



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDRES AVELINO CÁCERES,
DISTRITO CHINCHA ALTA-2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACIÓN.**

PRESENTADO POR:

MG. NAVARRETE VELARDE RAUL ANTONIO

ASESOR:

DR. CAMPOS MARTINEZ, JOSE JORGE

CODIGO ORCID: 000-003-4338-8941

CHINCHA - ICA – PERÚ-2019

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
I. INTRODUCCION.....	7
II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
2.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	9
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
2.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	11
2.4. HIPÓTESIS.....	11
2.5. VARIABLES.....	12
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	12
2.7. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	13
III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
3.1. OBJETIVOS GENERAL.....	14
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
IV. MARCO TEÓRICO.....	14
4.1. ANTECEDENTES.....	14
4.2. BASE TEÓRICA.....	18
V. MÉTODOS O PROCEDIMIENTO.....	24
5.1. MÉTODO Y DISEÑO.....	24
5.2. POBLACIÓN.....	25
5.3. MUESTRA.....	25
VI. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	25
VII. RESULTADOS.....	26
VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	37
8.1. CONCLUSIONES.....	37
8.2. RECOMENDACIONES.....	37
BIBLIOGRAFÍA.....	39
ANEXO 01: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43

DEDICATORIA

A mi familia por día a día ayudarme a
cumplir con este logro y objetivo en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quien me ha dado innumerables dones y bendiciones, por darme la fortaleza que necesitaba a lo largo de mi carrera laboral. A los maestros por su tiempo y por el apoyo y la sabiduría que me ha brindado para avanzar en mi educación profesional. Por motivarme siempre a lograr mis objetivos.

RESUMEN

La presentación de este trabajo de investigación denominada “Gestión Administrativa y Clima Organizacional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres, distrito Chincha Alta”

Las variables de investigación incluyen la gestión administrativa en términos de planificación, organización, dirección y control y los cambios en el clima organizacional en términos de comunicación, motivación, intercambio y participación.

El método utilizó un estudio de tipo línea base, un nivel de asociación descriptivo, un enfoque de reducción de hipótesis y un diseño no experimental. En el estudio participaron 80 administradores y docentes de la muestra censal.

Los datos se recopilaron mediante una metodología de encuesta y dos cuestionarios de 12 preguntas. En la institución educativa Andrés Avelino Cáceres de la zona de Chincha alta, como resultado del confrontamiento de hipótesis generales con un nivel de significancia bilateral de 0.00. Una buena cultura organizacional también forma parte del buen gobierno.

PALABRAS CLAVES:

Gestión, Gestión administrativa, Organización, clima organizacional, planificación, comunicación.

ABSTRACT

The presentation of this research work called "Administrative Management and Organizational Climate in the Andrés Avelino Cáceres Educational Institution, Chincha Alta district"

Research variables include administrative management in terms of planning, organization, direction, and control, and changes in the organizational climate in terms of communication, motivation, exchange, and participation.

The method used a baseline type study, a descriptive association level, a hypothesis reduction approach, and a non-experimental design. 80 administrators and teachers from the census sample participated in the study.

Data was collected using a survey methodology and two 12-question questionnaires. At the Andrés Avelino Cáceres educational institution in the Chincha Alta area, as a result of the confrontation of general hypotheses with a bilateral significance level of 0.00. A good organizational culture is also part of good governance.

KEYWORDS:

Management, Administrative management, Organization, organizational climate, planning, communication.

I. INTRODUCCION

Esta investigación se realizó iniciando con la descripción de la situación problemática, los párrafos propuestos de bases teóricas. marco teórico, procedimientos detallados; conclusiones; recomendaciones; Además, se han agregado apéndices, incluyendo una encuesta realizada para obtener información relevante, a partir de la cual se puede formar una estructura:

Capítulo I: Planificación del problema, prueba de la argumentación de la situación problemática, de esta manera se define concretamente el problema general, definiendo los objetivos, justificando y limitando el significado del trabajo de investigación.

Capítulo II: El marco teórico, que consta de investigaciones internacionales y nacionales, asumiendo el desarrollo de fundamentos teóricos que cristalizan en las bases teóricas de la investigación, apoyándose en investigadores especializados, así como fundamentos teóricos conceptualmente. para que formen un soporte teórico del mismo, definan propuestas y a partir de ellas desarrollen una actividad variada.

Capítulo III: Metodología en el cual se define el diseño metodológico como descriptivo – no experimental explicativo, utilizado como enfoque cuantitativo en su desarrollo, también se acordó identificar una población de 80 entre administrativos y docentes.

El Capítulo IV los resultados contiene respuestas y opiniones de expertos sobre el clima organizacional y la gestión administrativa, así como los resultados de los estudios.

En el Capítulo V, se realiza una discusión donde es posible precisar ciertos aspectos de factores relacionados con el clima organizacional, como su importancia y prevalencia en la gestión administrativa en las unidades estatales.

Capítulo VI, Conclusiones y recomendaciones, como resultado de las investigaciones, como la comparación de opiniones y las encuestas a expertos, es posible responder preguntas relacionadas con las metas trazadas, y se espera que se hagan recomendaciones para mejorar la gestión.

II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Mundialmente, el clima laboral en las empresas es uno de los aspectos más importantes y también uno de los más descuidados. Olvidar este aspecto puede desencadenar diversos problemas que afecten la productividad de la organización debido a su tamaño. Pero eso no es todo, porque un ambiente laboral inestable también provoca que los empleados abandonen el trabajo. Para ello, cada organización debe saber exactamente cuál es el entorno de la organización y cómo afecta directamente la integración de socios.

El ambiente de trabajo, es decir el ambiente de la organización, es el espacio donde se cumplen las tareas laborales de los socios. No sólo está relacionado con el espacio físico, sino también con el intangible. Esto significa que el entorno organizacional tiene en cuenta qué relaciones forman los socios entre sí. Ignorar la calidad de las relaciones laborales y la satisfacción de los empleados puede traer malos resultados para su negocio.

Esta es la situación también a nivel nacional, donde la rotación o la salida del personal, la insatisfacción laboral debilita los beneficios previstos de la empresa, e incluso la salida provoca alguna pérdida en formación o inversión en formación y la participación de un nuevo socio. Para alcanzar

las metas y objetivos planificados se debe mantener e implementar un clima organizacional adecuado y acorde con la dirección. Todo esto es necesario para conocer las razones que crean esta situación, por lo cual es necesario proponer una alternativa de solución y conocer la gestión administrativa. Estas recomendaciones y la organización pueden volverse competitivas, aquellas que desarrollan eficiencia y eficacia para cumplir con las metas y objetivos de la organización, resultando en un mejor desempeño de las actividades propuestas en el sector educativo y conduciendo a un mejor bienestar. sociedad

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida se relaciona la gestión administrativa con el clima organizacional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres del Distrito de Chincha 2019?

PROBLEMA ESPECÍFICO

- a) ¿Cuáles son las medidas administrativas relacionadas con la comunicación del clima organizacional en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres de la región Chincha?
- b) ¿En qué medida se relaciona la administración con la motivación del clima organizacional en las instituciones educativas de Andrés Avelino Cáceres en la región de Chincha?

c) ¿En qué medida la gestión administrativa está relacionada con la participación en el clima organizacional de la institución educativa Andrés Avelino Cáceres del distrito de Chincha?

2.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Este estudio se justifica porque la administración y su relación con el entorno organizacional puede asegurar un desarrollo armonioso entre los miembros y líderes de la organización para lograr los objetivos de la organización, alcanzar las metas predeterminadas y obtener ganancias.

Desde el punto de vista de una adecuada implementación, se deben aplicar las teorías científicas relacionadas con estas variables.

En la implementación se pondrá en agenda la gestión administrativa y el clima organizacional, que da un enfoque que tenga en cuenta la gestión administrativa y el clima organizacional en una institución educativa es esencial para su desarrollo y éxito a largo plazo.

2.4. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres del distrito de Chincha.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

Existe relación entre el liderazgo administrativo y la comunicación del clima organizacional en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres del distrito de Chincha.

La gestión administrativa tiene relación con la motivación del clima organizacional en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres del distrito de Chincha.

2.5. VARIABLES

- Variable independiente: Gestión Administrativa
- Variable Dependiente: Clima organizacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Utilizamos métricas como:

En la variable Gestión administrativa: Se consideraron las dimensiones de planificación, organización, control y gestión.

En la variable Clima organizacional: Se consideraron las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación.

2.7. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
Variable X GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	Programar	
		Organizar	
		Proceso	
	Organización	Ejecución	
		Tareas	
		Orden	
	Dirección	Intervención	
		Respaldo	
		Actividades	
	Variable Y CLIMA ORGANIZACIONAL	Control	Supervisión
			Seguimiento
			Desempeño
Comunicación		Rapidez	
		Respeto	
		Espacio/horarios	
Motivación		Reconocimiento	
		Prestigio	
		Autonomía	
Confianza		Grado de relaciones	
		Sinceridad	
		Confianza	
Participación		En actividades	
		Equipos/reuniones	
		Coordinación	

III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. OBJETIVOS GENERAL

- Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres, del distrito de Chincha 2019.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Identificar la relación entre la gestión administrativa y la comunicación del clima organizacional en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres, del distrito de Chincha 2019.

b) Determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación del clima organizacional en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres, del distrito de Chincha 2019.

c) Determinar la relación entre el liderazgo ejecutivo y el clima organizacional de confianza en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres, del distrito de Chincha 2019.

d) Demostrar la relación entre administración y participación en el clima organizacional de la institución educativa Chincha 2019 de Andrés Avelino Cáceres.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1. ANTECEDENTES

Santillán (2016) "El liderazgo administrativo y su impacto en el clima organizacional, Unidad Educativa Docentes Antonio José de Sucre, Los Ríos Cantonquevedo, Ecuador, 2016".

Conclusiones alcanzadas: Las autoridades no actúan adecuadamente ante los problemas y necesidades de los pedagogos y personal administrativo de la unidad educativa, su ausencia en asuntos personales retrasa el desarrollo de la institución y el cumplimiento de los requisitos.

Los administradores tampoco trabajan al 100% en equipo, existe cierto egoísmo profesional hacia los docentes 26, lo que destruye las relaciones mutuas y la posible comunicación, les falta liderazgo en sus tareas. Los profesores necesitan una respuesta más precisa a sus deseos, que se escuche su punto de vista, la comunicación y la confianza hacen que las presentaciones sean más positivas.

Bustamante en su investigación sobre la relación del liderazgo administrativo con el clima organizacional de la unidad educativa privada de San José La Salle Latacunga, Quito, Ecuador. "El objetivo principal de este estudio es analizar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la unidad educativa privada de San José La Salle.

Ortiz (2018) Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo en la Escuela Pública del Poder Cívico

Benjamín Zeledón Rodríguez, en el municipio de la III Región de Managua, en el segundo semestre de 2016. La meta El objetivo del estudio es evaluar la relación entre clima organizacional y estilo de liderazgo en la Escuela Pública del Poder Cívico Benjamín Zeledón Rodríguez, ubicada en el Departamento de Managua, Distrito III, durante el segundo semestre del año 2016.

Molina y Zenteno (2015) Clima organizacional y su efecto en el desempeño de los directivos administrativos, financieros y de marketing del CEM Austrogas en la ciudad de Cuenca, periodo 2013. El resultado fue la determinación de la prevalencia de variables en el estudio, primera herramienta. para medir la eficiencia del trabajo fue la selección de indicadores efectivos aplicados a cada puesto, los cuales fueron creados con base en el análisis del manual operativa. La valoración del clima de la organización a través de una encuesta arroja que alrededor de 65 personas están satisfechas con las condiciones que ofrece la empresa; el porcentaje se ve afectado por el hecho de que los empleados no están satisfechos con la parte salarial del factor de higiene. El 100% de los empleados no está totalmente de acuerdo con la parte salarial, lo que se encuentra en un punto crítico, generando una mayor insatisfacción.

Baldeón (2016) Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones de educación secundaria de la Unidad Administrativa Educativa Local No. 03 Lima, 2015. Se

consideró este estudio debido a las debilidades identificadas en el ámbito de la gestión y organización de las instituciones educativas públicas, especialmente los pertenecientes a la Red N° 07.

Por estas razones nos obligan a analizar y prestar atención a esta problemática para determinar la relación en la gestión administrativa y el clima organizacional en el ámbito público. educación. instituciones de la Unit de Gestioni Reto n° 07. Educativa Loka N° 03, Lima 2015.

Muñoz (2015) Clima Organizacional y Gestión Administrativa en el Servicio Público del Distrito de Huaura en el año 2014. Esta investigación tuvo un problema general: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y liderazgo administrativo? ¿Rama de servicios públicos del municipio de Huaura, durante el año 2014? el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable clima organizacional y la gestión ejecutiva. El estudio es un estudio transaccional correlacional, descriptivo, no experimental, cuantitativo. La muestra es un cálculo de probabilidad aleatorio simple con 80 trabajadores y 295 trabajadores de todas las zonas del Distrito de Huaura. El estudio se realizó en los empleados de la Subinstitución de Servicios Públicos del condado de Huaura y se utilizó la prueba del coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados mostraron que la evidencia de la existencia de una relación baja y positiva,

aceptando aquella hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

García (2018) Trabajo que tiene como objetivo identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del Centro de Salud Lobo Tahuantinsuyo, “Lobo Tahuantinsuyo El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Lobo Tahuantinsuyo”. Licenciatura” Riveros (2017): “Cultura organizacional” y trabajo”. Desempeño del Juez Administrativo Caylloma-Arequipa, que tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del funcionario judicial, tiene un diseño de estudio que utiliza como técnicas de recolección de datos cuestionarios, entrevistas y encuestas, en las que se describen correlaciones transversales. Método de escala Likert. Finalmente, encontramos una correlación moderada entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

4.2. BASE TEÓRICA

Clima organizacional

El clima organizacional es importante considerar la comunicación, la cual es un elemento importante que posibilita la comunicación entre empleados y funcionarios, que gestiona el trabajo en unión en beneficio de las instituciones, al respecto Torres (2015) encuentra: para la comunicación se requiere la transmisión de información de alguna forma cualquiera entre una o más personas, quienes pueden tener opiniones diferentes sobre un determinado tema.

Uno de los elementos más importantes para mejorar el clima laboral está relacionado con la motivación, elemento por el cual un socio se anima o reconoce por su trabajo. Ramírez (2015) conceptualiza la motivación de la siguiente manera: es el énfasis del individuo en una determinada actividad o cosa que logra afinidad con lo que hace o está haciendo, lo que contribuye a mejorar el desempeño laboral.

El diseño del clima organizacional toma en cuenta la importancia de la comunicación, que debe ser entre socios, la cual genera la actividad coordinada del personal, mejora el nivel tanto de producción como de cooperación para este clima organizacional preciso Barra (2016): implica tratar al grupo con partes y determinantes que le dan al conjunto de la organización una visión global. Como concepto multidimensional, incluye el entorno interno de la organización. (página 21).

Pintado (2007) teoriza ciertas características de la siguiente manera está influenciado por diversas variables estructurales como el tamaño organizacional, la estructura formal, el estilo de gestión, etc. También con variables del entorno físico (p. 191).

Gestión administrativa

Un aspecto importante de la colocación, crecimiento y consolidación de cualquier institución pasa inevitablemente por la gestión de todo el nivel administrativo en la misma y en su capacidad en sus diferentes características, Ramírez y Calderón (2017) afirma: la gestión administrativa es el ámbito encargado de planificar, organizar, dirigir, coordinar y gestionar eficaz y eficientemente los recursos administrativos de una empresa para que sean mejor gestionados. Al evaluar el conjunto es necesario comprobar el nivel de gestión administrativa, porque puede determinar el comportamiento y situación de la empresa, de lo cual se puede demostrar que: Jiménez citado en Milla (2017), considera: que cada proceso que se desarrolla en el ámbito administrativo conduzca a un buen uso de las instituciones educativas y a su selección e implementación de procesos útiles correspondientes a los objetivos.

El crecimiento de los negocios inevitablemente afecta directamente el crecimiento de los rendimientos de los inversores, es decir. rentabilidad, por lo que es una empresa fortalecida y que

tiene proyectos progresivos en el contexto empresarial, al respecto Royo (2014) expresa en relación al crecimiento empresarial: dimensión en variables como capacidad de recursos, producción, realización, beneficio o personal dependiente. Este es uno de los componentes más importantes para explicar las capacidades de la empresa. (p. 1)

Definición de términos básicos.

- **Gestión:** Se hace referencia a la gestión como actividades que permiten aplicar conocimientos en actividades específicas para lograr el desarrollo colectivo o personal, planificando y organizando así lo que las organizaciones necesitan. Garbanzo V (2015)
- **Administración:** Se denomina gestión a una disciplina responsable que permite planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades encaminadas al desarrollo de actividades, ya sean políticas, académicas, comerciales o sociales. Chiavenato (2007)

- Planificación operativa: planificación de cada tarea o actividad a corto plazo, inmediata. Aborda cada tarea o actividad de forma aislada y está interesado en alcanzar determinadas metas. Se determina para cada tarea o actividad a nivel funcional. Chiavenato (2007).
- Plan: Es el resultado de la planificación y constituye un evento intermedio entre el proceso de planificación y el proceso de implementación del plan.
- Nivel de Oportunidades: Se refiere a un período de tiempo significativo que se lleva a cabo dentro de una institución, principalmente para realizar actividades mejor desarrolladas en beneficio de la institución sin causar dificultades en el desempeño de sus funciones formalmente reguladas.
- Métodos de trabajo: son un conjunto de procesos y técnicas utilizados para planificar, organizar, dirigir y controlar actividades de manera eficiente y efectiva en una organización o entidad. Estos métodos se aplican con el fin de lograr que las tareas se realicen de manera oportuna y con calidad, al tiempo que se minimizan los riesgos que puedan interrumpir su cumplimiento.
- Programación de actividades: Conocidas como un conjunto de actividades diseñadas para lograr los objetivos previstos y formando parte de un proyecto o plan, estas actividades deben

contar con los recursos logísticos y financieros necesarios para llevar a cabo cada actividad con éxito.

- Seguimiento del desempeño Actividades encaminadas a comprobar si las medidas implementadas cumplen con los requisitos marcados en el plan, de modo que se pueda medir el nivel de cumplimiento o advertir riesgos emergentes y desarrollar planes de mejora para alcanzar los objetivos planificados.
- Funciones: Definir las actividades que forman parte de la actividad y la actividad relevante es parte del proyecto o plan, por lo que es importante que las actividades a desarrollar estén claramente definidas, porque de ello depende si cumple suficientemente con las metas u objetivos. del proyecto o de un plan.
- Nivel tareas diarias: En las entidades públicas, se confirman en las normas de organización y funcionamiento, que se determinan debidamente para su ejecución de acuerdo con la política administrativa de la comunidad, y que deben ser periódicamente revisadas y mejoradas. cumplimiento de la gestión administrativa de la entidad.
- Nivel toma de decisiones: Procedimiento para evaluar diferentes propuestas o alternativas, en base al cual la administración o las autoridades competentes deben elegir la propuesta más favorable para la comunidad a emprender, sin

considerar intereses personales o del grupo, la autoridad debe priorizar los objetivos propuestos.

- Implementación de planes: Esto significa iniciar la implementación del proyecto, considerando que la implementación de planes es una actividad preprogramada, cuya implementación significa el avance de su implementación, por lo tanto, cada una de sus acciones deben estar guiadas con el objetivo de que la implementación de los planes y la implementación final le permitirá alcanzar sus objetivos correctamente y a tiempo.

V. MÉTODOS O PROCEDIMIENTO

5.1. MÉTODO Y DISEÑO

El enfoque de este estudio es cuantitativo porque las Variables fueron cuantificables que pueden probarse mediante la realización de cuestionarios en una muestra seleccionada de administrativos y docentes actuales.

En la Institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” los datos recopilados se procesan utilizando estadísticas y mediciones numéricas.

Los resultados pueden determinar la mejor estrategia y utilizando esta estrategia.

5.2. POBLACIÓN

- La población está conformada por el personal administrativo y docente de la Institución educativa Andrés Avelino Cáceres, con un total de 80 personas.

5.3. MUESTRA

Esta encuesta es un censo porque fueron 80 personas, es decir 49 encuestados que conforman el universo, la población y la muestra. Para que se eviten las fórmulas.

VI. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Investigaciones no experimentales: son estudios que se realizan sin manipulación intencional de variables. Básicamente, se basa en observar los fenómenos en su contexto natural para luego analizarlos. En este tipo de investigaciones no existen condiciones ni estímulos a los que se exponen los sujetos. Los sujetos son observados en su entorno natural y, dependiendo de en qué se centre la investigación, existen diferentes modelos a los que el investigador puede recurrir. (Garza Elizabeth et al 2016, p11) Estudios transversales: son estudios que tienen como objetivo

medir la prevalencia y/o el resultado de una exposición en una población específica en un momento específico.

Descriptivo relacional.

Donde:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Casi Nunca	8	10,0	10,0	10,0
	A veces	22	27,5	27,5	37,5
	Casi Siempre	46	57,5	57,5	95,0
	Siempre	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

M : Muestra donde se realiza el estudio.

Ox: Observación realizada a la Variable X.

Oy : Observación realizada a la Variable Y

R : Influencia de Ox sobre Oy.

VII. RESULTADOS

7.1. VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla 1: Variable Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3	1,3
	Casi Nunca	9	11,3	11,3	12,5
	A veces	34	42,5	42,5	55,0
	Casi Siempre	26	32,5	32,5	87,5
	Siempre	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

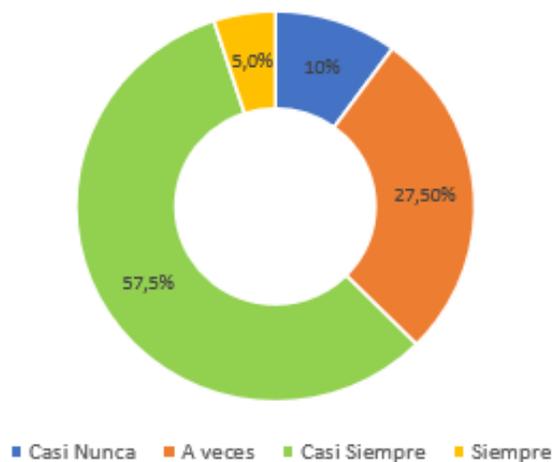
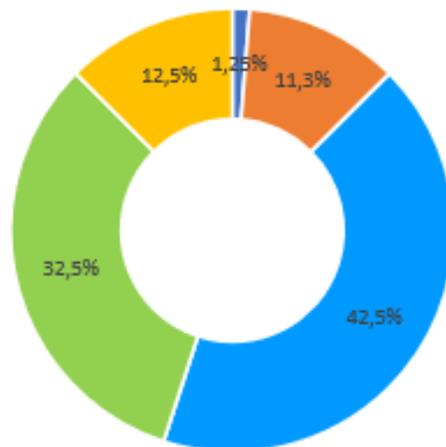


Tabla 2: Dimensión Planificación



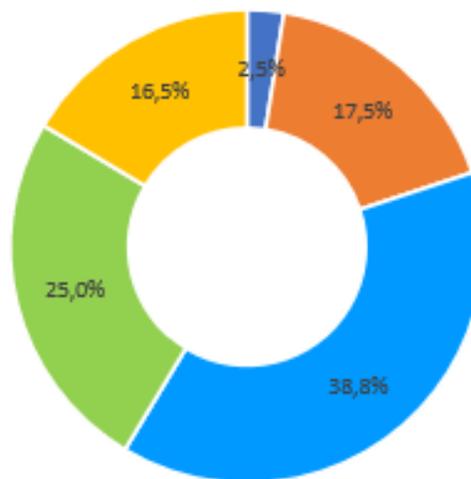
- El

■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

42,5% de directivos y docentes dice que a veces se implementa un buen plan de gestión es la más alta, seguido por un 32,5% casi siempre.

Tabla 3: Dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Nunca	2	2,5	2,5	2,5
	Casi Nunca	13	17,3	16,3	18,8
	A veces	14	17,5	17,5	36,3
	Casi Siempre	44	55,0	55,0	91,3
	Siempre	7	9,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	
	Siempre	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

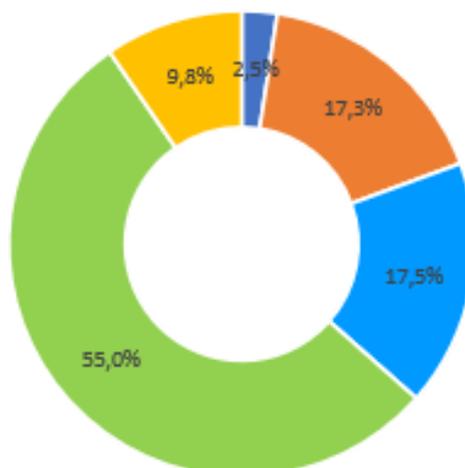


- El ■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

El porcentaje más alto de administración y profesores indica que a veces se implementan arreglos administrativos adecuados con un 38,8%, seguido por casi siempre un 25%.

Tabla 4: Dimensión Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Casi Nunca	9	11,3	11,3	11,3
	A veces	25	31,3	31,3	42,5
	Casi Siempre	39	48,8	48,8	91,3
	Siempre	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

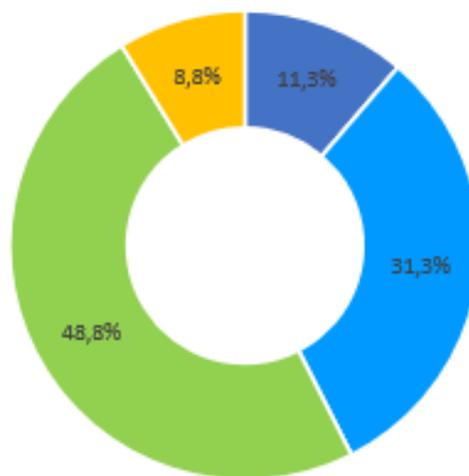


- La

■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

mayor proporción de directivos y personal docente indica que casi siempre se implementa una gestión administrativa adecuada con un 55%, seguido en ocasiones por un 17,5%.

Tabla 5: Dimensión Control



■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

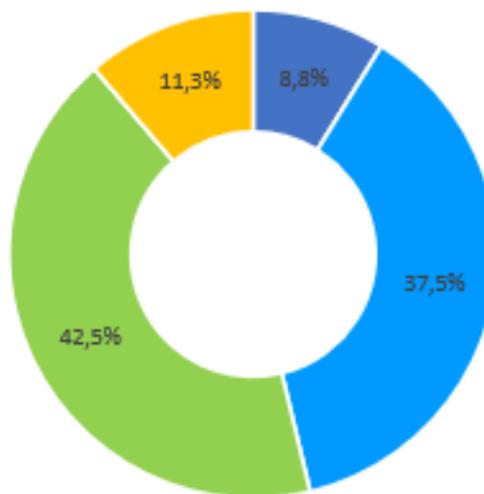
• La

mayor proporción de directivos y personal docente indica que casi siempre se aplica una supervisión administrativa adecuada (48,8%), seguido de 31 a 3 veces.

7.2. VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 6: Variable Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Casi Nunca	7	8,8	8,8	8,8
	A veces	30	37,5	37,5	46,3
	Casi Siempre	34	42,5	42,5	88,8
	Siempre	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



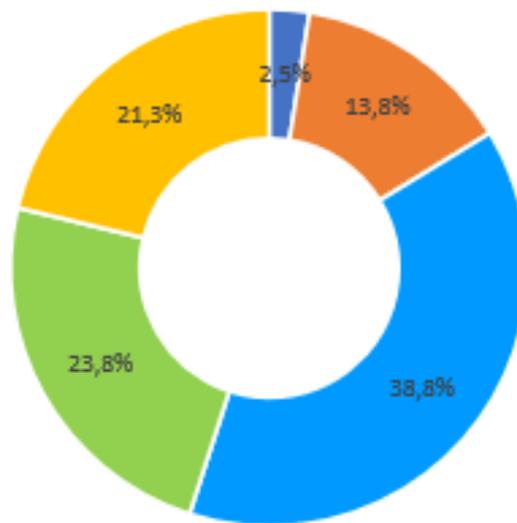
- La

■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

proporción más alta de directivos y personal docente indica que el entorno de trabajo es casi siempre adecuado (42,5 %), seguida de algunas veces con un 37,5 por ciento.

Tabla 7: Dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Nunca	2	2,5	2,5	2,5
	Casi Nunca	11	13,8	13,8	16,3
	A veces	31	38,8	38,8	55,0
	Casi Siempre	19	23,8	23,8	78,8
	Siempre	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

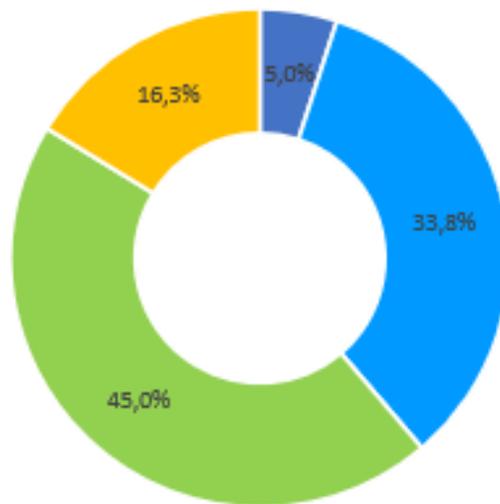


■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

- Los administradores y docentes tuvieron el mayor porcentaje con un 38,8%, quienes respondieron que “a veces tienen buena comunicación”, seguido del 23,8% que casi siempre tienen “buena comunicación”.

Tabla 8: Dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Casi Nunca	4	5,0	5,0	5,0
	A veces	27	33,8	33,8	38,8
	Casi Siempre	36	45,0	45,0	83,8
	Siempre	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

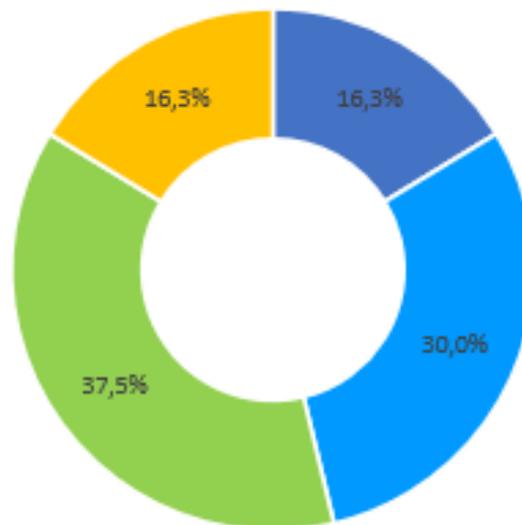


■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

- La proporción más alta entre directivos y personal docente indica que casi siempre están bien motivados, un 45%, seguido a veces de un 33,8%.

Tabla 9: Dimensión Confianza

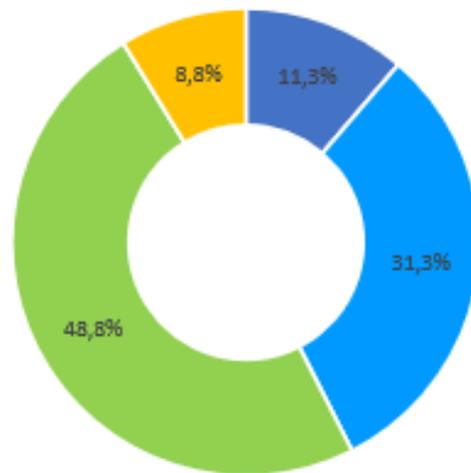
			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Vá	Válido	Casi Nunca	9	11,3	11,3	11,3
		A veces	25	31,3	31,3	42,5
		Casi Siempre	39	48,8	48,8	91,3
		Siempre	7	8,8	8,8	100,0
		Total	80	100,0	100,0	



■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

- La mayor proporción de administradores y profesores indica que la confianza casi siempre es suficiente (37,5 %), seguida a veces por el 30 por ciento.

Tabla 10: Dimensión Participación



■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

- La

mayor proporción de directivos y profesores afirma que la participación es casi siempre suficiente: el 48,8%, seguido a veces por el 31,3%.

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. CONCLUSIONES

- 1.- En la institución educativa Andrés Avelino Cáceres, del distrito de Chíncha alta, existe una correlación entre la administración y el clima organizacional.
- 2.- En la institución educativa Andrés Avelino Cáceres, Distrito de Chíncha, existe una vinculación entre administración y comunicación en el clima organizacional de las instituciones educativas; esforzarse por una buena administración, buena comunicación, ambiente de trabajo.
- 3.- En el distrito de Chíncha existe relación entre la gestión administrativa de la UGEL y el clima organizacional; buena gestión administrativa, buena fe en el espíritu de la organización.
5. - Existe relación entre liderazgo administrativo y participación en el clima organizacional en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres, distrito de Chíncha; buena gestión administrativa buen clima organizacional participativo.

8.2. RECOMENDACIONES

- 1.- Implementar mejoras de infraestructura, equipos, software y horarios para garantizar que los usuarios reciban la atención adecuada. Organizar cursos de comunicación para

administradores y profesores para mejorar las habilidades comunicativas. Organizar cursos internos y externos sobre planificación, gestión y supervisión para aumentar la motivación y la confianza en el trabajo de los directivos y el personal docente.

2.- Socializar los planes estratégicos con los socios, para que conozcan las metas a alcanzar por la organización y participen en su elaboración y mejora. Organizar cursos sobre planificación presupuestaria para que puedan mejorar su preparación en cada una de sus áreas de responsabilidad.

3.-Planificar controles previos y posteriores simultáneos de forma que las actividades realizadas según diversos cronogramas sean suficientemente controlables y se realicen en el tiempo estimado.

BIBLIOGRAFÍA

- Guzman Cabrera, B.A. (2018). ALICIA. Obtenido de Acceso Libre a información científica para la innovación.
https://alicia.concytec.gob.pe.pe/vufind/Record/USPE_Id566dec41b45c35e60ad47332157971/Details
- Harold, K., Heinz., & Mark, C. (2012). Administración perspectiva global y empresarial (14^a.ed.). Mc Graw Hill Educación.
- Juan, C., & Carvajal, J.C. (2013). Psicología Organizacional Perspectivas y avances. ECOE.
- Koonis, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial, México; Mc Graw Hill.
- Richard Bandler (2014) *TOMA DE DECISIONES Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS*
- Roncall, D. (2019) *Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP)*, Huaura, Lima 2016.
- Ortiz, R. (2018) *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez*, ubicado en el barrio El Recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

- Goyes, J. E. (21 de Diciembre de 2012). Clima Organizacional en la Universidad del Valle. Obtenido de: <https://docplayer.es/17196949-Clima-organizacional-en-la-universidad-del-valledocumento-de-trabajo-diagnostico.html>
- Group, M. (2015). ¿Que es el Outsourcing? . Obtenido de <https://www.manpower.com.pe/detallesnoticias2.aspx?Noticia=2927>

ANEXOS

ANEXO 01: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Esta encuesta es completamente anónima y tiene como finalidad recopilar información sobre la gestión administrativa y su relación con el clima organizacional de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres”- Chincha, para que tengamos un conjunto de referencia, así valoremos más la sinceridad y seriedad respondiendo.

Marque (x) la opción que crea más adecuada.

Nunca: 1 Casi Nunca: 2 A Veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5

N°	Gestión Administrativa	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión 01: Planificación						
1)	Considera que la I.E brinda objetivos adecuados para satisfacer las necesidades de los usuarios.					
2)	La institución educativa define sus objetivos de forma clara y precisa desde la perspectiva de los usuarios de un buen servicio.					
3)	A la hora de planificar la gestión administrativa se tiene en cuenta la relación entre subdepartamentos para que los planes sean más efectivos.					
Dimensión 02: Organización						
4)	La planificación organizacional tiene en cuenta el tamaño y las actividades de la I.E.					
5)	La organización es responsable de la satisfacción de los usuarios en las áreas y funciones de RRHH.					

6)	Cree que el personal administrativo cumple perfectamente con sus funciones.					
Dimensión 03: Dirección						
7)	La I.E cuenta con un clima organizacional suficiente.					
8)	Cree que el personal está suficientemente motivado para atender a los usuarios.					
9)	Cree que los funcionarios públicos motivan a los empleados mediante el aprendizaje de nueva información, el desarrollo personal y el logro de objetivos.					
Dimensión 04: Control						
10)	Se aplican normas para la evaluación y control de la gestión administrativa.					
11)	Existe normas de evaluación y control de las disposiciones administrativas.					
12)	El desempeño de la gestión administrativa de la I.E. está suficientemente monitoreado y controlado.					

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Esta encuesta es completamente anónima y tiene como finalidad recopilar información sobre la gestión administrativa y su relación con el clima organizacional de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres”- Chincha, para que tengamos un conjunto de referencia, así valoremos más la sinceridad y seriedad respondiendo.

Marque (x) la opción que crea más adecuada.

Nunca: 1 Casi Nunca: 2 A Veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5

N°	Clima Organizacional	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión 01: Comunicación						
1)	La I.E. considera las sugerencias formuladas por los miembros de la institución.					
2)	La institución educativa vela por la adecuada comunicación entre directivos y docentes.					
3)	La I.E. te informan previamente de tu responsabilidad.					
Dimensión 02: Motivación						
4)	Los directivos y docentes dedican su tiempo a tareas fuera de su horario laboral.					
5)	En esta I.E. se reconoce el aporte de los afiliados a través de decisiones.					
6)	En esta I.E. los miembros del departamento colaboran en la realización de actividades.					
Dimensión 03: Confianza						
7)	Los trabajadores de la I.E. expresan sus opiniones tal como las ven					
8)	En la I.E. puedes confiar en tus compañeros, en asuntos personales y/o familiares.					
9)	En la I.E. el trabajo de un colega es confiable a la hora de asumir responsabilidades de equipo.					
Dimensión 04: Participación						
10)	Cuando en la I.E. organiza capacitaciones u otros eventos, los integrantes del departamento participan sin contratiempos					
11)	Se controla la participación de los afiliados a la I.E. en la formalización de documentos administrativos					
12)	Es buena la coordinación entre las áreas y áreas de trabajo en equipo de la I.E.					

REPORTE DE TURNITIN

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDRES AVELINO CÁCERES, DISTRITO CHINCHA ALTA-2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
3	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.mef.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%