



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Gestión administrativa y clima laboral de una
Institución Educativa Privada, Ate - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Ascencio Ñaure, Julio Gerar (ORCID: 0000-0002-4303-912X)

ASESORA:

Dra. Ledesma Cuadros, Mildred Jenica (ORCID: 0000-0001-6366-8778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA:

A mis padres por su gran apoyo incondicional que me brindan día a día.

AGRADECIMIENTO:

A Dios, por brindarme paz en los momentos que más lo necesite.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población y censo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión administrativa.	15
Tabla 2: Operacionalización de la variable clima laboral.	16
Tabla 3: Relación de expertos.	18
Tabla 4: Confiabilidad cuestionario gestión administrativa.	18
Tabla 5: Confiabilidad cuestionario clima laboral.	18
Tabla 6: Frecuencia de gestión administrativa	20
Tabla 7: Frecuencia de clima laboral.	21
Tabla 8: Frecuencia de dimensiones Gestión Administrativa.	22
Tabla 9: Tabla cruzada gestión administrativa y clima laboral.	23
Tabla 10: Tabla cruzada planeación y clima laboral.	23
Tabla 11: Tabla cruzada organización y clima laboral	24
Tabla 12: Tabla cruzada dirección y clima laboral	24
Tabla 13: Tabla cruzada control y clima laboral	25
Tabla 14: Prueba de Kolmogórov-Smirnov	25
Tabla 15: Escala de valores del coeficiente de correlación	26
Tabla 16: Correlación gestión administrativa y clima laboral	26
Tabla 17: Correlación planeación y clima laboral	27

Tabla 18: Correlación organización y clima laboral	28
Tabla 19: Correlación dirección y clima laboral	29
Tabla 20: Correlación control y clima laboral	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Gestión administrativa	20
Figura 2: Clima laboral	21
Figura 3: Dimensiones gestión administrativa	22

RESUMEN

La presente investigación es de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo, y tuvo como objetivo general identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y clima laboral de una institución educativa privada, Ate – 2021. Se utilizó como teórico base para la variable gestión administrativa a Chiavenato, I. y Mejía, M. para clima laboral. La muestra de estudio estuvo conformada por 109 colaboradores de la institución educativa a quienes se les aplicó una encuesta en base a un cuestionario con 69 ítems. Luego se procesó la información recopilada en el software SPSS, donde se obtuvo para el análisis descriptivo las tablas cruzadas y para el análisis inferencial las tablas de correlaciones. Los resultados descriptivos indican que el 83% de los colaboradores menciona que existe una buena gestión administrativa y el 17% afirma que se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, el 75% de los colaboradores indica que existe un eficiente clima laboral, el 23% afirma que se encuentra en un nivel medio y el 2% que el clima laboral es bajo. Los resultados inferenciales indican que existe relación entre la Gestión Administrativa y el clima laboral con un coeficiente de correlación de $r=0.682$ (Moderada). Se concluye que una mejor gestión administrativa generará un provechoso clima laboral en la institución educativa.

Palabras clave: Gestión administrativa, clima laboral y planeación.

ABSTRACT

This research is of a descriptive correlational level, of a non-experimental cross-sectional design and a quantitative approach, and its general objective was to identify the relationship that exists between administrative management and work environment of a private educational institution, Ate - 2021. It was used Chiavenato, I. and Mejía, M. for work climate as the theoretical base for the administrative management variable. The study sample consisted of 109 collaborators from the educational institution to whom a survey was applied based on a questionnaire with 69 items. Then the information collected was processed in the SPSS software, where the cross tables were obtained for the descriptive analysis and the correlation tables for the inferential analysis. The descriptive results indicate that 83% of the collaborators mention that there is good administrative management and 17% affirm that it is at a regular level. On the other hand, 75% of employees indicate that there is an efficient work environment, 23% affirm that it is at an average level and 2% that the work environment is low. The inferential results indicate that there is a relationship between Administrative Management and the work environment with a correlation coefficient of $r = 0.682$ (Moderate). It is concluded that a better administrative management will generate a profitable work environment in the educational institution.

Keywords: Administrative management, work environment and planning.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se observa la lucha constante que tienen todas las organizaciones para poder diferenciarse de sus competidores directos o en algunos casos vemos empresas que luchan para no cerrar. La gran interrogante para los gerentes de cada empresa es saber cuáles son los factores que hacen posible que una organización tenga una mayor aceptación que las demás. Para poder encontrar esos factores es necesario y primordial que los jefes revisen como se encuentra la gestión administrativa de su empresa y así poder corregir o mejorar donde amerite. La gestión administrativa se define como la consecución de etapas que nos sirve para poder darle una solución a un problema administrativo (Barrera & Espinoza, 2018). Para llevar una adecuada gestión administrativa es importante contar con las metas, estrategias y políticas bien establecidas y poder compartir esta información con todos los involucrados de la organización (Impulsa popular, 2016). En ese contexto nos queda la interrogante de como los colaboradores de las instituciones educativa están desempeñando su trabajo, si realmente conocen las estrategias que su empresa planteo para alcanzar sus objetivos; en otras palabras, se debe verificar si se cumple idóneamente las funciones de gestión dentro de las instituciones educativas de nuestro país.

A nivel internacional en Europa las instituciones educativas afrontaron de manera más positiva la crisis que se vive actualmente, a pesar de los nuevos confinamientos se priorizo que los colegios sigan abiertos para atender a los estudiantes. El último sondeo realizado en Reino unido menciona que el 87% de los alumnos asiste regularmente a sus clases (Education Policy Institute, 2020). Bajo esa premisa se infiere que los centros educativos cuentan con una planeación adecuada, que les permita organizarse a la nueva realidad, además cuentan con docentes dispuestos a trabajar dentro de los salones de clases, lo cual evidencia un buen clima de trabajo donde los profesores se sienten comprometido con la institución donde laboran.

En el Perú, el ambiente laboral permite conocer cómo están, como se sienten los trabajadores y saber que tan exigente es el trabajo que desempeñan (Murgueyito, 2019). En tal sentido Terpend & Shannon (2020), para contar con

una eficiente calidad de servicio, los jefes de los centros educativos se deben enfocar principalmente en cómo se siente el docente dentro de la institución educativa, saber si realmente se le brinda los recursos, capacitaciones y sobre todo que sientan que el trabajo que realizan es trascendental para el país.

En un ámbito local, para la presente investigación, se va a considerar la gestión administrativa y el clima laboral de los colaboradores de una institución educativa privada de Ate, lo cual nos permitirá conocer, si los procesos administrativos planteados en la institución benefician a tener un buen clima de trabajo.

Por otra parte, se puede observar a grandes rasgos el esmero e ímpetu que muestran los educadores para poder cumplir con sus labores, pero no sabemos si exactamente se sienten satisfechos con las condiciones laborales que se les brinda, además, que tan cómodos se sienten dictando clases fuera de las aulas, en muchos casos realizan su trabajo simplemente por obligación y necesidad de contar con una remuneración que les permita subsistir, lo cual nos hace pensar que no existe un verdadero placer de enseñar en la institución educativa.

Adicionalmente, se debe tomar en cuenta que el prestigio de la institución lo constituyen los alumnos, por tal razón debemos verificar el compromiso de los colaboradores con su labor docente (Carlsson, 2020) lo cual nos ayudará a identificar como se percibe el clima de trabajo, ya que en muchos casos se ven relacionadas.

Los problemas que se abordaron dentro de la investigación fueron: Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021?; ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021? y ¿Cuál es la relación que existe entre el control y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021?.

Metodológicamente se justifica porque se quiere identificar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral, la cual será desarrollada

respetando los pasos de la investigación científica, además se empleará instrumentos de investigación como el cuestionario que previamente serán validados por expertos para el recojo la información y procesarlas en software SPSS. Los resultados obtenidos permitirán a la institución educativa tener un panorama más amplio de su situación actual y a la vez ayudara en tomar decisiones correctas para el beneficio de la organización y sus colaboradores. Refiriéndose Hernández et al. (2018) señala que la utilidad que se pueda dar metodológicamente en la investigación debe ayudar a explicar las variables o la relación entre ambas, contribuye en la creación nuevos instrumentos para obtener información y recomienda como analizar a la población.

La justificación es práctica porque con los datos obtenidos nos permitirá dar recomendaciones y alternativas para mejorar la gestión administrativa de la entidad, además, se podría utilizar para la elaboración de un plan estratégico que ayude a fortalecer sus debilidades a empresas relacionadas en el rubro, además el clima laboral es una variable de estudio muy importante y de preocupación para todas las organizaciones y por esa razón siempre buscan estar muy bien informados. En la intervención practica se promueve la creación de sistemas, procesos, tecnologías que ayuden a solucionar dificultades que se presenten a los humanos, de esta manera se busca mejorar su existencia (Hernández et al. 2018).

A nivel teórico se justifica porque la toda la información recolectada en la investigación se respalda en autores especialistas en la materia, para la gestión administrativa se citó a Chiavenato (2012) y para el caso de clima laboral a Mejía (2010), los resultados que se obtengan se convertirán en información que va servir a instituciones educativas que puedan tener la misma problemática, por otro lado la investigación servirá como material de consulta para futuras investigaciones o para las personas que deseen conocer más afondo de variables de estudio. En el aspecto de valor de conocimiento, toda la información del texto ayudará a fortalecer las teorías, así como también permitirá conocer más sobre las variables y en base a los resultados se podrá brindar sugerencias (Hernández et al. 2018).

Los objetivos trazados en el trabajo de investigación fueron: Objetivo general: Identificar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el clima

laboral de una institución educativa privada, Ate-2021. Objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre la planeación y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021; Identificar la relación que existe entre la organización y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021; Identificar la relación que existe entre la dirección y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021 e Identificar la relación que existe entre el control y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021.

Las hipótesis plantadas en el trabajo de investigación fueron: Hipótesis general: Existe relación entre la Gestión Administrativa y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021. Hipótesis específicas: Existe relación entre la planeación y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021; Existe relación entre la organización y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021; Existe relación entre la dirección y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021 y Existe relación entre el control y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021.

I. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos utilizados en el ámbito internacional, se tiene a Sierra (2015) cuyo objetivo principal fue fijar el clima laboral del personal de salud del área administrativa. La metodología empleada de la tesis fue de nivel descriptivo. Los resultados arrojaron que los colaboradores sienten como satisfactorio el clima laboral, resaltando la comunicación y el vínculo entre compañeros. Se concluyó que la comunicación de abajo a arriba no es la idónea, además mejorar los sueldos del personal y contar con oportunidades de desarrollo más equitativo.

Altamirano (2019) cuyo objetivo fue mejorar el rendimiento laboral para incrementar los procesos productivos con una adecuada gestión administrativa. La metodología empleada fue cuantitativa de nivel descriptiva y exploratoria. Los resultados del estudio determinaron una relación en sentido directo entre ambas variables. Se determinó que la mala gestión obstaculiza tener un alto rendimiento laboral.

Arguello (2019) cuyo objetivo fue fijar el vínculo de la gestión administrativa y el clima organizacional del personal en una institución educativa. Se utilizó como metodología un enfoque cuantitativo, con el diseño correlacional asociativo. Los resultados del estudio determinaron una relación del 74% entre ambas variables, se encontró la existencia de una relación positiva favorable.

Caisa (2014) cuyo objetivo general fue estudiar cómo influye la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa. La metodología es básica de nivel explicativo y correlacional. Los resultados del estudio evidenciaron que la correcta gestión permitirá mejorar el desempeño laboral. El estudio concluyó que se requiere una herramienta administrativa para el complemento del capital humano.

Por último, se tiene a Bustamante (2021) cuyo objetivo general fue identificar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una institución educativa. La metodología empleada fue no experimental, con un horizonte transversal. Los resultados del estudio arrojaron un $r=0,858$, por lo tanto, existe un buen índice de relación de las variables. El estudio concluyó que

es importante la gestión administrativa dentro de las organizaciones para el correcto desarrollo de las actividades y así alcanzar los objetivos.

Refiriéndose a trabajos previos nacionales se cuenta con Rodríguez (2016), cuyo objetivo general fue obtener el nivel de relación entre la Gestión de procesos administrativos y el clima laboral de una Empresa Textil. La metodología empleada fue descriptivo correlacional, no experimental transversal. Los resultados del estudio determinaron que si existe relación entre las dos variables de estudio, concluyendo existe un 77.2% de relación entre ambas variables.

Asimismo, se tiene a Pare (2018), que tuvo como objetivo involucrar la gestión administrativa y el clima laboral de empleados del centro de Medicina. La metodología empleada fue descriptiva correlacional, no experimental transversal. Los resultados del estudio confirmaron la relación existente entre las variables, concluyendo que, durante el año 2017, las variables se relacionan en un 51.6% con un error del 5%.

Vergaray et al., (2021) tuvo el objetivo de medir la relación de la gestión administrativa y el clima laboral en la municipalidad provincial del Santa. La metodología empleada fue descriptiva correlacional, no experimental transversal. Los resultados del estudio confirmaron una óptima relación entre las dos variables con un índice de $r=0,855$, concluyendo que los trabajadores tienen conocimiento en sus labores, pero descalifican la gestión administrativa de la municipalidad.

Calderón (2020) cuyo objetivo fue verificar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de los funcionarios del gobierno regional de Moquegua. La metodología empleada fue descriptiva correlacional. Los resultados fueron que existe relación entre ambas variables, concluyendo que una buena gestión administrativa mejora el clima laboral en los funcionarios del gobierno regional.

Por último, tenemos a la autora Vela (2020) con el objetivo principal de confirmar la relación de la gestión administrativa y el clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. La metodología fue de

nivel descriptivo correlacional. Los resultados del estudio verificaron una relación positiva moderada del 0.650 a un nivel del 95% de confiabilidad. Concluyendo que una correcta gestión administrativa nos dará un resultado favorable, en el ambiente laboral.

Para poder entender la gestión administrativa resulta necesario indagar los primeros estudios que se dieron en la administración, como uno de los principales autores representativos tenemos a Fayol (1916) con su perspectiva clásica de administración general, donde señala que las empresas que deseen lograr un idóneo funcionamiento deben sincronizar sus funciones básicas área por área, en el caso que uno falle afectaría al resto y la empresa no lograría un eficiente desarrollo. Asimismo, se define la gestión administrativa como una secuencia de etapas direccionadas a planificar, estructurar, ordenar y controlar los bienes de la organización para alcanzar los objetivos de forma eficiente y eficaz (Fayol, 1916, citado de Córdova 2013).

La gestión administrativa comprende la orientación de la empresa, las políticas, las normas y acciones las cuales son ejecutadas por los jefes y empleados dentro del procedimiento administrativo (Chiavenato, 2012).

La gestión administrativa es un proceso mediante el cual se ordena y maximizan los recursos de una organización con el objetivo de alcanzar la eficiencia, eficacia y productividad en la consecución de las metas. La administración de las entidades es muy indispensable para maximizar la eficiencia, no cabe duda que es la forma que garantiza la competitividad en las empresas (Münch, 2018). Además, es el esquema detallado de las actividades que se cumplen en las empresas, estas son realizadas por los administradores, puesto que son los encargados de hacer cumplir los objetivos. Posteriormente estas actividades se conocen como funciones básicas (Ricalde, 2016).

Analizando a los autores, se infiere que la gestión administrativa es un mapa de procesos donde se programan las actividades que se van a realizar en las empresas para poder alcanzar las metas, también, se debe resaltar su importancia, puesto que tener bien estructurado el mapa de trabajo nos permite ser competitivos en el mercado. Asimismo, la gestión administrativa abarca las

siguientes dimensiones: planeación, organización, dirección y control; las cuales son materializadas en las empresas mediante sus gerentes (Chiavenato, 2012)

A continuación, se procede a definir cada uno de las dimensiones que conforman la gestión administrativa.

La planeación es un factor administrativo que fija con anticipación cuales son las metas que se deben conseguir y que medios utilizar para lograrlos, se basa de una estructura teórica para una acción futura (Chiavenato, 2012). También se puede definir como la recolección de hechos, suposiciones y visualización de actividades a futuro, así mismo permite la formulación de actividades necesarias para alcanzar los objetivos deseados (Robbins & Coulter, 2000). Asimismo, la planeación se puede interpretar como un puente que se elige de donde estamos y a donde queremos estar, por ende, lo hace una función intelectual, porque se determinan las vías de acción, se define las estrategias para poder alcanzar los objetivos planteados (Koontz & Weihrich, 2004).

La planeación se encarga de reducir los problemas y riesgos en las instituciones ya que mediante esta función se fija el accionar para poder contrarrestarlos, generando una disminución en los posibles efectos negativos a la organización. Otro aprovechamiento que brinda esta función es la eficiencia porque al implantar los objetivos, las políticas y programas de desarrollo de actividades posibilita una correcta coordinación entre áreas que beneficia al funcionamiento institucional Stastna (2016)

La organización se define como la coordinación de diferentes actividades realizadas por distintas personas, con la finalidad de realizar intercambios planteados en el ambiente, además comprende la creación de un orden jerárquico para poder agrupar las actividades y determinar las funciones de cada persona (Chiavenato, 2012). En relación a ello, Koontz & Weihrich (2004) mencionan a la organización como la clasificación de funciones requeridas, conjunto de tareas necesarias para lograr las metas. Por otra parte, algunos la identifican con un sistema de relaciones socioculturales de las personas, sin embargo, en términos administrativos hace referencia a una estructura de puestos formalizados. Complementando la información tenemos a Mooney

(1962) quien señala que la organización se caracteriza por toda asociación humana para alcanzar un objetivo en común. La técnica de organización puede ser similar a correlacionar tareas específicas o actividades en un todo coordinado. Esta función es importante porque permite a las empresas obtener resultados más eficientes, puesto que se encarga de maximizar sus recursos a través del trabajo en equipo, creando un ambiente de comunicación y coordinación entre los trabajadores. De esta manera serán más productivos en el desarrollo de sus actividades Chromjaková (2016)

La dirección es el proceso administrativo donde se logra poner en marcha todo lo planeado por medio de la autoridad del jefe o gerente de la empresa, realizada a través de decisiones, ejercidas propiamente o delegando su mando, además se supervisa para que se cumpla correctamente (Chiavenato, 2012). En ese contexto la dirección general se encarga de guiar a la empresa a su objetivo, tratando de sacar el máximo provecho de los recursos que se tiene, en otras palabras, la dirección es hacer trabajar a la empresa con el máximo rendimiento (Robbins & Coulter, 2000). Aportando otro concepto tenemos a Buchele (1977), mencionado que la dirección comprende el predominio interpersonal del gerente a través del cual logra que sus trabajadores logren alcanzar los objetivos de la organización, mediante la vigilancia, comunicación y la motivación. Asimismo, este proceso es vital, puesto que se deben gestionar imprevistos, tomar acciones correctivas en plena ejecución de procesos y tener capacidad de aplicar decisiones estratégicas Chromjaková (2016)

El control se define como la función de verificar y garantizar que las actividades asignadas se ajusten a las tareas planeadas, además tiene como objetivo encontrar los puntos débiles y las fallas en los procesos para corregirlos (Chiavenato, 2012). Respaldando a la definición anterior tenemos a Koontz y Wehrich (2004) quienes señalan que el control es supervisar y corregir las labores asignadas a los subordinados para garantizar que los escenarios estén de acuerdo a lo planeado. En ese mismo contexto, Robbins & Coulter (2000), mencionan que se basa en revisar si todo ocurre de acuerdo a lo planeado, con las instrucciones dadas y con las políticas establecidas. Tiene como finalidad mostrar los problemas para corregirlos e impedir que se generen nuevamente. Las empresas que logren llevar un adecuado control dentro de sus procesos

lograran un óptimo rendimiento laboral. De esta manera, aumentarán sus utilidades, disminuirán sus costos y podrán ofertar sus productos y servicios competitivamente. Stastna (2016)

Prosiguiendo con las definiciones de las variables, históricamente el clima laboral tuvo sus primeras connotaciones mediante la teoría de campo en la ciencia social de Lewin (1988) donde menciona que la interacción entre el trabajador y su espacio físico se le llama atmosfera o clima psicológico, la cual puede ser comprobada en la empresa a través de una acción física entre ambos. Definiendo la segunda variable tenemos a Brunett (1999), señala que el clima laboral es papel donde los trabajadores se involucran con su ambiente, donde cada individuo evalúa lo que acontece en su entorno, donde posteriormente se crea un juicio en su interior de su realidad y su conducta. Además, Ansori (2021) menciona que es la percepción de cómo se sienten los empleados al seguir los lineamientos para la aplicación de sus labores.

El clima laboral tiene como función principal generar compromiso con la institución, mantener la estabilidad y unión de la empresa, definir pautas, reglas y orientar los comportamientos de los miembros que participan en ella (Mejía, 2010 citado en Sierra, 2018).

Chiavenato (2012) define como el ambiente percibido dentro de la empresa por parte de los colaboradores y se relaciona considerablemente con la motivación que pueda existir; en otras palabras, se refiere específicamente a la estimulación de diversos tipos de motivaciones que se pueda brindar a sus integrantes, si se logra satisfacer sus necesidades personales el clima laboral es favorable y es negativo cuando se frustra esas necesidades. Asimismo, Méndez (2008) menciona que es el apelativo dado al ambiente producido por las emociones de los integrantes de una organización, además afirma que es posible identificar las diversas dimensiones de la percepción del ambiente laboral en el que se encuentra cada trabajador e indagar la influencia sobre la experiencia y comportamiento personal.

El clima laboral está conformado por las siguientes dimensiones: comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, desarrollo personal y

profesional, identificación con la institución, estabilidad laboral, remuneración, orientación a la calidad y condiciones ambientales (Mejía, 2010 citado en Sierra, 2018).

A continuación, se procede a definir cada uno de las dimensiones que conforman el clima laboral.

La comunicación se basa sobre los diferentes aspectos relacionados con la capacidad de expresar las percepciones sobre el trabajo y de la efectividad de los medios de comunicación para el desempeño adecuado de las actividades (Mejía, 2010 citado en Sierra, 2018). Aportando a la definición anterior tenemos a Dueñas (2021) refiere que la comunicación en las empresas es vital para lograr un óptimo desempeño, además la mayoría de los inconvenientes en las organizaciones se relacionan con la incapacidad de explicar las políticas y reglas al resto de los trabajadores. Una característica importante para tener una comunicación asertiva es escuchar apropiadamente y saber hablar a los colaboradores, de forma respetuosamente y directa con información clara, a fin de evitar malos entendidos. Segredo et al. (2017) refiere que la comunicación es un proceso que califica la relación entre las personas, así mismo participa en los diferentes ámbitos en los que la persona se desarrolla; siendo uno de estos el aspecto laboral.

El liderazgo, abarca los aspectos concernientes al modo de cómo se dirige la empresa, de cómo se sienten las relaciones entre las jefaturas y los empleados, además el tipo de liderazgo que se aplica para la coordinación con los colaboradores y actividades de la organización (Mejía, 2010 citado en Sierra, 2018). Además, Catillo et al. (2019) manifiesta que el liderazgo es un proceso que implica que una persona o un grupo de personas influyen sobre sus pares, esto con el propósito de lograr ejecutar metas planteadas brindando motivación, apoyo y trabajo en equipo para obtener el logro de objetivos en común dentro de un área de trabajo.

Las relaciones interpersonales tratan de la sensación que se percibe de las relaciones del personal, ya sea dentro de su equipo de trabajo o entre áreas que conforman la organización (Mejía, 2010 citado en Sierra, 2018). Las

relaciones sociales son valoradas en el centro de trabajo siempre y cuando sean positivas, ya que permite aumentar el rendimiento laboral, reduce el cansancio físico y mental, y logra conectar al empleado con su puesto de trabajo (Schreiber, 2021). En caso contrario no exista una buena relación entre los miembros de la organización esto genera un aumento del estrés, perjudicando directamente en la productividad de los empleados (Fernández, 2010).

El desarrollo personal y profesional se basa en mostrar las percepciones de los colaboradores respecto a la oportunidad que ofrece la organización para el crecimiento de su desarrollo personal y profesional. (Mejía, 2010, citado de Sierra 2018). Por otro lado, potenciar este aspecto en los trabajadores permite avivar y fortalecer sus habilidades y actitudes que tienen internamente, además el desarrollo personal y profesional nos brinda la oportunidad de descubrir los talentos en los trabajadores, en ese sentido las organizaciones que apuesten en el desarrollo de sus empleados conseguirán sus objetivos de manera más eficiente (Schreiber, 2021).

La identificación con la institución, muestra el reconocimiento que tienen los empleados en relación a la empresa, sus sentimientos y actitudes que de esta se derivan (Mejía, 2010 citado en Sierra, 2018). Asimismo, una de las principales características del liderazgo es que el líder logre que el empleado se sienta identificado con su trabajo y la institución, para que cuando desarrolle su labor sienta satisfacción y su creatividad pueda volar sin ningún inconveniente, de esta manera los resultados van a estar por encima de lo planeado. (Fernández, 2010).

La estabilidad laboral considera la seguridad que perciben los colaboradores por trabajar dentro de la empresa, además el sentimiento que tienen las personas en relación a la estabilidad a su trabajo (Mejía, 2010 citado en Sierra, 2018). Aportando otro punto de vista tenemos a Obregón (2016), quien señala que la estabilidad laboral es la concentración del principio de continuidad del derecho laboral, la cual cuenta con múltiples manifestaciones entre las cuales se destacan dos tipos de estabilidad laboral, la entrada y de salida. Las que en su conjunto son consideradas como estabilidad laboral, misma que tiene el rol de salvaguardar los derechos de trabajo.

La remuneración muestra la apreciación de los empleados respecto a su sueldo en su entorno laboral (Mejía, 2010 citado en Sierra, 2018). Es importante tener trabajadores que se encuentren motivados y que sean productivos, por ende, el sueldo debe ser justo para todos, para que sientan cómodos en su trabajo y se maximice su rendimiento laboral. Además, existen dos formas de remuneraciones la primera es un desembolso económico por su jornada laboral y la no económica, considerada como muy importante dentro de las empresas, pero muy poco empleada son los reconocimientos, premios, reconocer sus méritos que se le brinda al trabajador por destacar del resto (Paz, 2021)

La orientación a la calidad manifiesta el nivel de calidad que se aplica en los procesos que se efectúan dentro de la institución, así como también el control de calidad que se aplica a todo el personal (Mejía, 2010 citado en Sierra, 2018). Además, no solo es una herramienta, se debe aplicar como una cultura dentro del trabajo que va a orientar en la forma de razonar y accionar de la organización, de esta manera genera un alto compromiso al elaborar los productos o servicios que se ofrecen. Asegurar la calidad esta positivamente relacionado con la eficiencia de la empresa, lo cual genera que se implante un control de calidad en las organizaciones con la finalidad de regular los procesos y medir si se cumple con las especificaciones establecidas. Esta acción es muy importante porque garantiza que cada etapa de producción se cumpla adecuadamente y así poder satisfacer a nuestros clientes (Gómez & Palací 2003).

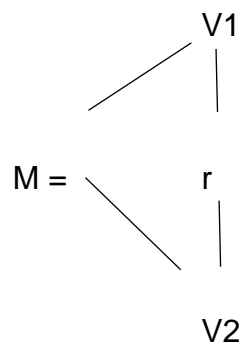
Las condiciones ambientales buscan mostrar la situación y escenario físico en las cuales se desempeña el trabajo y la percepción que el colaborador tiene de estas (Mejía, 2010 citado en Sierra, 2018). Por otro lado, Barreto et al. (2017) citando a la Organización Mundial de la Salud refiere que las condiciones ambientales optimas son factores que influyen de forma positiva en el rendimiento de los empleados dentro de su organización, así como fuera de ellas como su entorno social y familiar.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo es básica de nivel descriptivo correlacional. Se denomina básica, dado a que tiene como finalidad el análisis de un problema que será puesta en acción. Por otra parte, brindara hechos actuales y útiles que contribuirán a la teoría. Descriptivo, por que busca describir las características de la variable trabajada y correlacional, porque se busca medir el grado de vinculación que guardan ambas variables de estudio. (Hernández et al. 2014).

Esquema del diseño correlacional:



Donde:

M= 109 colaboradores de la institución Educativa Privada, Ate-2021

V1= Observación de gestión administrativa

V2 = Observación de clima laboral

R = Coeficiente de correlación entre variables

El diseño es no experimental de corte transversal, se define no experimental porque no se alteró en ningún momento las variables y de corte transversal por que la información recolectada se dará en un único tiempo (Hernández et al. 2014).

2.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Gestión administrativa.

Se caracteriza por seguir un orden, lo cual implica que los procesos en la empresa se realicen secuencialmente, además se debe evaluar las necesidades y organizar los recursos para lograr la eficiencia en la obtención de los objetivos organizacionales (Louffat, 2016)

Tabla 1: Operacionalización V1: Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Planeación	Fijación de objetivos	1; 2; 3; 4; 5; 6	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo (24-55) Regular (56-88) Bueno (89-120)
	Establecimiento de políticas			
	Programas			
	Presupuesto			
Organización	División del trabajo	7; 8; 9; 10; 11; 12	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo (24-55) Regular (56-88) Bueno (89-120)
	Coordinación			
	Descripción de funciones			
Dirección	Toma de decisiones	13; 14; 15; 16; 17; 18	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo (24-55) Regular (56-88) Bueno (89-120)
	Comunicación			
	Motivación			
	Liderazgo			
Control	Actividades de control	19; 20; 21; 22; 23; 24	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo (24-55) Regular (56-88) Bueno (89-120)
	Información y comunicación			
	Vigilancia y monitoreo			

Variable 2: Clima laboral.

Evalúa la situación interna de la empresa y en muchos casos repercute en la predisposición que tiene los trabajadores respecto a su desempeño laboral, en otras palabras, el clima laboral influye en la calidad de producto o servicio que se brinde como organización. (Brunet, 1987)

Tabla 2: Operacionalización V2: Clima laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Comunicación	Libre expresión oral	1; 10; 18;		
	Información oportuna	23; 31; 37;		
	Accesibilidad	45		
Liderazgo	Motivación	2; 11; 38		
	Fomentación de valores			
Relaciones interpersonales	Empatía	3; 12; 19;	1.Totalmente en desacuerdo	
	Cooperación	24; 32; 39		2. En desacuerdo
	Trabajo en equipo			3. Indiferente
Desarrollo personal y profesional	Oportunidades de crecimiento	4; 13; 20;	4. De acuerdo 5. totalmente de acuerdo.	Bajo (45-104)
	Importancia laboral	25; 33; 40		Medio (105-165)
	Grado de instrucción			Eficiente (166-225)
Identificación con la institución	Iniciativa laboral			
	Compromiso	5; 14; 21;		
Estabilidad laboral	Presentación de pertenencia	26; 34; 41		
	Seguridad en el trabajo	6; 15; 27;		
	Valoración al buen trabajo	35; 42		
Remuneración	Nivel de salario	7; 28; 43		
Orientación a la calidad	Promoción de la calidad	8; 16; 29;		
	Mejora constante	36		
Condiciones ambientales	Seguridad en el trabajo	9; 17; 22;		
	Elementos tangibles	30; 44		

2.3. Población y censo

Hernández et al. (2014), mencionan que la población o universo es un conglomerado de la totalidad de casos que presenten ciertas características similares. En este trabajo se utilizará el 100% de colaboradores de todos los niveles de la institución educativa que equivalen a 109 personas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica utilizada para ambas variables de estudio es la encuesta. Se define como la técnica de averiguación y recolección de información mediante las interrogantes formuladas a las personas que componen la unidad de análisis. (Carrasco, 2008).

El instrumento que se utilizó es el cuestionario, que trata en un conglomerado de ítems que se presentan en forma de afirmación, las cuales se solicitara a los

participantes que reaccionen eligiendo una categoría de la escala presentada. (Hernández et al. 2014).

Ficha técnica: Gestión administrativa

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa

Autores: Daniel Anaya Nieto y José Manuel Suárez Riveiro.

Procedencia: Florencia de Mora - Perú, 2018.

Objetivo: Determinar la gestión administrativa.

Administración: Individual.

Duración: Aprox. de 10 minutos.

Significación: Informar qué relación existe entre ambas variables

Estructura: Una escala de 24 preguntas, utilizando una escala tipo Likert con 5 alternativas: 1) nunca, 2) casi nunca 3) a veces 4) casi siempre 5) siempre.

Ficha técnica: Clima laboral

Nombre del instrumento: Manual para realizar Diagnóstico del Clima Laboral

Autores: Lic. Mabelle Mejía Cárdenas

Procedencia: Guatemala, 2010.

Objetivo: Determinar el clima laboral.

Administración: Individual.

Duración: Aprox. de 15 minutos.

Significación: Informar qué relación existe entre ambas variables

Estructura: Una escala de 45 preguntas, utilizando una escala tipo Likert con 5 alternativas: 1) totalmente en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) indiferente, 4) de acuerdo y 5) totalmente de acuerdo.

Validez

Para obtener la validez de los instrumentos se corroboró por el juicio de expertos.

Tabla 3: *Relación de expertos*

Validador Académico	Grado	Resultado
Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Doctora	Aplicable
Bardales Cárdenas, Miguel	Doctor	Aplicable
Suca Apaza Guido Rene	Doctor	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad

Tabla 4: *Confiabilidad Cuestionario Gestión Administrativa*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	24

Tabla 5: *Confiabilidad Cuestionario Clima laboral*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	45

2.5. Procedimientos

Para el obtener los datos se aplicó dos cuestionarios, para la variable gestión administrativa y calidad de servicio. Luego la información fue procesada en el SPSS V. 25, lo cual contribuyo en elaborar las tablas cruzadas y figuras, además permitió contrastar las hipótesis mediante la correlación y una significancia del 5% de error.

2.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos recogidos, serán analizados en el SPSS 25, donde se obtendremos la prueba de normalidad, tablas de frecuencia, grafico de barras y la prueba de correlación de Rho de Spearman para la contrastar las hipótesis.

2.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se tuvieron en cuenta los siguientes criterios éticos: La información recolectada por parte de los colaboradores de la institución educativa será procesada de manera anónima y secreta, además la investigación es de carácter original y no existe plagio alguno. Los cuestionarios fueron validados previamente por el juicio de tres expertos, por otra parte, no existe ningún tipo alteración por conveniencia de los resultados finales. Por ultimo las teorías utilizadas de los diferentes autores se realizaron respetando correctamente las normas legales.

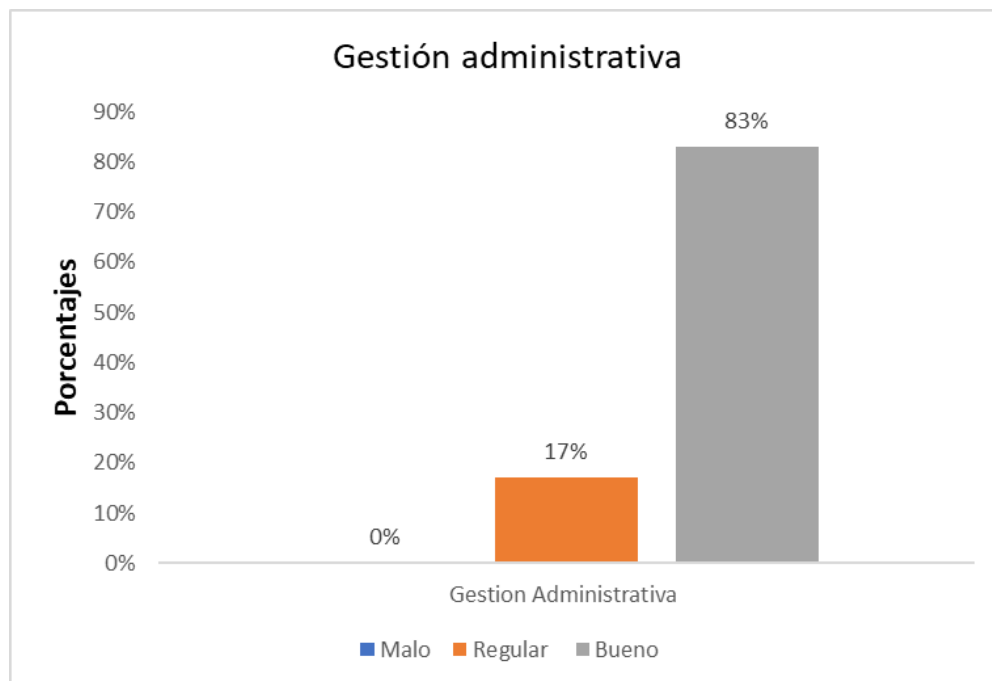
III. RESULTADOS

Análisis descriptivos:

Tabla 6: Frecuencia de Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	19	17	17	17
	Bueno	90	83	83	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura1

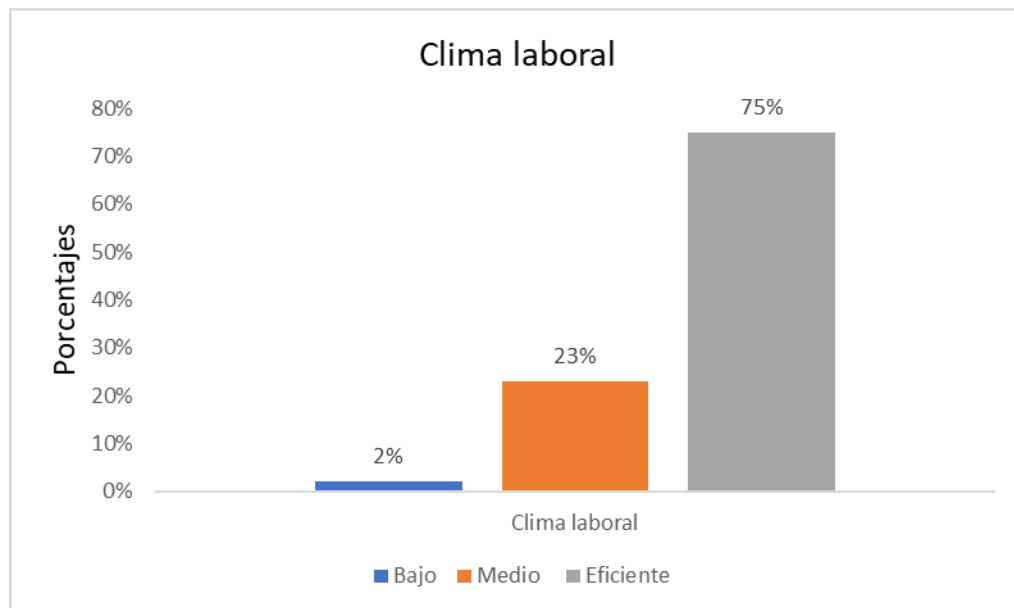


Interpretando la figura 1, 83% de los colaboradores menciona que existe una buena gestión administrativa y el 17% afirma que se encuentra en un nivel regular.

Tabla 7: Frecuencia clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2	2	2
	Medio	25	23	23	25
	Eficiente	82	75	75	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 2

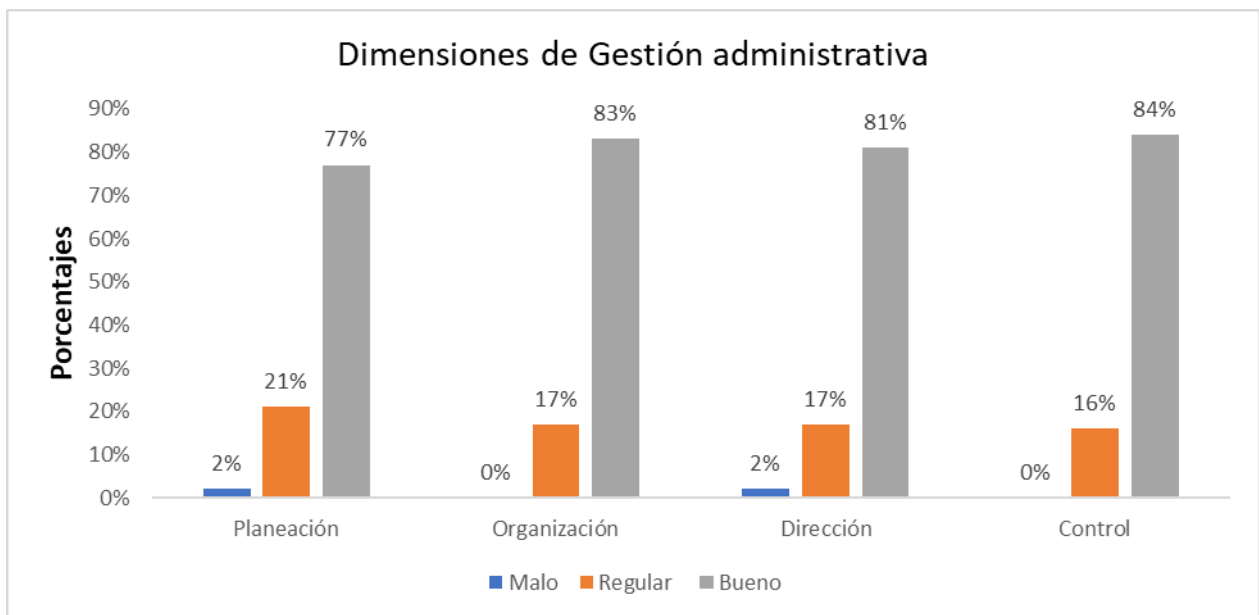


Interpretando la figura 2, el 75% de los colaboradores indica que existe un eficiente clima laboral, el 23% afirma que se encuentra en un nivel medio y el 2% que el clima laboral es bajo.

Tabla 8: Dimensiones gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Planeación	Malo	2	2	2	2
	Regular	23	21	21	23
	Bueno	84	77	77	100
	Total	109	100	100	
Organización	Regular	19	17	17	17
	Bueno	90	83	83	100
	Total	109	100	100	
Dirección	Malo	2	2	2	2
	Regular	19	17	17	19
	Bueno	88	81	81	100
	Total	109	100	100	
Control	Regular	17	16	16	16
	Bueno	92	84	84	100
	Total	109	100	100	

Figura 3



Interpretando la figura 3, el 77% de los colaboradores indica que existe una buena planeación, el 83% indica que existe una buena organización, 81% indica que existe una buena dirección y 84% señala que existe un control bueno.

Tabla 9: *Tabla cruzada Gestión administrativa * Clima laboral*

			Clima laboral			
			Bajo	Medio	Eficiente	Total
Gestión administrativa	Regular	Recuento	2	17	0	19
		% del total	2%	15%	0%	17%
	Bueno	Recuento	0	8	82	90
		% del total	0%	8%	75%	83%
	Total	Recuento	2	25	82	109
		% del total	2%	23%	75%	100%

En la tabla 9, el 83% de los encuestados indicaron que tienen una gestión administrativa buena; de los cuales, el 8% manifestaron que el clima laboral es medio y el 75% que es eficiente.

Tabla 10: *Tabla cruzada Planeación * Clima laboral*

			Clima laboral			
			Bajo	Medio	Eficiente	Total
Planeación	Malo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0%	2%	0%	2%
	Regular	Recuento	2	19	2	23
		% del total	2%	17%	2%	21%
	Bueno	Recuento	0	4	80	84
		% del total	0%	4%	73%	77%
	Total	Recuento	2	25	82	109
		% del total	2%	23%	75%	100%

En la tabla 10, el 77% de los encuestados indicaron que tienen una planeación buena; de los cuales, el 4% manifestaron que el clima laboral es medio y el 73% que es eficiente.

Tabla 11: *Tabla cruzada Organización * Clima laboral*

			Clima laboral			
			Bajo	Medio	Eficiente	Total
Organización	Regular	Recuento	2	13	4	19
		% del total	2%	12%	3%	17%
	Bueno	Recuento	0	12	78	90
		% del total	0%	11%	72%	83%
	Total	Recuento	2	25	82	109
		% del total	2%	23%	75%	100%

En la tabla 11, el 83% de los encuestados indicaron que tienen una organización buena; de los cuales, el 11% manifestaron que el clima laboral es medio y el 72% que es eficiente.

Tabla 12: *Tabla cruzada Dirección *Clima laboral*

			Clima laboral			
			Bajo	Medio	Eficiente	Total
Dirección	Malo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2%	0%	0%	2%
	Regular	Recuento	0	19	0	19
		% del total	0%	17%	0%	17%
	Bueno	Recuento	0	6	82	88
		% del total	0%	6%	75%	81%
	Total	Recuento	2	25	82	109
		% del total	2%	23%	75%	100%

En la tabla 12, el 81% de los encuestados señalan que tienen una dirección buena; de los cuales, el 6% manifestaron que el clima laboral es medio y el 75% que es eficiente.

Tabla 13: *Tabla cruzada Control * Clima laboral*

			CLIMA LABORAL			Total
			Bajo	Medio	Eficiente	
CONTROL	Regular	Recuento	2	11	4	17
		% del total	2%	10%	4%	16%
	Bueno	Recuento	0	14	78	92
		% del total	0%	13%	71%	84%
	Total	Recuento	2	25	82	109
		% del total	2%	23%	75%	100%

En la tabla 13, el 84% de los encuestados indicaron que tienen un control bueno; de los cuales, el 13% manifestaron que el clima laboral es medio y el 71% que es eficiente.

Análisis Inferencial

Prueba de Normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 14: *Prueba de Kolmogórov-Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	0.176	109	0.00
Clima laboral	0.177	109	0.03

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Según los resultados de la prueba de normalidad de ambas variables podemos evidenciar que $\text{Sig } 0.00 < 0.05 \wedge \text{Sig } 0.03 < 0.05$; por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y se concluye que los datos de las variables provienen de una distribución no normal. Así mismo se justifica el uso de Rho de spearman para medir la correlación.

Tabla 15: *Escala de valores del coeficiente de correlación*

Valor	Concepto
Valor a 0,01 al 0,19	+ [Muy baja]
Valor a 0,2 al 0,39	+ [Baja]
Valor a 0,4 al 0,69	+ [Moderada]
Valor a 0,7 al 0,89	+ [Alta]
Valor a 0,9 al 0,99	+ [muy alta]
Valor a 1	+ [grande y perfecta]

Contrastación de hipótesis general:

Ho: No existe relación entre la Gestión Administrativa y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021.

Ha: Existe relación entre la Gestión Administrativa y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021.

Tabla 16: *Correlación gestión administrativa y clima laboral*

			Gestión administrativa	Clima laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Interpretando la tabla 16, podemos observar que el nivel de significancia es menor a 0,05; en ese sentido siguiendo la regla de decisión se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, se puede

afirmar que existe relación entre la Gestión Administrativa y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021 con una correlación de $r=0.682$ (Moderada).

Contrastación de hipótesis específico 1

Ho: No existe relación entre la planeación y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-202.

Ha: Existe relación entre la planeación y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-202.

Tabla 17: *Correlación planeación y clima laboral*

		Planeación	Clima laboral
Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,693**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
Clima laboral	Coefficiente de correlación	,693**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

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

Interpretando la tabla 17, podemos observar que el nivel de significancia es menor a 0,05 en ese sentido siguiendo la regla de decisión se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, se puede afirmar que existe relación entre la planeación y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021 con una correlación de $r=0.693$ (Moderada).

Contrastación de hipótesis específico 2

Ho: No existe relación entre la organización y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-202.

Ha: Existe relación entre la organización y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-202.

Tabla 18: *Correlación organización y clima laboral*

		Organización	Clima laboral
Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,636**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
Clima laboral	Coefficiente de correlación	,636**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

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

Interpretando la tabla 18, podemos observar que el nivel de significancia es menor a 0,05 en ese sentido siguiendo la regla de decisión se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, se puede afirmar que existe relación entre la organización y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021 con una correlación de $r=0.636$ (Moderada).

Contrastación de hipótesis específico 3

Ho: No existe relación entre la dirección y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-202.

Ha: Existe relación entre la dirección y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-202.

Tabla 19: *Correlación dirección y clima laboral*

		Dirección	Clima laboral
Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,676**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
Clima laboral	Coefficiente de correlación	,676**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

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

Interpretando la tabla 19, podemos observar que el nivel de significancia es menor a 0,05 en ese sentido siguiendo la regla de decisión se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, se puede afirmar que existe relación entre la dirección y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021 con una correlación de $r=0.676$ (Moderada).

Contrastación de hipótesis específico 4

Ho: No existe relación entre el control y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-202.

Ha: Existe relación entre el control y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-202.

Tabla 20: *Correlación control y clima laboral*

		Control	Clima laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,563**
		N	,000
Clima laboral		Coeficiente de correlación	109
		Sig. (bilateral)	109
		N	,563**
		,000	1,000
		109	,000
		109	109

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

Interpretando la tabla 20, podemos observar que el nivel de significancia es menor a 0,05 en ese sentido siguiendo la regla de decisión se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, se puede afirmar que existe relación entre el control y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021 con un coeficiente de correlación de $r=0.563$ (Moderada).

IV. DISCUSIÓN

En la presente tesis se buscó investigar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral. Analizando la hipótesis general, los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación moderada entre la gestión administrativa y el clima laboral con un $Rho = 0.682$ y un nivel de significancia menor a 0.05. Estos resultados son semejantes a los de Pare (2017) donde concluye que existe una relación entre estas mismas variables con una correlación de $Rho=0,516$. Asimismo, Bustamante (2021) concluyó que si las empresas trabajan para tener una buena gestión administrativa esto generaría un eficiente clima organizacional. Altamirano y Moreno (2019) determinaron que una correcta gestión administrativa mejorara el rendimiento de los colaboradores, puesto que tener definidos los planes estratégicos, estructura organizacional y políticas, genera una hoja de ruta para alcanzar los objetivos institucionales. Por tal motivo un buen plan en la gestión administrativa se verá reflejado en el ambiente de trabajo y en el logro de los objetivos. Según (Fayol, 1916, citado de Córdova 2013) menciona que la gestión administrativa es una consecución de etapas direccionadas a planear, estructurar, ordenar y supervisar los bienes de la empresa con el fin de alcanzar los objetivos eficientemente. Además, es el esquema detallado de las actividades que se cumplen en las empresas, estas son realizadas por los administradores, puesto que son los encargados de hacer cumplir los objetivos. (Ricalde, 2016). Puesto que al tener definidas las actividades de cada trabajador conjuntamente con las metas nos brindará un panorama claro si se está haciendo bien las cosas y por ende mejorará el rendimiento de la institución.

En relación a la primera hipótesis específica se determinó que existe correlación moderada entre la planeación y el clima laboral, coincidiendo con Arguello (2019) quien determinó la existencia de una relación significativa entre la planificación administrativa y el clima organizacional. Vela (2017) concluyó que para un buen clima laboral es necesario tener una buena planeación. Caisa (2017) determinó que al no contar con una buena planeación no es posible cumplir las metas. Vergaray et al. (2021) concluyó que los planes operativos y estratégicos deben ser comunicados a todo el personal, en tal sentido cuando los gerentes fijan las políticas, programas y objetivos lo primero que deben hacer es informar a su personal para evitar problemas futuros y mantener un trabajo

en armonía. Robbins & Coulter (2000) menciona que la planeación es recolección de hechos, suposiciones y visualización de actividades a futuro, así mismo permite la formulación de actividades necesarias para alcanzar los objetivos deseados.

En cuanto a la segunda hipótesis específica se encontró que existe correlación moderada entre la organización y el clima laboral, estos resultados concuerdan con Calderón (2019) concluyo que, si existe relación entre la organización y clima laboral, además señalo que una mejor organización en la institución generara un mayor clima laboral. Vergaray at al. (2021) concluyo que una buena división del trabajo es trascendental para fomentar un óptimo desempeño y clima laboral. Caisa (2017) determino que al no contar bien definidos los puestos de trabajo no se puede asignar correctamente las funciones de cada trabajador afectando directamente en su rendimiento. Koontz & Wehrich (2004) mencionan a la organización como la clasificación de funciones requeridas, conjunto de tareas necesarias para lograr las metas. Por tal razón los jefes deben estructurar correctamente cada puesto de trabajo y posteriormente asignar las funciones a cada trabajador para que de manera coordinada con el resto de áreas se logre cumplir los objetivos trazados.

Del mismo modo en la tercera hipótesis específica se encontró que existe correlación moderada entre la dirección y el clima laboral, estos resultados son semejantes a los de Rodriguez (2018) quien concluyo que existe evidencia estadística para afirmar la relación positiva entre la dirección y el clima laboral. Vergaray at al. (2021) determinó que la motivación es un aspecto de mucha importancia para lograr un buen clima de trabajo. Sierra (2018) concluyo que los valores son factores importantes que conforman el liderazgo, lo cual fortalecen un clima laboral conveniente. Buchele (1977), señala que la dirección comprende el predominio interpersonal del gerente a través del cual logra que sus trabajadores logren alcanzar los objetivos de la organización, mediante la vigilancia, comunicación y la motivación. Por ello los líderes de las instituciones juegan un rol importante en la dirección, puesto son quienes se encargan de poner en marcha todo lo planeado, además de crear el ambiente idóneo para que las personas puedan desenvolverse eficientemente.

Por último, en la cuarta hipótesis específica se encontró que existe correlación moderada entre el control y el clima laboral coincidiendo con Arguello (2019) quien determinó la existencia de una relación significativa entre el control administrativo y el clima organizacional. Calderón (2019) determinó que, si existe relación entre el control y clima laboral, además señaló que un buen control generara un clima laboral saludable. Vergaray et al. (2021) concluye que se deben realizar constantemente los controles anticipados y concurrentes en las instituciones. Por tal razón los jefes deben programar un plan de supervisión para poder detectar las fallas en sus procesos y seguidamente corregirlos. Robbins y Coulter (2000), mencionan que el control se basa en revisar si todo ocurre de acuerdo a lo planeado, con las instrucciones dadas y con las políticas establecidas. Tiene como finalidad mostrar los problemas para corregirlos e impedir que se generen nuevamente.

V. CONCLUSIONES

- 1. PRIMERO:** De acuerdo a los resultados se apreció una relación moderada entre la gestión administrativa y el clima laboral con una correlación de 0,682 y una significancia menor a 0,05. Se determina que una mejor gestión administrativa generará un provechoso clima laboral en la institución.
- 2. SEGUNDO:** Se halló una relación moderada entre la planeación y el clima laboral con una correlación de 0,693 y una significancia menor a 0,05. Se determina que una buena planeación generará un grato clima laboral en la institución.
- 3. TERCERO:** Se apreció una relación moderada entre la organización y el clima laboral con un coeficiente de correlación de 0,636 y una significancia menor a 0,05. Se determina que una buena organización generará un grato clima laboral en la institución.
- 4. CUARTO:** Se halló que existe una relación moderada entre la dirección y el clima laboral con un coeficiente de correlación de 0,676 y un nivel de significancia menor a 0,05. Se determina que una buena dirección generará un grato clima laboral en la institución.
- 5. QUINTO:** Se apreció una relación moderada entre el control y el clima laboral con un coeficiente de correlación de 0,563 y una significancia menor a 0,05. Se determina que un buen control generará un grato clima laboral en la institución.

VI. RECOMENDACIONES

1.- PRIMERO: En atención a los resultados generales se sugiere a las autoridades de la institución tomar las acciones necesarias para mejorar la planeación y dirección, esto propiciaría un clima laboral confortable para los colaboradores.

2.- SEGUNDO: Se sugiere que el director promueva la elaboración de un plan de capacitaciones o charlas informativas para todos los colaboradores, detallando el plan de trabajo anual, estrategias para que de esta manera se alcancen los objetivos institucionales.

3.- TERCERO: Se recomienda al director que para la asignación de cada puesto de trabajo sea de acuerdo al perfil profesional, para evitar futuras complicaciones en el desarrollo de las actividades.

4.- CUARTO: Se recomienda que dentro de la institución el promotor mantenga un liderazgo que se encargue de motivar y comunicar asertivamente a sus trabajadores para que puedan cumplir con las metas propuestas.

5.- QUINTO: Finalmente se sugiere al promotor de la institución educativa que programe un plan de vigilancia donde pueda supervisar que el desarrollo de las actividades se ejecute según lo planeado, posteriormente llevar a cabo una reunión con sus colaboradores para informar las falencias y proceder a buscar las oportunidades de mejora.

Referencias

- Altamirano, K. F. (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral en las Pymes del sector del cuero y calzado de la Provincia de Tungurahua*. [Tesis, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/30372>.
- Ansori, N., Widyanti, A., & -, Y. (2021). The Influence of Safety Climate, Motivation, and Knowledge on Worker Compliance and Participation: An Empirical Study of Indonesian SMEs. *Rcb.unal.edu.co*. <https://rcb.unal.edu.co/index.php/ingenv/article/view/83763>.
- Arguello, M. A. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018*. [Tesis, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41128>.
- Barrera, S., & Espinosa, E. (2018). Proceso contencioso administrativo peruano: evolución, balance y perspectiva. *Revista De Derecho Administrativo*, (11), 11-20. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/13541>
- Barreto, L. F. C., Villamizar, H. P. C., & Flórez, N. E. H. (2017). Working conditions and their impact on the health of workers in the Nueva Sexta market square, Cúcuta. *Psicoespacios: Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado*, 11(19), 99-119. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6109872>
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas, México.
- Buchele, R. B. (1977). *Management of Business and Public Organizations*. México: McGraw-Hill
- Bustamante, M. C. (2021). *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José "La Salle"*

Latacunga. [Tesis, Universidad Internacional del Ecuador].
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4540>

Caisa, S. J. (2017). *La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato* [Tesis, Universidad Técnica de Ambato]
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8058>

Calderón, M. T. (2019) *Gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administración en la sede central del gobierno regional de Moquegua*, 2019. [Tesis, Universidad Nacional de Moquegua]
<http://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/174>.

Carlsson, V. (2020). Governance Structure and Ideology: Analysing National Administrative Conditions for Gender Equality in the EU's Regional Policy. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 28(2), 153-166. <https://doi.org/10.1080/08038740.2020.1741446>

Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Ediciones San Marcos, Perú.

Castillo, E. F., Medina, M. A., Bernardo, J. V., Reyes, C. E., & Ayala, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45, e1351.
<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

Chiavenato, I. (2012). *Administración: teoría, proceso y práctica*. McGraw-Hill, 2002

Chromjaková, F. (2016). The key principles of process manager motivation in production and administration processes in an industrial enterprise. *Journal of Competitiveness*, 8(1) doi:
<http://dx.doi.org/10.7441/joc.2016.01.0>

Córdoba, M. (2013). *Formulación y Evaluación de Proyectos* (2da ed.). Bogotá: ECOE.

Dueñas, P. P. M., & Carmona, D. G. (2021). La gestión de la comunicación digital en las cooperativas españolas. CIRIEC - Espana, (101), 193-225. doi: <http://dx.doi.org/10.7203/CIRIEC-E.101.17638>

El país (2020), Educación: Europa lucha por mantener sus escuelas abiertas en la segunda ola. Recuperado de: <https://elpais.com/educacion/2020-11-08/europa-lucha-por-mantener-sus-escuelas-abiertas-en-la-segunda-ola.html>.

Fernández, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: Club Universitario.

Foro empresarial impulsa (2016), Finanzas: El Proceso administrativo. Recuperado de <https://www.impulsapopular.com/finanzas/que-es-un-proceso-administrativo-2/>

Gómez, A. y Palací, F. (2003). El constructo «Orientación a la calidad total» y su medida: el Cuestionario OCT. *Psicothema*. 15(3), 433-439.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición.

Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). Administración una perspectiva Global (12ª. Ed), México: McGraw-Hill

Lewin, K. (1988). La teoría de campo en la ciencia social, concepto de dinámica grupal. Editorial Paidós.

Louffat, E. (2016). Administración: fundamentos del proceso administrativo. Cengage Learning. <https://cutt.ly/HngE5qF>

Marín K., & Atencio E. (2008). Academic-Administrative Process of the Scientific and Ethical Journal of the Researcher: a case study *Omnia*, 14 (3), 160-183. ISSN: 1315-8856. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73711121009>.

Mejía, M. (2010). Manual para realizar Diagnostico del Clima Laboral. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Guatemala

- Méndez, C. (2008). *Clima Organizacional en Colombia, un método de análisis para su intervención*. (3ª. Ed). Colombia: Editorial Internacionales Thomson Editores.
- Mooney, J. D. (1962). Principios de organización. *Documentación Administrativa*, (59). <https://doi.org/10.24965/da.vi59.2022>
- Münch L. (2018). *Administration: organizational management, administrative approaches and processes*. Pearson Educación.
- Murgueytio, L. (2019). *Comunicación interna y clima organizacional de la unidad educativa "La Libertad"*, Santa Elena – 2018.
- Obregón, T. M. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Derecho & Sociedad*, (46), 199-206. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>
- Pare, G. S. (2017). *Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del instituto de medicina legal en Moquegua, 2017*. [Tesis, Universidad José Carlos Mariátegui] <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/368>.
- Paz, J. A. (2021). La brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado de trabajo en la argentina. *Desarrollo y Sociedad*, (88), 239-239–271. <http://dx.doi.org/10.13043/DYS.88.7>
- Ricalde, M. D. G. B. (2016). *Proceso administrativo*. Editorial digital UNID.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2000). *Administración*. (6ª. Ed), México, Prentice Hall.
- Rodriguez, E. N. (2018). *Gestión de procesos administrativos y clima laboral en una empresa textil de la región Ica, 2016*. [Tesis, Universidad Autónoma de Ica] <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/957>

- Schreiber, D., Schmidt, S., Bohnenberger, M. C., & Pinheiro, C. M. P. (2021). Interpersonal relations, creativity and professional recognition: a reflective analysis. *Revista Alcance (Online)*, 28(3), 324-339. doi: [http://dx.doi.org/10.14210/alcance.v28n3\(set/dez\).p.324-339](http://dx.doi.org/10.14210/alcance.v28n3(set/dez).p.324-339)
- Segredo M., García A., López P., Cabrera P., & Perdomo V,. (2017). Organizational communication as a necessary dimension to measure the climate in public health organizations. *Horizonte sanitario*, 16(1), 28-37. <https://doi.org/10.19136/hs.v16i1.1256>
- Sierra, M. A. (2018). El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, A.V. [Tesis, Universidad Rafael Landívar] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
- Stastna, L., & Simon, M. (2016). Improvement of administration processes in manufacturing companies. *Applied Mechanics and Materials*, 835, 835-840. doi: <http://dx.doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMM.835.835>
- Terpend, R., & Shannon, P. (2020). Teaching Lean Principles in Nonmanufacturing Settings Using a Computer Equipment Order Quotation Administrative Process. *Decision Sciences Journal Of Innovative Education*, 19(1), 63-89. <https://doi.org/10.1111/dsji.12227>
- Vela, M. D. P. (2017) Gestión administrativa y clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali, 2017. [Tesis, Universidad Nacional de Ucayali] <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4434>.
- Vergaray, J., García, C., Gutiérrez, W., León, F., y León, C. (2021). Gestión Administrativa y clima laboral en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. *Revista Científica: Qualitas*, 22, 46-58. <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102>.

ANEXOS: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: PROCESOS ADMINISTRATIVOS				
¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021?	Identificar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021.	Existe relación entre la Gestión Administrativa y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021.	Dimensiones	Indicadores			
			Planeación	Fijación de objetivos			
				Establecimiento de políticas			
				Programas			
			Organización	Presupuesto			
				División del trabajo			
				Coordinación			
			Dirección	Descripción de funciones			
				Toma de decisiones			
				Comunicación			
				Motivación			
			Control	Liderazgo			
Actividades de control							
Información y comunicación							
			Variable 2: CLIMA LABORAL				
¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021?	Identificar la relación que existe entre la organización y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021	Existe relación entre la organización y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021	Dimensiones	Indicadores			
			Comunicación	Libre expresión oral			
				Información oportuna			
				Accesibilidad			
			Liderazgo	Motivación			
				Fomentación de valores			
			Relaciones interpersonales	Empatía			
				Cooperación			
				Trabajo en equipo			
			¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021?	Identificar la relación que existe entre la dirección y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021	Existe relación entre la dirección y el clima laboral de una institución educativa privada, Ate-2021	Desarrollo personal y profesional	Oportunidades de crecimiento
							Importancia laboral
							Grado de instrucción
Iniciativa laboral							
Identificación con la institución	Compromiso						
	Presentación de pertenencia						
Estabilidad laboral	Seguridad en el trabajo						
	Valoración al buen trabajo						
Remuneración	Nivel de salario						
	Promoción de la calidad						
Orientación a la calidad	Mejora constante						
	Seguridad en el trabajo						
Condiciones ambientales	Elementos tangibles						

Método y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Tratamiento estadístico
Método: Cuantitativo, hipotético deductivo	Colaboradores de la institución educativa Privada, Ate -2021	Técnica: Encuesta	- Tablas cruzadas
Diseño: No experimental, de corte transversal		Instrumento: El cuestionario	- Graficas de barras
Tipo y nivel: Investigación básica, de nivel descriptivo correlacional		- Cuestionario para la variable Gestión Administrativa - Cuestionario para la variable Clima laboral	- Prueba estadística de correlación de Spearman

CUESTIONARIO - GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Gestión administrativa de la institución donde usted labora**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la **Gestión administrativa**.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CODIGO	CATEGORIA	
S	NUNCA	1
F	A VECES	2
N	SIEMPRE	3

N.º	ÍTEMS	1	2	3
1	¿En el área que tu laboras se planifican los trabajos que se realizan?			
2	¿La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?			
3	¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?			
4	¿Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos?			
5	¿La gestión del centro educativo establece apropiadamente las metas institucionales?			
6	¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?			
7	¿La gestión del centro educativo actualiza continuamente la estructura organizacional?			
8	¿La administración tiene claramente establecidas el orden jerárquico?			
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?			
10	¿Los jefes promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?			
11	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?			
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?			

13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?			
14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?			
15	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?			
16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?			
17	¿La administración propicia que los colaboradores se sientan identificados con la institucional?			
18	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?			
19	¿La entidad cuenta con un órgano de control?			
20	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?			
21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?			
22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?			
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?			
24	¿Los jefes llevan el registro del cumplimiento de las normas?			

CUESTIONARIO – CLIMA LABORAL

Por favor, dedique unos minutos a completar esta encuesta, la información servirá para conocer las percepciones de todos los colaboradores sobre **clima laboral de la institución educativa**

Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y serán analizadas de forma agregada.

El instrumento presenta una serie de preguntas sobre distintos aspectos. Por favor, utilice la siguiente escala para responder, marcando con una X la casilla que más se identifique con la pregunta que se plantea:

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4
1	En la Institución se nos alienta a hacer sugerencias para mejorar nuestro trabajo y de los proyectos en general.				
2	La forma de dirigir estimula relaciones y el logro de resultados.				
3	Las personas en la institución nos comprendemos y aceptamos tal como somos.				
4	El centro educativo promueve el crecimiento y desarrollo personal y profesional.				
5	Considero la Institución como una gran familia.				
6	Tengo un cierto nivel de seguridad en mi trabajo, de cara al futuro.				
7	Considero que mi trabajo está bien remunerado.				
8	El personal de la Institución cada día trata de hacer mejor las cosas.				
9	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo.				
10	Cuando tengo una queja o insatisfacción me siento en libertad de hablar con él(la) jefe(a).				

11	La comprensión y el respeto son características propias de los niveles de jefatura del centro educativo.				
12	Me llevo bien con mis compañeros de equipo.				
13	La Institución brinda oportunidades de desarrollo profesional con programas que enriquecen mi desempeño personal y laboral.				
14	Me siento orgulloso(a) de trabajar para el centro educativo				
15	Existen posibilidades de promoción en la Institución.				
16	La actitud del personal es de optimizar el tiempo de la jornada laboral.				
17	Tengo espacio suficiente en mi puesto de trabajo.				
18	Se puede decir lo que se piensa en la Institución,				
19	Considero que entre mis compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones.				
20	Estoy consciente del aporte que brindo la Institución.				
21	Me siento integrado(a) en el centro educativo				
22	Mi puesto de trabajo me resulta agradable				
23	Existe buena comunicación de arriba a abajo en la Institución.				
24	Existe colaboración entre el personal de los diferentes equipos y áreas del centro educativo				
25	Tengo la suficiente libertad de iniciativa en mi trabajo.				
26	Me gusta trabajar en la Institución.				
27	El centro educativo me brinda la seguridad de contar con un trabajo.				
28	Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en mi entorno social, fuera de la Institución.				
29	En la Institución se promueve para que hagamos con calidad nuestro trabajo.				
30	La limpieza, higiene y salubridad en mi lugar de trabajo son adecuadas.				
31	Existe una buena comunicación de abajo a arriba en la Institución				
32	Existe armonía entre el personal de mi área.				
33	Mi trabajo está en relación con mi experiencia y nivel académico.				
34	Considero el centro educativo como mío, como algo propio.				

35	Puedo estar seguro(a) de conservar mi puesto si hago un buen trabajo.				
36	Los sistemas y procedimientos con que contamos facilitan la práctica de la calidad.				
37	Estoy informado de los logros y resultados de las acciones de la institución educativa				
38	El (la) jefe(a) me trata con respeto y con amabilidad.				
39	Cuando entré a trabajar mis compañeros de equipo me ayudaron y apoyaron los primeros días.				
40	Mi trabajo es suficientemente valorado.				
41	Conozco la Visión y Misión de la Institución.				
42	La Institución valora y trata de conservar al personal.				
43	Creo que mi sueldo está en consonancia con la labor que realizo.				
44	Las condiciones de trabajo son seguras (no representan riesgos para la salud).				
45	A los empleados en general, se nos informa oportunamente de lo que acontece en la Institución.				

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN							
1	¿En el área que tu laboras se planifican los trabajos que se realizan?	X		X		X		
2	¿La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	X		X		X		
3	¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?	X		X		X		
4	¿Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos?	X		X		X		
5	¿La gestión del centro educativo establece apropiadamente las metas institucionales?	X		X		X		
6	¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La gestión del centro educativo actualiza continuamente la estructura organizacional?	X		X		X		
8	¿La administración tiene claramente establecidas el orden jerárquico?	X		X		X		
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?	X		X		X		
10	¿Los jefes promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	X		X		X		
11	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	X		X		X		
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	X		X		X		
14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	X		X		X		
15	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		
16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	X		X		X		
17	¿La administración propicia que los colaboradores se sientan identificados con la institucional?	X		X		X		

18	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿La entidad cuenta con un órgano de control?	X		X		X		
20	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	X		X		X		
21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?	X		X		X		
22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	X		X		X		
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	X		X		X		
24	¿Los jefes llevan el registro del cumplimiento de las normas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ledesma Cuadros Mildred Jénica **DNI:** 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho, 12 de octubre de 2021

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN							
1	¿En el área que tu laboras se planifican los trabajos que se realizan?	X		x		x		
2	¿La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	X		x		x		
3	¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?	X		x		x		
4	¿Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos?	X		x		x		
5	¿La gestión del centro educativo establece apropiadamente las metas institucionales?	X		x		x		
6	¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?	X		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La gestión del centro educativo actualiza continuamente la estructura organizacional?	X		x		x		
8	¿La administración tiene claramente establecidas el orden jerárquico?	X		x		x		
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?	X		x		x		
10	¿Los jefes promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	X		x		x		
11	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	X		x		x		
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?	X		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	X		x		x		
14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	X		x		x		
15	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	X		x		x		
16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	X		x		x		
17	¿La administración propicia que los colaboradores se sientan identificados con la institucional?	X		x		x		
18	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿La entidad cuenta con un órgano de control?	x		x		x		
20	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	x		x		x		

21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?	X		X		X		
22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	X		X		X		
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	X		X		X		
24	¿Los jefes llevan el registro del cumplimiento de las normas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: BARDALES CARDENAS, MIGUEL DNI: 08437636

Grado y Especialidad del validador: Dr. en Administración

San Juan de Lurigancho, 15 de octubre de 2021

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN							
1	¿En el área que tu laboras se planifican los trabajos que se realizan?	x		x		x		
2	¿La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	x		x		x		
3	¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?	x		x		x		
4	¿Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos?	x		x		x		
5	¿La gestión del centro educativo establece apropiadamente las metas institucionales?	x		x		x		
6	¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La gestión del centro educativo actualiza continuamente la estructura organizacional?	x		x		x		
8	¿La administración tiene claramente establecidas el orden jerárquico?	x		x		x		
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?	x		x		x		
10	¿Los jefes promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	x		x		x		
11	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	x		x		x		
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	x		x		x		
14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	x		x		x		
15	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	x		x		x		
16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	x		x		x		
17	¿La administración propicia que los colaboradores se sientan identificados con la institucional?	x		x		x		
18	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿La entidad cuenta con un órgano de control?	x		x		x		
20	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	x		x		x		

21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?	X		X		X		
22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	X		X		X		
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	X		X		X		
24	¿Los jefes llevan el registro del cumplimiento de las normas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Suca Apaza Guido Rene

DNI: 42203023

Grado y Especialidad del validador: Mg. Sc. y especialista en Industria 4.0

San Juan de Lurigancho, 15 de octubre de 2021

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la Institución se nos alienta a hacer sugerencias para mejorar nuestro trabajo y de los proyectos en general.	x		x		x		
10	Cuando tengo una queja o insatisfacción me siento en libertad de hablar con él(la) jefe(a).	x		x		x		
18	Se puede decir lo que se piensa en la Institución,	x		x		x		
23	Existe buena comunicación de arriba a abajo en la Institución.	x		x		x		
31	Existe una buena comunicación de abajo a arriba en la Institución	x		x		x		
37	Estoy informado de los logros y resultados de las acciones de la institución educativa	x		x		x		
45	A los empleados en general, se nos informa oportunamente de lo que acontece en la Institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
2	La forma de dirigir estimula relaciones y el logro de resultados.	x		x		x		
11	La comprensión y el respeto son características propias de los niveles de jefatura del centro educativo.	x		x		x		
38	El (la) jefe(a) me trata con respeto y con amabilidad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Las personas en la institución nos comprendemos y aceptamos tal como somos.	x		x		x		
12	Me llevo bien con mis compañeros de equipo.	x		x		x		
19	Considero que entre mis compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones.	x		x		x		
24	Existe colaboración entre el personal de los diferentes equipos y áreas del centro educativo	x		x		x		

32	Existe armonía entre el personal de mi área.	x		x		x		
39	Cuando entré a trabajar mis compañeros de equipo me ayudaron y apoyaron los primeros días.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El centro educativo promueve el crecimiento y desarrollo personal y profesional.	x		x		x		
13	La Institución brinda oportunidades de desarrollo profesional con programas que enriquecen mi desempeño personal y laboral.	x		x		x		
20	Estoy consciente del aporte que brindo la Institución.	x		x		x		
25	Tengo la suficiente libertad de iniciativa en mi trabajo.	x		x		x		
33	Mi trabajo está en relación con mi experiencia y nivel académico.	x		x		x		
40	Mi trabajo es suficientemente valorado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considero la Institución como una gran familia.	x		x		x		
14	Me siento orgulloso(a) de trabajar para el centro educativo	x		x		x		
21	Me siento integrado(a) en el centro educativo	x		x		x		
26	Me gusta trabajar en la Institución.	x		x		x		
34	Considero el centro educativo como mío, como algo propio.	x		x		x		
41	Conozco la Visión y Misión de la Institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: ESTABILIDAD LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Tengo un cierto nivel de seguridad en mi trabajo, de cara al futuro.	x		x		x		
15	Existen posibilidades de promoción en la Institución.	x		x		x		
27	El centro educativo me brinda la seguridad de contar con un trabajo.	x		x		x		
35	Puedo estar seguro(a) de conservar mi puesto si hago un buen trabajo.	x		x		x		
42	La Institución valora y trata de conservar al personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 7: REMUNERACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considero que mi trabajo está bien remunerado.	x		x		x		

28	Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en mi entorno social, fuera de la Institución.	x		x		x		
43	Creo que mi sueldo está en consonancia con la labor que realizo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 8: ORIENTACIÓN A LA CALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
8	El personal de la Institución cada día trata de hacer mejor las cosas.	x		x		x		
16	La actitud del personal es de optimizar el tiempo de la jornada laboral.	x		x		x		
29	En la Institución se promueve para que hagamos con calidad nuestro trabajo.	x		x		x		
36	Los sistemas y procedimientos con que contamos facilitan la práctica de la calidad.	x		x		x		
DIMENSIÓN 9: CONDICIONES AMBIENTALES		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo.	x		x		x		
17	Tengo espacio suficiente en mi puesto de trabajo.	x		x		x		
22	Mi puesto de trabajo me resulta agradable	x		x		x		
30	La limpieza, higiene y salubridad en mi lugar de trabajo son adecuadas.	x		x		x		
44	Las condiciones de trabajo son seguras (no representan riesgos para la salud).	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ledesma Cuadros Mildred Jénica

DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, 12 de octubre de 2021

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



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la Institución se nos alienta a hacer sugerencias para mejorar nuestro trabajo y de los proyectos en general.	x		x		x		
10	Cuando tengo una queja o insatisfacción me siento en libertad de hablar con él(la) jefe(a).	x		x		x		
18	Se puede decir lo que se piensa en la Institución,	x		x		x		
23	Existe buena comunicación de arriba a abajo en la Institución.	x		x		x		
31	Existe una buena comunicación de abajo a arriba en la Institución	x		x		x		
37	Estoy informado de los logros y resultados de las acciones de la institución educativa	x		x		x		
45	A los empleados en general, se nos informa oportunamente de lo que acontece en la Institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
2	La forma de dirigir estimula relaciones y el logro de resultados.	x		x		x		
11	La comprensión y el respeto son características propias de los niveles de jefatura del centro educativo.	x		x		x		
38	El (la) jefe(a) me trata con respeto y con amabilidad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Las personas en la institución nos comprendemos y aceptamos tal como somos.	x		x		x		
12	Me llevo bien con mis compañeros de equipo.	x		x		x		
19	Considero que entre mis compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones.	x		x		x		
24	Existe colaboración entre el personal de los diferentes equipos y áreas del centro educativo	x		x		x		
32	Existe armonía entre el personal de mi área.	x		x		x		
39	Cuando entré a trabajar mis compañeros de equipo me ayudaron y apoyaron los primeros días.	x		x		x		

DIMENSIÓN 4: DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
4	El centro educativo promueve el crecimiento y desarrollo personal y profesional.	x		x		x		
13	La Institución brinda oportunidades de desarrollo profesional con programas que enriquecen mi desempeño personal y laboral.	x		x		x		
20	Estoy consciente del aporte que brindo la Institución.	x		x		x		
25	Tengo la suficiente libertad de iniciativa en mi trabajo.	x		x		x		
33	Mi trabajo está en relación con mi experiencia y nivel académico.	x		x		x		
40	Mi trabajo es suficientemente valorado.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considero la Institución como una gran familia.	x		x		x		
14	Me siento orgulloso(a) de trabajar para el centro educativo	x		x		x		
21	Me siento integrado(a) en el centro educativo	x		x		x		
26	Me gusta trabajar en la Institución.	x		x		x		
34	Considero el centro educativo como mío, como algo propio.	x		x		x		
41	Conozco la Visión y Misión de la Institución.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: ESTABILIDAD LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Tengo un cierto nivel de seguridad en mi trabajo, de cara al futuro.	x		x		x		
15	Existen posibilidades de promoción en la Institución.	x		x		x		
27	El centro educativo me brinda la seguridad de contar con un trabajo.	x		x		x		
35	Puedo estar seguro(a) de conservar mi puesto si hago un buen trabajo.	x		x		x		
42	La Institución valora y trata de conservar al personal.	x		x		x		
DIMENSIÓN 7: REMUNERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considero que mi trabajo está bien remunerado.	x		x		x		
28	Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en mi entorno social, fuera de la Institución.	x		x		x		
43	Creo que mi sueldo está en consonancia con la labor que realizo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 8: ORIENTACIÓN A LA CALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	

8	El personal de la Institución cada día trata de hacer mejor las cosas.	X		X		X		
16	La actitud del personal es de optimizar el tiempo de la jornada laboral.	X		X		X		
29	En la Institución se promueve para que hagamos con calidad nuestro trabajo.	X		X		X		
36	Los sistemas y procedimientos con que contamos facilitan la práctica de la calidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 9: CONDICIONES AMBIENTALES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo.	X		X		X		
17	Tengo espacio suficiente en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
22	Mi puesto de trabajo me resulta agradable	X		X		X		
30	La limpieza, higiene y salubridad en mi lugar de trabajo son adecuadas.	X		X		X		
44	Las condiciones de trabajo son seguras (no representan riesgos para la salud).	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Bardales Cárdenas, Miguel **DNI:** 08437636

Grado y Especialidad del validador: Dr. en Administración

San Juan de Lurigancho, 15 de octubre de 2021

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la Institución se nos alienta a hacer sugerencias para mejorar nuestro trabajo y de los proyectos en general.	x		x		x		
10	Cuando tengo una queja o insatisfacción me siento en libertad de hablar con él(la) jefe(a).	x		x		x		
18	Se puede decir lo que se piensa en la Institución,	x		x		x		
23	Existe buena comunicación de arriba a abajo en la Institución.	x		x		x		
31	Existe una buena comunicación de abajo a arriba en la Institución	x		x		x		
37	Estoy informado de los logros y resultados de las acciones de la institución educativa	x		x		x		
45	A los empleados en general, se nos informa oportunamente de lo que acontece en la Institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
2	La forma de dirigir estimula relaciones y el logro de resultados.	x		x		x		
11	La comprensión y el respeto son características propias de los niveles de jefatura del centro educativo.	x		x		x		
38	El (la) jefe(a) me trata con respeto y con amabilidad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Las personas en la institución nos comprendemos y aceptamos tal como somos.	x		x		x		
12	Me llevo bien con mis compañeros de equipo.	x		x		x		
19	Considero que entre mis compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones.	x		x		x		
24	Existe colaboración entre el personal de los diferentes equipos y áreas del centro educativo	x		x		x		
32	Existe armonía entre el personal de mi área.	x		x		x		
39	Cuando entré a trabajar mis compañeros de equipo me ayudaron y apoyaron los primeros días.	x		x		x		

DIMENSIÓN 4: DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
4	El centro educativo promueve el crecimiento y desarrollo personal y profesional.	x		x		x		
13	La Institución brinda oportunidades de desarrollo profesional con programas que enriquecen mi desempeño personal y laboral.	x		x		x		
20	Estoy consciente del aporte que brindo la Institución.	x		x		x		
25	Tengo la suficiente libertad de iniciativa en mi trabajo.	x		x		x		
33	Mi trabajo está en relación con mi experiencia y nivel académico.	x		x		x		
40	Mi trabajo es suficientemente valorado.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considero la Institución como una gran familia.	x		x		x		
14	Me siento orgulloso(a) de trabajar para el centro educativo	x		x		x		
21	Me siento integrado(a) en el centro educativo	x		x		x		
26	Me gusta trabajar en la Institución.	x		x		x		
34	Considero el centro educativo como mío, como algo propio.	x		x		x		
41	Conozco la Visión y Misión de la Institución.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: ESTABILIDAD LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Tengo un cierto nivel de seguridad en mi trabajo, de cara al futuro.	x		x		x		
15	Existen posibilidades de promoción en la Institución.	x		x		x		
27	El centro educativo me brinda la seguridad de contar con un trabajo.	x		x		x		
35	Puedo estar seguro(a) de conservar mi puesto si hago un buen trabajo.	x		x		x		
42	La Institución valora y trata de conservar al personal.	x		x		x		
DIMENSIÓN 7: REMUNERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considero que mi trabajo está bien remunerado.	x		x		x		
28	Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en mi entorno social, fuera de la Institución.	x		x		x		
43	Creo que mi sueldo está en consonancia con la labor que realizo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 8: ORIENTACIÓN A LA CALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	

8	El personal de la Institución cada día trata de hacer mejor las cosas.	X		X		X		
16	La actitud del personal es de optimizar el tiempo de la jornada laboral.	X		X		X		
29	En la Institución se promueve para que hagamos con calidad nuestro trabajo.	X		X		X		
36	Los sistemas y procedimientos con que contamos facilitan la práctica de la calidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 9: CONDICIONES AMBIENTALES		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo.	X		X		X		
17	Tengo espacio suficiente en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
22	Mi puesto de trabajo me resulta agradable	X		X		X		
30	La limpieza, higiene y salubridad en mi lugar de trabajo son adecuadas.	X		X		X		
44	Las condiciones de trabajo son seguras (no representan riesgos para la salud).	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Suca Apaza Guido Rene

DNI: 42203023

Grado y Especialidad del validador: Mg. Sc. y especialista en Industria 4.0

San Juan de Lurigancho, 15 de octubre de 2021

¹ **pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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





Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ASCENCIO ÑAURE JULIO GERAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima laboral de una Institución Educativa Privada, Ate - 2021 ", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ASCENCIO ÑAURE JULIO GERAR DNI: 74911644 ORCID 0000-0002-4303-912X	Firmado digitalmente por: JASCENCION1601 el 08-01-2022 08:42:53

Código documento Trilce: INV - 0495401