para lograr una buena comunicación oral descendente incluyen discursos, altoparlantes, órdenes e inclusive rumores. Estos son algunos de los ejemplos de una comunicación descendente, puede ser memorándums, manuales, folletos, cartas, declaraciones políticas, procedimientos y tableros electrónicos de noticias.

Teorías de la gestión administrativa. Amador (2014) La gestión administrativa asume una tipología sistémica al convertirse en conductora de actividades orientadas en forma coherente hacia lo que significa el logro de los propósitos, mediante el cumplimiento de las funciones ancestrales de la gestión, ninguna entidad puede ser exitosa si es que carece de una administración competente, en la perspectiva que esta es la responsable del éxito o fracaso de la corporación. (p.44).

La gestión administrativa es definida por Méndez (2008), entendida, por tener facetas con algunas demarcaciones financieras y ocupacionales, acorde con

su tipología, en cuyo accionar difieren entre sí, referente a los prototipos de gestión, pero todas deben activar estrategias innovadoras que les permita colocarse en la mentalidad de los usuarios, a partir de la gestión administrativa que constituye un proceso participativo, sistemático, congruente, y dinámico, en cuya línea, el acto de administrar implica realizar acciones de planificación, organización, dirección y control de los quehaceres o procesos que, en forma constante se encuentran asociados hacia la búsqueda de alcanzar la productividad y el bienestar de los servidores y lograr ciertos beneficios.

Mientras que para Fayol (2016), sustenta el presente trabajo de investigación y refiere que, el administrador es una persona que necesita promover el cambio de mentalidad de los trabajadores. Su resultado final está vinculado con puesta en marcha de acciones innovadoras. Es el administrador quien permite que las entidades se conviertan en eficaces, porque en forma permanente las direcciona hacia el éxito en un complejo escenario atiborrado de transformaciones.

El administrador necesita instituirse en el férreo defensor del cambio que asegure y conserve la competitividad institucional poniendo en práctica algunas particularidades individuales, por la forma en que ejecuta sus labores y por los productos que logra con los recursos que están a su disposición. (Melnik & Pereira, 2006, p. 174).

Majad (2016) sostiene sobre la gestión administrativa como una gestión del talento humano fundado con una filosofía gerencial dada por valores y creencias, por lo que se debe asumir roles acordes a la organización (p.146), es así que una organización debe tener por filosofía el cambio constante y la comprensión de que una adecuada gestión administrativa genera el éxito de la empresa.

Modelo de gestión por competencias McClelland (1999) este modelo tiene sus orígenes en los años 60, fue un pionero al analizar los fundamentos para la motivación humana, definiéndolo como la conducta clave para lograr un buen desempeño, logro y obtención de poder bajo un sentido de pertenencia, como parte de la gestión con el objeto de alcanzar en el individuo la voluntad para lograr

el éxito propio y de la organización (p.5).

Robbins y Judge (2014) La administración está relacionada con todo lo que significa el diseño y conservación de un contexto en el que laborando juntos, las personas cumplen de manera eficiente propósitos particulares”. Gestión es dar lo que sabes para indagar en qué medida, el saber que posees es destinado a generar productos. Los gerentes son quienes tienen el compromiso de la aplicación y del rendimiento del conocimiento. (p. 276) .

Desde la precisión de la última década respecto a la capacidad humana Porter (2015) Este proceso tiende a proyectarse a un futuro deseado conjuntamente con los recursos y medios que exige para alcanzarlos. Tal es así que es una hoja de ruta para los procesos dentro de la entidad. Esta facilita la reducción de la incertidumbre y angustia hacia el futuro, centra la atención en los propósitos determinados, reducción de costos y esfuerzos, facilita el conocimiento para una eficiencia de la organización.

Enfoque clásico de la administración. Es la disposición en el tiempo y en el espacio de los recursos, materiales y todo lo que exista en la entidad. Quien lleva a cabo es la estructura de la organización o actores que componen la entidad. Para que funcione debe tener un clima adecuado para que se mejore los procesos y se cumplan las metas. Sus rasgos predictivos son propósitos para alcanzar metas, las áreas de mando, las acciones o actividades por áreas, procesos efectivos seriedad y certidumbre.

Por ello, en la teoría estructuralista Chiavenato (2009), Por medio de esta se busca comprender para que se contribuya con eficiencia y efectividad alcanzar los objetivos de la entidad. Adquiere relevancia cuando entran en juego tres importantes elementos: mando, poder y liderazgo. El control es la fase del proceso que busca que se asegure las distintas operaciones y tengan coincidencia con la fase de planificación, es un proceso que implica ser óptimo para que los resultados sean eficaces. (p. 287) .

Teoría de la Administración científica. Chiavenato (2009) La organización como función de la gestión administrativa tiene como objetivo ejecutar los planes ya diseñados para el logro de los resultados, Acciones como producir utilidades si

es el caso de una empresa o lograr la satisfacción social. A este nivel la organización ofrece trabajo y destina a los miembros a ejecutarla. Es referirnos de una función en los procesos de la administración. Por ello indica que el control tiene como fin la explicación de metas proyectadas se deben acomodar a los propósitos determinados.

Dimensiones de la planificación estratégica. Teoría del proceso administrativo. Farro (2012, p. 80) De acuerdo a este autor se deduce que la gestión administrativa es la destreza para el aprovechamiento de las herramientas y recursos que se empleen para la realización de las distintas actividades programadas dentro de los documentos de gestión de las entidades. En este respecto Chiavenato (2009),

La gestión administrativa se encuentra orientada a movilizar a los seres humanos hacia propósitos establecidos, facultades para articular recursos, potencialidades para producir. (p.21). La modernización de la gestión pública en los últimos años ha conducido a las administraciones a empezar procedimientos de renovación en la estructura estatal con la finalidad de tener entidades más eficientes. La función principal de la gestión administrativa en las entidades del estado es brindar herramientas y diseñar estrategias que ayuden a conducir al recurso humano hacia la observancia de propósitos respetando el marco de la ley.

La teoría Burocrática. Ochoa (2013), Gestionar es más que conducir, en el sentido de que la actividad de gestionar atraviesa a toda la entidad, en sus interacciones próximas, el establecimiento de coordinaciones, en las formas de ofrecer o frustrar opciones de trabajo. No solamente se circunscribe a la conducción o dirección, aunque las comprenda, es coordinación de procesos en el contexto de una entidad donde se ofrecen roles y labores diferenciadas, que al ser articuladas producen niveles de gestión.

En sus estudios que: el ambiente organizacional establece un ambiente familiar en la corporación, se trata de una atmósfera emocional, particularidad que concurre en toda institución. De igual manera refiere que la definición de clima organizacional comprende distintos componentes del escenario, que se manifiesta recíprocamente en varios niveles, como: el tipo de ordenación, la ciencia aplicada,

administración de metas estratégicas, los estatutos internos, los componentes estructurales, todo esto ligado a las cualidades, conjunto de valores y conductas sociales con lo cual se constituye los elementos sociales.

La teoría del comportamiento. A decir de Robbins y Judge (2014) vertidas a través de su teoría de la administración sirven de sostén a la presente investigación y expresa que “hoy se está aplicando saber al saber” Una verdadera transformación tecnológica está, actualmente, penetrando en las organizaciones y probablemente, dentro de muy poco tiempo habrá revolucionado la manera en que se aprende y el modo en el que se enseña” (p. 228).

Teoría moderna de la administración: Teoría de los sistemas. Chiavenato (2009), citando a Von Bertalanffy, este asume un rol protagónico en el proceso de gestión administrativa, su rol es mayor que cualquier área operativa. El direccionamiento estratégico, compuesto por la visión y misión de la organización, estos se constituyen en un grupo de normas y valores que tienen la función de conducir la institución. En otras palabras, son las normas de vida de la organización, el soporte cultural que nutre el ambiente y garantiza el logro de los objetivos con oportunidades para cada uno de los que conforman la organización.

Dimensiones de la gestión administrativa. Chiavenato (2014), indicó que la gestión administrativa tiene 4 dimensiones: La Planeación, Organización, Dirección y Control. La planeación Las capacidades, destrezas y recursos con los que se cuenta. Tomar decisiones acertadas y en el momento adecuado en una organización trae como resultado un impacto positivo, para que esto suceda es necesario una sinergia constante de toma de decisiones que garanticen el buen uso de los recursos, los procesos de gestión deben ser eficientes para que una empresa tenga un desarrollo sostenible para el éxito de un negocio (p.197).

Organización. propiciar el trabajo cooperativo y la realización de quienes laboran en la organización y asimismo requiere que se maneje las ideas de concepto que incluyen la visión de la institución, la capacidad para laborar con conceptos, ideas y teorías, considerando que, un administrador con este tipo de habilidades es capaz de comprender las diferentes tareas de la entidad. (p. 129) .

Dirección. Para la satisfacción de los usuarios, por tanto, la gestión administrativa debe involucrarse en la transmisión de efectividad y eficiencia de los esfuerzos de los humanos, mediante el alcance de objetivos en forma oportuna tratando de minimizar en lo posible el empleo apropiado de los recursos, con bajos costos y gastos. La dirección de gestión tiene como fin formular las estrategias y planes de acuerdo a las condiciones del mercado, además de orientar los planes empresariales, tomando en cuenta los riesgos y ventajas para la empresa de acontecimientos futuros.

Control. Promueve la optimización de la implementación del proceso asegurando minimización de los costes, reducción del tiempo y el reajuste de errores. La ejecución del control asegura la racionalización de las actividades diarias y el logro de resultados de las corporaciones (p. 131).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo de estudio básica, y tiene como finalidad brindar un aporte científico que sirva de base de futuros estudios, teniéndose como perspectiva, generar un soporte técnico y teórico que se dirija al tratamiento y seguimiento de la resolución de la problemática existente.

En tal sentido, el diseño de la investigación es no experimental, en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes (Hernández Sampieri, 2014, p. 152).

Descriptivo, Correlacional: la presente investigación, se va a desarrollar en base a la descripción de sus variables, así como en la relación que se analiza relaciones casales (Hernández Sampieri, 2014, p. 157).

Esquema del diseño de investigación:



Dónde:

M: "Muestra"

O1: "Observación de la variable 1: Clima organizacional"

O2: "Observación de la variable 2: Gestión administrativa"

r: "Coeficiente de correlación"

3.2. Variables y operacionalización

En el ámbito de la presenta investigación Litwin y Stringer (1968) quienes definieron al Clima organizacional como una manifestación propia condicionalmente perdurable del clima interior de una entidad, que son percibidos por sus empleados. Esta percepción es sentida por el trabajador y tiene injerencia

importante en sus actitudes y procederes y es susceptible de ser medido en cada entidad.

De igual manera, la variable de estudio fue operacionalizada en razón de las siguientes dimensiones: Relaciones, pertenencia, retribución, recursos, estabilidad, coherencia y Valores; las cuales han sido evaluadas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente.

La gestión administrativa, entendida, por tener facetas con algunas demarcaciones financieras y ocupacionales, acorde con su tipología, en cuyo accionar difieren entre sí, referente a los prototipos de gestión, pero todas deben activar estrategias innovadoras que les permita colocarse en la mentalidad de los usuarios, a partir de la gestión administrativa que constituye un proceso participativo, sistemático, congruente, y dinámico, en cuya línea, el acto de administrar implica realizar acciones de planificación, organización, dirección y control de los quehaceres o procesos que, en forma constante se encuentran asociados hacia la búsqueda de alcanzar la productividad y el bienestar de los servidores y lograr ciertos beneficios (Mendez,2008).

Igualmente, esta variable fue operacionalizada en razón de las siguientes dimensiones: Planeación, organización, dirección y control, las cuales fueron evaluadas a partir de la aplicación del instrumento pertinente.

Igualmente se consideró los indicadores que permiten medir particularidades de las variables de modo general según dimensiones (Universidad César Vallejo, 2020, así como la escala que fue ordinal, que se logró cuando las observaciones se colocaron en un orden relativo con respecto a la particularidad que se evaluó (Hernández, et., al., 2014). En esta línea de ideas la operacionalización de las variables se consideró en la matriz correspondiente que se localiza en anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que son los individuos con los mismos caracteres respecto a la situación problemática sobre la que se va a realizar el diagnóstico.

En el estudio se ha tomado una población de 20 funcionarios y servidores de la Unidad Gestión Educativa Local N°09 Huancabamba, los que de acuerdo al contexto expuesto también conformaron la muestra no probabilística, la cual es el conjunto total de todos los servidores que tiene un vínculo directo con la entidad y cumplen una serie de especificaciones. (Hernández, 2014)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos según (Hernández, 2014, p. 199) son recursos que el investigador utiliza para registrar datos e información sobre las variables en estudio. El instrumento empleado en la investigación ha sido el cuestionario, que contiene 15 ítems para clima organizacional y 15 para la gestión administrativa, el instrumento se elaboró en base a la operacionalización de las variables en función a los fundamentos teóricos cuyas escalas tenemos: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

La confiabilidad se debe efectuar en un ensayo o una prueba piloto, en los mecanismos de estudio, la cantidad se determina según la población o muestra que se estudiará, verificando la aplicabilidad de la encuesta y la consistencia de las respuestas, en tal sentido las respuestas deberían ser parecidas.(metodologías de la investigación, pautas para hacer tesis, 2020).

El método aplicado para obtener los resultados, está basado en un conjunto de secuencias, en las cuales se procedió a utilizar una hoja de cálculo de Microsoft Excel para insertar los datos obtenidos del cuestionario aplicado a los servidores, además se utilizó la aplicación IBM SPSS versión 23, obteniendo los resultados y presentándolos en la tabla de frecuencias.

3.5. Procedimientos

Mediante esta aplicación se procedió a solicitar permiso al director de la entidad y a los jefes de áreas para aplicar el cuestionario a los funcionarios y servidores que forman parte de la población encuestada. De esta manera se ha detallado como se relacionan las fuentes, ubicación, los instrumentos para

operacionalizar variables y lo que necesariamente se necesita para los alcances de la investigación.

Se solicitó la autorización a la municipalidad de Sullana para desarrollar la investigación, con la intervención de los trabajadores. Luego de ello se a contactó al grupo de estudio para orientarlas al respecto, así como para solicitarlas su apoyo durante el tiempo que implique la aplicación del cuestionario, el cual fue implementado en el espacio de hasta dos semanas

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recogidos en la investigación serán llevados al programa estadístico SPSS versión 22 para ser procesados de manera adecuada, todo ello para configura una base de datos y realizar el procesamiento respectivo. Para correlacionar las variables, se utilizará la prueba rho de Spearman. El criterio de análisis estuvo soportado en el nivel de significancia estadística de $p < 0.05$ para ciencias sociales y del comportamiento. A partir de esas consideraciones, se presentarán resultados en tablas según formato APA que respondan a cada uno de los objetivos del proyecto. Las descripciones cuantitativas, las inferencias estadísticas y la interpretación psicológica la base para las etapas discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones técnicas. El procesamiento de datos según Bernal (2016) "Es el proceso mediante el cual los datos individuales se agrupan y estructuran con el propósito de responder a: El Problema, los Objetivos, las Hipótesis de la Investigación. (p. 298)

3.7. Aspectos éticos

La investigación se ha realizado con mucha responsabilidad, dando fe de su originalidad, además se da a conocer que los párrafos de esta investigación han sido referenciados por los investigadores que se emplearon para el desarrollo de este informe, asumiendo la responsabilidad del contenido.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Dimensiones de la variable clima organizacional

N	Relaciones		pertenencia		Retribución		Recursos		Estabilidad		Coherencia		Valores	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	5	25	7	35	5	25	5	25	8	40	5	25	5	25
Medio	12	60	10	50	12	60	12	60	9	45	12	60	11	55
Alto	3	15	3	15	3	15	3	15	3	15	3	15	4	20
Total	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: octubre 2020

De los resultados obtenidos respecto a la variable clima organizacional, el grupo de estudio la percibe en un nivel medio. En dimensión relaciones, 60%; dimensión pertenencia, 50,0%; dimensión retribución, 60%; dimensión recursos 60,0%, dimensión estabilidad 45.0%, dimensión coherencia 60.0%, dimensión valores 55.0% lo cual embrolla que los funcionarios y servidores de la Unidad Gestión Educativa Local N°09 Huancabamba necesita fortalecer las dimensiones, esencialmente, relacionados con el clima organizacional.

Tabla 2. Nivel de la variable clima organizacional

Niveles	f	%
Baja	8	40.00
Medio	9	45.00
Alto	3	15.00
Total	20	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: octubre 2020

En la tabla 2: De los resultados obtenidos respecto a la variable clima organizacional, el grupo de estudio la percibe en un nivel medio con un 45%, seguido de la categoría baja con un 40%, luego con la categoría alto con un 15%. Por lo cual se tiene que trabajar para optimizar un buen clima organizacional funcionarios y servidores de la Unidad Gestión Educativa Local N°09 Huancabamba.

Tabla 3. Dimensiones de la variable gestión administrativa

N	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	5	25	7	35	5	25	7	35
Medio	12	60	10	50	12	60	10	50
Alto	3	15	3	15	3	15	3	15
Total	20	100	20	100	20	100	20	100

*Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio
Fecha: octubre 2020*

De los resultados obtenidos respecto a la variable gestión administrativa, el grupo de estudio la percibe en un nivel medio. En dimensión planeación, 60%; dimensión organización, 50,0%; dimensión dirección, 60%; dimensión control 50,0%, lo cual se puede observar que se tiene que los funcionarios y servidores de la Unidad Gestión Educativa Local N°09 Huancabamba necesita seguir fortaleciendo las dimensiones, fundamentalmente, para una buena gestión administrativa.

Tabla 4. Nivel de la variable gestión administrativa

Nivel	f	%
Baja	6	30.00
Medio	11	55.00
Alto	3	15.00
Total	20	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento.

En la tabla 4 de los resultados obtenidos respecto a la variable gestión administrativa, el grupo de estudio la percibe en un nivel medio con un 55%, Por tal razón se tiene que aplicar estrategias para una buena gestión administrativa en los funcionarios y servidores de la Unidad Gestión Educativa Local N°09 Huancabamba.

Tabla 5. Prueba de normalidad

Prueba de Shapiro-Wilk para una muestra

Variabes	Estadístico	F	Sig
Clima organizacional	,643	20	.000
Gestión administrativa	,741	20	.000

Fuente: Data de resultados

En la tabla 4 se aprecia que la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk revela que el nivel de significatividad es menor de 0,05

Tabla 6. Prueba de hipótesis

Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)

		V1: Clima organizacional	V2: Gestión administrativa	
Rho de Spearman	V1: Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.666
	Sig (bilateral)			.004
	N		20	20
	V2: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.666	1.000
	Sig (bilateral)		.004	
	N		20	20

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De la tabla 6 se desprende que, como p valor (Sig. (bilateral)) es menor al nivel de significación 0,05; entonces no se puede aceptar la hipótesis nula. Concluyendo que la Rh de Spearman entre las variables es 0.616; siendo una correlación positiva moderada entre las variables de estudio clima organizacional y gestión administrativa

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la investigación de este trabajo de investigación se encontraron los siguientes aspectos: El nivel de la variable clima organizacional la mayoría se encontró en la categoría medio con un 45%, seguido de la categoría baja con un 40%, luego con la categoría alto con un 15%.

Estos resultados son importantes en la unidad de gestión educativa local de Huancabamba N°309 tiene su independencia administrativa y económica, desarrolla y ejecuta todos los sistemas administrativos de su competencia, entre ellos el sistema de recursos humanos. La sede institucional de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309 está constituida por 20 servidores públicos comprendidos bajo el régimen laboral 276 y 1057; con ello tenemos la excesiva carga de trabajo, reconocimiento a su labor, malas condiciones, infraestructura deteriorada, con que lleva el clima organizacional que conlleva el colaborador que no se sienta satisfecha y no logre cumplir el desarrollo de sus procesos administrativos, así como repercutir en la calidad de atención a los usuarios entre ellos y el personal docente, administrativo y más, que conforman los nueve distritos de su jurisdicción,

Estos resultados los podemos comparar con algunos antecedentes de investigación observados que precisamente fueron desarrolladas por el simple hecho que se observaron en sus estudiantes participantes problemas tal autor como indica: Aguilar (2019) el autor indica "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 03, Lima ". Por la cual si existe relación entre las variables de estudio siendo positiva alta, teniendo un nivel de significancia mayor a 0.05, y el Rho de Spearman igual a 0.906.

Quiroz (2019) afirma en su tesis "Organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02. Por lo cual el objetivo general se determinó el nivel de organización, siendo un prometido de 111 profesores encuestados y el 54.1% es que es un inadecuado clima organizacional, mientras que el adecuado salió un promedio de 0,9%.

Tadeo (2018) afirma "Clima organizacional y satisfacción laboral de los

servidores públicos de la UGEL Lauricocha“. Por lo cual se ha concluido que si se relacionan significativamente entre las variables, por lo que es mayor de 0,005 con un nivel de coeficiente de Rho con un 0,645. Siendo una demostración que las dimensiones y sus variables si deben de mejorar para lograr que la problemática existente desaparezca.

El nivel de la variable gestión administrativa la mayoría se encontró en la categoría medio con un 55%, seguido de la categoría baja con un 30%, luego con la categoría alto con un 15%. Estos resultados los podemos comparar con algunos antecedentes de investigación observados que precisamente fueron desarrolladas por el simple hecho que se observaron en sus estudiantes participantes problemas tal autor como indica:

Díaz y Lozano (2018) en la tesis indica “Sistema de control interno y gestión administrativa de la unidad de gestión educativa local – Bagua “. Se indicó que las variables de estudio si hay una relación existente con la correlación de Pearson siendo 0,87; por la cual es una correlación positiva, directa y alta, siendo altamente significativa, aceptando la hipótesis alterna y rechazó la nula, por la cual se dio las recomendaciones posibles para mejorar su problemática.

Paredes (2019) el autor indica que “Trámites Documentarios Y Su Impacto En La Gestión Administrativa De La Unidad De Gestión Educativa Local, Provincia De Sánchez Carrión“. Manifiesta que las variables tienen un impacto negativo existiendo una problemática en gestiones. Por la cual se encontró su prueba de chiquadrado en su valor es $t = 7.493$, con nivel de significancia mayor al 5% de significancia estándar. Dando así las recomendaciones posibles para mejorar ese impacto y un sistema mejorado.

Castañeda & Vásquez (2016) en su investigación titulada: “La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, 2015”, concluye que el 79% de servidores desconoce los objetivos institucionales, manifestando que se debería actualizar la estructura orgánica institucional. Por lo tanto, es importante indicar que las investigaciones que anteceden han

contribuido de manera significativa para establecer la trascendencia que desempeñan las herramientas de gestión administrativa en la consolidación de las entidades del Estado.

Encontramos Rh de Spearman la entre las variables con un 0.616; siendo una correlación positiva moderada entre las variables de estudio clima organizacional y gestión administrativa. Estos resultados los podemos comparar con algunos antecedentes de investigación observados que precisamente fueron desarrolladas por el simple hecho que se observaron en sus estudiantes participantes problemas tal autor como indica: Caligliori y otros (2015), en el trabajo de investigación realizada por el autor Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad de Los Andes. Venezuela, donde fueron sometidos a una prueba y luego tabulados y analizados, luego se hizo la correlación entre las variables siendo una correlación de 0,78.

Vargas (2017) El liderazgo del director y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Vitarte. Se indicó que si existe una relación existe entre las variables de estudio por la cual fue muy buena y positiva siendo un coeficiente de Pearson de 0,870, siendo altamente y significativa por lo que se aceptó la hipótesis alterna y rechazo la nula. Cruz (2018) “Administrativa Y Satisfacción” Laboral “En Los Trabajadores De La Unidad De Gestión Educativa Local” Ilo. El autor considera que es una correlación positiva y débil siendo una correlación 0,238 por la cual las variables de estudio son altamente significativas.

Dávila (2016) “Efectividad de las herramientas de gestión para mejorar el servicio al usuario en el área de la sub gerencia de obras públicas y convenios de la municipalidad provincial de Chiclayo”, concluye que la gestión administrativa aplicada en la sub gerencia se determina que e necesario que se actualicen de acuerdo a la realidad municipal, teniendo en cuenta una estructura orgánica adecuada, siendo preciso que el personal de confianza y servidores en general sean capacitados y utilicen sus nuevos conocimientos en la resolución del caso práctico que se les presenta.

Teoría de Litwin y Stringer. Duque (2014), refiere la teoría de Litwin y Stringer se basa en que el hombre es un ser natural con deseos y cuya conducta

está dirigida al logro de objetivos, postula un catálogo de necesidades a diferentes niveles: Fisiológicas, son las e indispensables para su sobrevivencia; Seguridad, indica de que siente libre de peligro y vive en un ambiente estable, no hostil; Afiliación , se interpreta que, como agentes gregarios, es decir la reciprocidad de compañía con los demás; Estima, abarca el respeto o estima a uno mismo y el valor propio hacia los demás; Actualización, son necesidades del más alto nivel, que se satisfacen mediante oportunidades para desarrollar talentos al máximo y tener logros personales directamente.

Teoría de las Relaciones Humanas Mancera (2105), basado en Litwin y Stringer, esta teoría menciona que los comportamientos de mostrados por los trabajadores o subordinados, se debe de manera directa a las acciones del aspecto administrativo y las condiciones de la organización que ellos perciben, concluyendo que, la reacción se determina por la percepción.

Litwin y Stringer (1968) quienes definieron el clima como una manifestación propia condicionalmente perdurable del clima interior de una entidad, que son percibidos por sus empleados. Esta percepción es sentida por el trabajador y tiene injerencia importante en sus actitudes y procederes y es susceptible de ser medido en cada entidad y tenemos las teorías que se asimilan a la investigación de la variable gestión administrativa T

Teorías de la gestión administrativa. Amador (2014) La gestión administrativa asume una tipología sistémica al convertirse en conductora de actividades orientadas en forma coherente hacia lo que significa el logro de los propósitos, mediante el cumplimiento de las funciones ancestrales de la gestión, en la cual la tendencia a la innovación juega un rol crucial en la mejora de las entidades, no obstante se impone como una novedad el hecho de que se requiera promover cambios profundos en las instituciones en aras de ser más eficaces y lograr mejor posicionamiento en la realidad, porque la colectividad ha llegado a progresar en base al despliegue de esfuerzos, los cuales deben sistematizarse a fin de que cada ser humano identifique sus deberes dentro del esfuerzo realizado en conjunto para propiciar el alcance de los propósitos institucionales. Ninguna entidad puede ser exitosa si es que carece de una administración competente, en la perspectiva que esta es la responsable del

éxito o fracaso de la corporación. (p.44)

Mientras que para Fayol (2016), sustenta el presente trabajo de investigación y refiere que, el administrador es una persona que necesita promover el cambio de mentalidad de los trabajadores. Su resultado final está vinculado con puesta en marcha de acciones innovadoras. Es el administrador quien permite que las entidades se conviertan en eficaces, porque en forma permanente las direcciona hacia el éxito en un complejo escenario atiborrado de transformaciones.

El administrador necesita instituirse en el férreo defensor del cambio que asegure y conserve la competitividad institucional poniendo en práctica algunas particularidades individuales, las que le hacen ver como un auténtico líder de la entidad, entre las que resaltan: persistencia, asertividad, convencimiento, inconformidad con lo mediocre y mostrar, por su parte, altos niveles de espíritu emprendedor (p.2). Aun cuando, el gerente ostente vastos saberes en materia de administración y su CV sea extraordinario, solamente se le considerará por lo que sabe, en torno a temas de su especialidad, pero fundamentalmente, por la forma en que ejecuta sus labores y por los productos que logra con los recursos que están a su disposición. (Melnik & Pereira, 2006, p. 174).

Majad (2016) sostiene sobre la gestión administrativa como una gestión del talento humano fundado con una filosofía gerencial dada por valores y creencias, por lo que se debe asumir roles acordes a la organización (p.146), es así que una organización debe tener por filosofía el cambio constante y la comprensión de que una adecuada gestión administrativa genera el éxito de la empresa.

Modelo de gestión por competencias McClelland (1999) este modelo tiene sus orígenes en los años 60, fue un pionero al analizar los fundamentos para la motivación humana, definiéndolo como la conducta clave para lograr un buen desempeño, logro y obtención de poder bajo un sentido de pertenencia, como parte de la gestión con el objeto de alcanzar en el individuo la voluntad para lograr el éxito propio y de la organización (p.5).

Robbins y Judge (2014) La administración está relacionada con todo lo que significa el diseño y conservación de un contexto en el que laborando juntos, las personas cumplen de manera eficiente propósitos particulares”. Gestión es dar lo que sabes para indagar en qué medida, el saber que posees es destinado a generar productos. Los gerentes son quienes tienen el compromiso de la aplicación y del rendimiento del conocimiento. (p. 276). Desde la precisión de la última década respecto a la capacidad humana Porter (2015) Este proceso tiende a proyectarse a un futuro deseado conjuntamente con los recursos y medios que exige para alcanzarlos. Tal es así que es una hoja de ruta para los procesos dentro de la entidad. Esta facilita la reducción de la incertidumbre y angustia hacia el futuro, centra la atención en los propósitos determinados, reducción de costos y esfuerzos, facilita el conocimiento para una eficiencia de la organización.

La investigación se preparó para recoger datos necesarios para cumplir con los objetivos propuestos. Estos datos se llevaron a una hoja de cálculo de Excel para presentar resultados. Para contrastar las hipótesis de trabajo se aplicó el SPSS, versión 22, con el que se verificó que las hipótesis eran verdaderas usando el coeficiente de correlación Rh Spearman. Se compartió con los trabajadores el propósito de este estudio y, por lo tanto, lo necesario de su colaboración voluntaria. De la misma forma, se tuvo presente la reserva de la identidad de los participantes en la muestra; es decir que los instrumentos se aplicaron de forma anónima.

VI. CONCLUSIONES

1.Los resultados obtenidos respecto a la variable gestión administrativa, el grupo de estudio la percibe en un nivel medio con un 55%, Por tal razón se tiene que aplicar estrategias para una buena gestión administrativa en los funcionarios y servidores de la Unidad Gestión Educativa Local N°09 Huancabamba.

2.De los resultados obtenidos respecto a la variable gestión administrativa, el grupo de estudio la percibe en un nivel medio con un 55%, Por tal razón se tiene que aplicar estrategias para una buena gestión administrativa en los funcionarios y servidores de la Unidad Gestión Educativa Local N°09 Huancabamba.

3.De los resultados obtenidos se desprende que, como p valor (Sig. (bilateral)) es menor al nivel de significación 0,05; entonces no se puede aceptar la hipótesis nula. Concluyendo que la Rh de Spearman entre las variables es 0.616; siendo una correlación positiva moderada entre las variables de estudio clima organizacional y gestión administrativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Promover y mantener el clima organizacional en la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309, teniendo en cuenta que el potencial humano es fundamental ya que involucra las emociones todo ello se puede lograr a través de planificar y desarrollar talleres para reforzar el potencial humano y mejorar la cultura organizacional en una buena gestión administrativa en la UGELPiura.

2.Promover el trabajo en equipo con la finalidad de hacer partícipes a los funcionarios y servidores de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309, realizando un trabajo en el cual se vean plasmados los problemas y necesidades para una buena gestión administrativa.

3.Llevar a cabo un diseño organizacional para planificar las actividades, el tiempo y responsabilidades puntuales a corto y largo plazo, para el beneficio de los trabajadores y mejoramiento de la buena gestión administrativa en un clima saludable.

REFERENCIAS

- Aguilar , M. R.(2019) en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 03, Lima .<https://hdl.handle.net/20.500.12692/39515>.
- Camacaro. P. (2010). Aproximación a la Calidad de Vida en el trabajo en la Organización Castrense Venezolana. [http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Clima% 20Organizacional.htm](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Clima%20Organizacional.htm).
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Estudios Superiores de Monterrey.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la Administración (2º ed.). Bogotá: Mc. Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I (1996); Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (1989). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: McGraw - Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Mc. Graw Hill. Chiavenato, I. (2009) Gestión del talento humano (3.era edición). México: Editorial McGraw-Hill.
- Cruz , G. I.(2018) tión “Administrativa Y Satisfacción” Laboral “En Los Trabajadores De La Unidad De Gestión Educativa Local” Ilo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31238>
- Davis, M. (1987). Alcanzar el liderazgo. Madrid, España: Pearson Educación, S.A.
- Díaz , E. G. y Lozano , P.(2018) en la tesis “Sistema de control interno y gestión

administrativa de la unidad de gestión educativa local – Bagua
.https://hdl.handle.net/20.500.12692/26511

Duque, Y. (2014). El Concepto de Clima Organizacional.
<http://climaorganizationalyulaimaduque.blogspot.com/2014/04/el-concepto-declima-organizational.html>.

Esther, C. (2010). Dirección Empresarial.
<http://www.tiemposmodernos.eu/direccion-empresarial-ret/>.

Pirgi, V. (2016). Valores. <https://es.scribd.com/doc/16683320/Definicionde-Valores>.

Goncalves, A. (2000). Fundamentos del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).

Blázquez, M. (2014). Recursos Organizacionales: Concepto, Clasificación e Indicadores. <http://www.cyta.com.ar/ta1101/v11n1a3.htm>.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptia, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: Mc graw hill.

Huamani, G. Y. Y Alvarez, M. A.(2018) Gestión De Recursos Humanos Y Gestión Administrativa En La Unidad De Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31255>.

Fayol, H. (1916). Administración industrial y general. Paris: El Ateneo

Mancera, R. (2105). Teorías del comportamiento organizacional.
<http://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/teorias-delcomportamiento-organizational/>.

Medina , M. R.(2018) en su trabajo de investigación “ Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Tacna <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33900>

Quiroz, C. A.(2019) en su trabajo de investigación “ Organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26994>.

Palma, S. (1999). Escala Satisfacción Laboral. Lima: SL-SPC.

Palma, S. (2006). Motivación y clima laboral en personas de Entidades Universitarias. Peru: Revista de Investigación en Psicología.

Palomares, V. (2017). Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016. Peru: UCV.

Robbins, S. (2013). Comportamiento organizacional. Mexico: Mc. Graw Hill.

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración, 12va. EDición. México: Pearson. Rodriguez, J. (2001). El Factor Humano en la Empresa. España: Deusto S.A.

Stoner, J., Freman, R., & Gilbert, D. (2010). Administración, 6ta. Edición. México: Prentice Hall Hispanoamerica SA

Paredes, L. R.(2019) en su tesis “Trámites Documentarios Y Su Impacto En La Gestión Administrativa De La Unidad De Gestión Educativa Local, Provincia De Sánchez Carrión <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37708>

Portuguez , A.(2018) El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en la UGEL Chincha. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28103>

Rosales , H. Christopher (su tesis “Gestión del Director y clima organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 27 UGEL 4 Comas <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27279>).

Robbins, S. (1994). Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.

Katzell, M. (1964). Relaciones humanas. México: Prentice Hall.

Katzz , & Kahn . (1997). Relaciones humanas (3º ed.). México: Prentice Hall.

Koontz, H., & Donell. (1985). Administración. México: Mc Graw Hill Interamericana.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). “Administración” una perspectiva global (10º ed.). Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.

Kotter, P. (1997). Fundamentos de Marketing. México: Pearson Educación.

Locke, P. (1969). Gestión de recursos humanos. México: Mc Graw-Hill Interamericana.

Tadeo , J.(2018) en su tesis “ Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33050>.

Toro, J. (2019) en su trabajo de investigación “Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo “. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2382>.

Vargas , G.(2017) El liderazgo del director y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Vitarte. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2081>

Zona Económica (2018). Los Recursos de las Organizaciones.
<https://www.zonaeconomica.com/recursos>

ANEXOS

Anexo. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1:CLIMA ORGANIZACIONAL	Manifestación propia condicionalmente perdurable del clima al interior de una entidad, que son percibidos por sus empleados. Esta percepción es sentida por el trabajador y tiene injerencia importante en sus actitudes y procederes y es susceptible de ser medido en cada entidad (Duque, 2014, p.4)	El clima organizacional Para su análisis tiene en cuenta la dimensiones de :Relaciones ,dirección ,pertenencia, retribución, recursos ,estabilidad ,coherencia ,valores	Relaciones	<p>Aceptado en su entorno</p> <p>Se siente Valorado</p>	Ordinal
			Pertenencia	<p>Conoce los beneficios</p> <p>Supera la frustración</p>	
			Retribución	<p>Evidencia sensación de orgullo</p> <p>Está de acuerdo con la remuneración</p>	
			Recursos	<p>Su entorno facilita su trabajo</p> <p>Tiene accesibilidad a los recursos</p>	
			Estabilidad	<p>Desarrollan la evaluación por desempeño</p> <p>Hay preferencias para contratar</p>	
			Coherencia	<p>Se difunden con claridad las metas institucionales</p> <p>Se reconocen los logros</p>	
			Valores	<p>Identifican sus necesidades</p> <p>Reconocen las actitudes</p>	

V2:Gestión administrativa	(Chiavenato, 2010) “La gestión administrativa es el proceso planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales”. Interpreta los objetivos de la empresa y transformarlo en acción empresarial mediante la planeación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles para conseguir los objetivos institucionales.	La variable de gestión administrativa se mide con las siguientes dimensiones: Planeación Organización Dirección Control	Planeación	Documentos de gestión. - Conocimiento de las funciones -Evaluación continua de las funciones. -Reconocimiento cuando se cumple con las funciones.	Ordinal
			Organización	-Ejecución del presupuesto Reglamento interno de las funciones del personal. -El presupuesto asignado a la Institución es ejecutado de acuerdo a lo planeado - Capacitación continua al personal.	
			Dirección	Capacitación y evaluación al personal. -Capacitación al personal para el cumplimiento y mejora de sus funciones.	
			Control	-Instrucciones para una mejor atención. - Comunicación continua con las instituciones educativas.	

Anexo. Instrumento de recolección de datos

Instrumento para medir la gestión administrativa en la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309.

Instrucciones: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre el clima organizacional.

Se le agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. No hay respuestas buenas ni malas

Nunca=0

A veces=1

Siempre=2

Nº	ITEMS	Escala de medición		
Dimensiones / Ítems		Nunca	A veces	Siempre
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES			
1	Cree usted que los funcionarios de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309, tienen en cuenta las opiniones del equipo.			
2	Cree usted que es aceptado por el equipo de trabajo de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309.			
3	Cree usted que los miembros del grupo de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309, son distantes con usted			
4	Cree usted que el equipo de trabajo le hace sentir incomodo			
5	Cree usted que el equipo de trabajo valora sus aportes			

	DIMENSIÓN: PERTENENCIA			
6	Cree usted que los beneficios en la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309 es para todos los trabajadores.			
7	Cree usted que los beneficios en la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309. satisfacen las necesidades de los colaboradores.			
8	Cree usted que está de acuerdo con su asignación salarial en la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309.			
9	Cree usted que las aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309.			
10	Cree usted que los servicios de salud que recibe en la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309, son adecuados.			
	DIMENSIÓN: RETRIBUCIÓN			
11	Cree usted que realmente le interesa el futuro de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309.			
12	Cree usted que la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309 es un sitio de trabajo confortable.			
13	Cree usted que se siente retribuido por ser parte de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309 .			
14	Cree usted que en su remuneración se tiene en cuenta las horas extra.			

15	Sería más feliz en otra Institución			
	DIMENSIÓN: RECURSOS			
16	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo			
17	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.			
	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo			
18	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo			
19	La iluminación del área de trabajo es deficiente			
	DIMENSIÓN: ESTABILIDAD			
20	La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.			
21	La Institución brinda estabilidad laboral			
22	La Institución contrata personal por terceros			
23	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales			
24	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.			
	DIMENSIÓN: COHERENCIA			
25	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución			
26	Conozco bien como la institución está logrando sus metas			
27	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas			

28	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución			
29	Las metas de la Institución son poco entendibles			
	DIMENSIÓN: VALORES			
30	El Trabajo en equipo con otras oficinas es bueno.			
31	Los otros equipos responden bien a mis necesidades laborales			
32	Cuando necesito información de otras oficinas la puedo conseguir fácilmente.			
33	Cuando las cosas salen mal las otras oficinas son rápidos en culpar a otros.			
34	Los equipos de trabajo resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.			

Instrumento para medir la gestión administrativa de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309.

Instrucciones: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre el clima organizacional.

Se le agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. No hay respuestas buenas ni malas

Nunca=0 A veces=1 Siempre=2

Nº	Ítems	Escalas de medición		
		Nunca	A veces	Siempre
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN			
1	¿Tiene conocimiento de los documentos de gestión de la institución?			
2	¿Tiene conocimiento de sus funciones?			
3	¿Se realiza evaluación continua del cumplimiento de sus funciones?			
4	¿Existe reconocimiento cuando se cumple con sus funciones?			
5	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de planes de trabajo.			
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN			
6	¿La ejecución del presupuesto se dio de acuerdo a lo establecido?			
7	¿Tiene conocimiento del reglamento interno?			
8	¿Recibe capacitación continua?			
9	La UGEL reconoce los logros y el compromiso laboral.			
10	Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar.			
	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN			
11	¿Se capacita y evalúa al personal?			
12	¿Se capacita personal para el cumplimiento y			

	mejora de sus funciones?			
13	El trabajador es parte en la toma de decisiones y opina			
14	La UGEL reconoce los logros y el compromiso laboral.			
15	La UGEL recompensa bien el trabajo de su personal			
	DIMENSIÓN: CONTROL			
16	¿Recibe instrucciones para mejorar la atención?			
17	¿La relación de la entidad con los usuarios es buena?			
18	¿La entidad es vigilante a las necesidades de las Instituciones educativas?			
19	Existe control de los objetivos y metas de la UGEL			
20	La UGEL promueve acciones correctivas para eliminar las causas de inconformidad y evitar la reaparición de desviaciones			

Anexo. Validez del instrumento de recolección de datos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Guerrero Ojeda, Manuel Edilberto con documento de identidad N° 03209962, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas con Grado de Magister en Administración y Dirección de Empresas, ejerciendo actualmente como docente universitario, en la Universidad Alas Peruanas. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento respectivo, a los efectos de su aplicación en el *grupo de estudio*. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Fecha: 06 de octubre del 2020

Mg. Manuel E. Guerrero

Ojeda CLAD N°

1053

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Santos Facundo Torres con documento de identidad N° 03209318 de profesión Lic. Educación Inicial con Grado de Maestría En Docencia Universitaria Con Mención En Gestión Educativa, ejerciendo actualmente como Directora encargada de la I.E.I 927 –La Soccha Sondorillo. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento respectivo, a los efectos de su aplicación en el *grupo de estudio*. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Fecha: 06 de octubre del 2020



.....
FIRMA

DNI N° 03209318

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Peña Portocarrero Elvis Jhonattan con documento de identidad N° 43433215, de profesión de Licenciado en Educación Nivel Primario con Grado de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Investigación y Docencia, ejerciendo actualmente como profesor de una escuela, en la I.E.N°14426 "Carlos Augusto Salaverry"-Tocllapite. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento respectivo, a los efectos de su aplicación en el *grupo de estudio*. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Fecha: 06 de octubre del 2020



FIRMA

DNI N° 4

Anexo. Confiabilidad del instrumento

Estadísticos de fiabilidad

Confiabilidad Cuestionario de Clima Organizacional

	Alfa de Cronbach	N° de participantes
Clima Organizacional	0.954	15

El coeficiente de Alfa de Cronbach supera el 0.954, siendo el grado de confiabilidad del instrumento muy buena.

Confiabilidad Cuestionario de Gestión Administrativa

	Alfa de Cronbach	N° de participantes
Gestión Administrativa	0.75	15

El coeficiente de Alfa de Cronbach es del 0.75, siendo el grado de confiabilidad del instrumento respetable.