

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

“BENEDICTO XVI”

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
AYABACA PIURA 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

Br. López Cruz, Eva

<https://orcid.org/0009-0003-4471-9762>

Br. López Palomino, Mirtha Lizeth

<https://orcid.org/0009-0002-4470-8791>

ASESOR

Ms. Bravo Larrea, Yen Marvin

<https://orcid.org/0000-0003-3768-2941>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo en educación

TRUJILLO - PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado

Yo, Ms. Yen Marvin Bravo Larrea con DNI N°44656370, como asesor del trabajo de investigación titulado: “GESTION ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA AYABACA PIURA 2024”, desarrollada por la egresada Eva López Cruz con DNI N° 43451568 y la egresada Mirtha Lizeth López Palomino con DNI N° 45034707 del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Ms. Yen Marvin Bravo Larrea

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DIAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico con todo afecto a mi familia, por cuantos me enseñaron a ser perseverante brindándome su apoyo incondicional para seguir superándome a nivel personal y profesional.

Mirtha Lizeth

Dedico este trabajo a Dios quien me permite cumplir este acontecimiento importante en mi existencia profesional; a todos mis familiares por demostrarme constantemente cariño, apoyo y paciencia para mi superación

Eva

AGRADECIMIENTO

El profundo y sincero reconocimiento a nuestro asesor Mg. Yen Marvin Bravo Larrea por su contribución y explicaciones técnicas y metodológicas para la concreción de este trabajo.

A cada uno de los señores catedráticos de esta casa superior de estudios, por compartir sus conocimientos, sus experiencias, su profesionalismo, su gran sensibilidad humana y las orientaciones pertinentes para nuestra formación de calidad; actos que nos servirán para mejorar los aprendizajes de los alumnos.

A las personas que contribuyeron decididamente a la terminación de este trabajo les dejamos un eterno reconocimiento.

Las autoras

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, **Eva López Cruz** con **DNI N°43451568** y **Mirtha Lizeth López Palomino** con **DNI N°45034707**, egresadas del **Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la **Escuela de Posgrado** de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA AYABACA PIURA 2024”**, el cual consta de un total de **92 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **46 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Los autores



Br. Eva López Cruz
DNI N°43451568



Br. Mirtha Lizeth López Palomino
DNI N°45034707

INDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	25
2.1. Enfoque, tipo	25
2.2. Diseño metodológico	25
2.3. Población y muestra	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	26
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	26
2.6. Aspectos éticos en la investigación	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población y muestra de la investigación	26
Tabla 2. Gestión administrativa en docentes de una institución educativa secundaria, Ayabaca, Piura-2024	28
Tabla 3. Clima organizacional en docentes de una institución educativa secundaria, Ayabaca, Piura-2024	28
Tabla 4. Prueba de normalidad	29
Tabla 5. Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa secundaria, Ayabaca, Piura-2024	29
Tabla 6. Relación entre gestión administrativa y clima organizacional en su dimensión planificación en docentes de una institución educativa secundaria, Ayabaca, Piura-2024	30
Tabla 7. Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en su dimensión organización en docentes de una institución educativa secundaria, Ayabaca, Piura-2024	30
Tabla 8. Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en su dimensión dirección en docentes de una institución educativa secundaria, Ayabaca, Piura-2024	31
Tabla 9. Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en su dimensión control en docentes de una institución educativa secundaria, Ayabaca, Piura-2024	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gestión administrativa en docentes de una institución educativa secundaria, Ayabaca, Piura-2024	28
Figura 2: Clima organizacional en docentes de una institución educativa secundaria, Ayabaca, Piura-2024	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en docentes de una institución educativa secundaria Ayabaca Piura 2024. Este estudio fue de tipo descriptiva correlacional, de diseño correlacional transversal y, como métodos el descriptivo, analítico sintético y el cuantitativo; además, se empleó una población muestral conformada por 42 docentes; las variables y sus dimensiones fueron medidas mediante la técnica de la encuesta, y como instrumento dos cuestionarios, uno sobre gestión administrativa y otro sobre clima organizacional elaborados por los autores, validado mediante el juicio de expertos y la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach, para gestión administrativa de ,901 y para clima organizacional de ,873. Se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro- Wilk y se obtuvo que los datos son no paramétricos, se utilizó la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman. Luego de analizar estadísticamente los resultados, se establece la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa secundaria, Ayabaca, Piura 2024 tiene una relación directa y significativa con un Rho de ,862 y una sig. de ,000. Esto quiere decir que a mejor gestión administrativa mejor clima organizacional.

Palabras clave: Clima organizacional, Calidad, Gestión Administrativa.

ABSTRACT

The study aimed to explore the connection between administrative management and organizational climate among teachers at a secondary educational institution in Ayabaca, Piura, for the year 2024. It was a descriptive correlational study with a cross-correlational design, employing descriptive, synthetic-analytical, and quantitative methods. The sample comprised 42 teachers, and data were collected through two validated questionnaires—one focusing on administrative management and the other on organizational climate. To analyze the data, the Shapiro-Wilk test was used to check for normality, revealing that the data were non-parametric. Consequently, Spearman's correlation coefficient was applied using SPSS to test the hypothesis. The results showed a strong positive and significant relationship between administrative management and organizational climate, with a Spearman's Rho of .862 and a significance level of .000. This indicates that improvements in administrative management are associated with a better organizational climate among the teachers at the institution.

Keywords: Organizational climate, Quality, Administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, para la concreción de metas y requerimientos del mercado laboral, las organizaciones, incluidas las de carácter educativo, deben ser eficientes y eficaces en sus procesos (Martínez y Valenzo, 2020). Sin embargo, el entorno organizacional ha experimentado transformaciones significativas producto de los importantes retos que afrontan las diversas instituciones en sus variados niveles. Entre estos desafíos se encuentran la necesidad de incrementar la competitividad, el rápido despegue de las tecnologías, las revoluciones en la estructura organizativa, la adaptación de los empleados a nuevos estilos de trabajo, los procedimientos administrativos, los modelos de trabajo flexibles y la reconciliación entre las esferas personales y profesionales (Díaz y Carrasco, 2020).

A nivel global, las organizaciones deben implementar estrategias adecuadas para seguir operativas y competitivas. En este contexto, el capital humano cumple un rol crucial, por cuanto la habilidad y productividad de los empleados son fundamentales. Si los empleados no cuentan con ciertas competencias, es necesario proporcionarles formación adicional (Davidescu et al., 2020). Damianus et al. (2021) indican que, debido a la gestión organizativa ha priorizado la eficiencia, el clima organizacional ha sido descuidado en la administración. Esta falta de atención ha afectado no solo a los climas organizacionales, sino también las actitudes, motivaciones y el compromiso de los colaboradores (Sambandam y Chockalingam, 2019).

A nivel internacional, Finlandia se destaca por su sistema educativo, calificado uno de los mejores del mundo, según Mass (2023), quien resalta su enfoque en el crecimiento progresivo de los individuos y la sociedad por medio de la educación. UNICEF (2022) también subraya que el país ha invertido considerable tiempo en la gestión administrativa, lo que se percibe en un alto nivel de compromiso de sus docentes. Este compromiso es consecuencia de una gestión eficaz y oportuna que promueve tanto la calidad educativa como el potenciar de las habilidades y competencias de directivos y profesores. Cuando los líderes de una institución educativa poseen verdaderas capacidades de liderazgo, el impacto positivo en los actores del proceso educativo es significativamente mayor. En contraste, países como México y España enfrentan desafíos en la organización de sus instituciones educativas, afectados por factores políticos y académicos. En estos contextos, la gestión pierde efectividad debido a la falta de credibilidad y a la desmotivación, especialmente cuando los directivos no ejercen un

liderazgo sólido.

La situación de Perú es comparable a la de otros países de la región en términos nacionales. Si bien se están haciendo esfuerzos por desarrollar e implementar nuevas estrategias y herramientas de gestión administrativa, no hay muchos ejemplos de avances significativos. Los países educativos peruanos destacan por sus carencias de sustento logísticos, humano, materiales y económicos. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2020) destaca que, para gestionar con efectividad las instituciones, es fundamental conocer con precisión el real medio donde se ejecuta la acción educativa. Sin sustentos sólidos de referencias sobre gestión educativa, resulta imposible llevar a cabo un mantenimiento adecuado. En los últimos años, el clima laboral ha ganado importancia, pues se ha comprendido que la optimización de la infraestructura, las relaciones humanas y las estrategias organizativas es crucial para fomentar altos niveles de climas organizacionales (Saranga, 2022). En la realidad, las instituciones educativas a menudo enfrentan problemas como la falta de infraestructura adecuada, conflictos personales, procesos de comunicación deficientes, baja motivación e insatisfacción profesional, además de ofrecer salarios poco competitivos. Estos desafíos, sumados a los problemas que enfrentan los estudiantes, crean un panorama algo desalentador.

En Perú, la función de un directivo se realiza de manera indirecta, dado que son los docentes quienes mantienen una interacción activa y directa con los estudiantes (Ñaña y Huaranga, 2020). Sin embargo, el MINEDU (2021) reafirma que la eficiente gestión administrativa del directivo siempre se presenta favorablemente en la calidad de aprendizajes de los alumnos; promueve el profesionalismo del personal docente y promueve una pertinente gestión de las instituciones educativas. Por lo tanto, se reafirma el gran valor de los procesos de gestión de alta eficiencia en todos los centros escolares, puesto que es fundamental para asegurar un trabajo sistemático y enfocado en el cumplimiento las metas establecidas en la organización educativa. Saranga (2022) señala que los principios de la gestión administrativa han sido asimilados de manera gradual, con cada principio y tendencia contribuyendo al desarrollo y los objetivos educativos. El propósito principal es llegar a las metas y resultados formulados para la organización.

En la organización educacional secundaria de Piura, se identificaron diversos problemas relacionados con el clima administrativo y organizacional a nivel local. Algunos empleados muestran desmotivación, signos de agotamiento y altos niveles de estrés. Además, hay pocas oportunidades para la coordinación entre los diversos niveles laborales, lo que afecta negativamente al rendimiento. Los empleados también sienten

presión de sus superiores para completar tareas de manera rápida y eficiente, especialmente en procedimientos administrativos. Por ello, este estudio sugiere que la gestión administrativa debe ser considerada un aspecto crucial, ya que puede mejorar la ejecución y optimización de las tareas, apoyar el desarrollo profesional del personal y, en consecuencia, promover un adecuado clima organizacional que favorezca el empoderamiento de la institución.

Ante ello se esboza la pregunta, ¿Cómo se relacionan la gestión administrativa y el clima organizacional en profesores de la I.E. secundaria Ayabaca Piura 2024? Además, se formulan las preguntas específicas ¿Cuál es la relación de gestión administrativa con la dimensión autorrealización en profesores de la I.E. secundaria Ayabaca Piura 2024?; ¿Cuál es la relaciona entre gestión administrativa y dimensión comportamiento organizacional en profesores de la I. E. secundaria, Ayabaca Piura 2024?; ¿Cómo se relaciona gestión administrativa y la dimensión capacidad organizacional en profesores de la I. E. secundaria Ayabaca Piura 2024? Finalmente, ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y la dimensión condiciones laborales de profesores en la I. E. secundaria Ayabaca Piura 2024?

En cuanto a justificación teórica, este estudio ofrece un marco cognitivo y empírico para las variables de estudio. El clima organizacional se fundamenta en la teoría de necesidad humana y de relaciones humanas, y se examina a través de conceptos actuales. Por otra parte, la autoeficacia y la teoría social se atribuyen para explicar la gestión administrativa. Así, el resultado del estudio facilitará ahondar en los valores de una gestión administrativa eficiente y en el interés por un clima institucional que promueva el rendimiento educativo.

Referente a la justificación práctica, la propuesta es potenciar la oferta educativa en un colegio secundario de Piura. A través de este estudio se conocerán los resultados obtenidos de trabajar equitativamente en un entorno que apoye la optimización de las capacidades de cada miembro del centro escolar.

También, se redacta el objetivo general: Identificar la relación de gestión administrativa y clima organizacional en profesores de la I.E. secundaria Ayabaca Piura-2024. Asimismo, se desglosan los objetivos específicos: Oe1: Identificar la relación entre gestión administrativa y la dimensión autorrealización en profesores de la I.E. secundaria Ayabaca, Piura-2024; Oe2: Identificar la relación de gestión administrativa y la dimensión comportamiento organizacional en profesores de la I.E. secundaria, Ayabaca Piura-2024; Oe3: Determinar la relación entre gestión administrativa y la dimensión

capacidad organizacional en profesores de la I.E. secundaria Ayabaca, Piura-2024; finalmente, Oe4: Identificar la relación entre gestión administrativa y la dimensión condiciones laborales en docentes de la I.E. secundaria Ayabaca, Piura-2024?

Asimismo, se redacta la hipótesis general: H1: Existe relación directa entre gestión administrativa y clima organizacional de profesores de la I.E secundaria de Ayabaca Piura 2024; H0: No existe relación directa entre gestión administrativa y clima organizacional en profesores de una I.E. secundaria de Ayabaca Piura 2024. Además, se formulan las hipótesis específicas: Existe relación directa entre gestión administrativa y la dimensión autorrealización en profesores de la I.E. secundaria Ayabaca Piura 2024. Existe relación directa entre gestión administrativa y la dimensión comportamiento organizacional en profesores de la I.E. secundaria Ayabaca Piura 2024. Existe relación directa entre gestión administrativa y la dimensión capacidad organizacional en profesores una I.E. secundaria Ayabaca Piura 2024. Existe relación directa entre gestión administrativa y la dimensión condiciones laborales en profesores de la I.E. secundaria Ayabaca Piura 2024.

Se analizan los estudios previos referidos a esta investigación. A nivel internacional, en Ecuador, Félix (2022) realizó un estudio de campo en centros públicos de nivel secundaria, su objetivo fue identificar cómo se percibían y se relacionaban el clima organizacional y gestión administrativa en centros estatales de la Red N° 2 de Chilibulo. La recolección de datos incluyó a 202 docentes de nueve colegios públicos de esta zona, utilizando una metodología cuantitativa de alcance descriptivo correlacional. Las conclusiones del análisis del clima organizacional, procesados con el software SPSS, evidenciaron una correlación directa y significativa con la calidad administrativa en la I. E. de nivel secundaria.

En Colombia, Lino y Luján (2022) desarrollaron un trabajo con el objeto de potenciar la gestión administrativa en la I. E. de Salinas, Colombia, mediante el diseño de un sistema de control. Este estudio de carácter proyectivo básico, no experimental y transversal, empleó cuestionarios para medir cada variable. La muestra incluyó a 131 personas, entre diseñadores y educadores de instituciones públicas. Se concluyó que los sistemas de control actual presentan una operatividad promedio baja debido a una evaluación inadecuada de la información. De acuerdo con el 62,60% de los encuestados, existen deficiencias significativas en gestión administrativa. Los resultados del análisis mostraron que la gestión administrativa está clasificada como baja, con puntuaciones explicativas de -21,351 y -17,176 para una categoría, y -21,351 y -7,364 para otra.

En su artículo, Del Toro et al. (2024), que tuvo como objetivo conceptualizar el clima organizacional e identificar las variables que lo componen, con el fin de señalar los aspectos clave para su evaluación. La metodología empleada fue inductivo-deductiva, combinando análisis de contenido y revisión documental. El estudio se basó en investigaciones realizadas entre 2019 y 2023, lo que permitió identificar las características del concepto y las variables más frecuentemente mencionadas en la literatura. Los hallazgos indicaron que no existe un consenso claro sobre las condiciones definitorias del clima organizacional. Pese a la diversidad de variables estudiadas, se recomienda colaborar estrechamente con los interesados y expertos externos, quienes pueden tener un impacto significativo en el desempeño organizacional. Además, se sugiere emplear múltiples instrumentos de evaluación para triangular metodológicamente la información y obtener resultados más confiables, evitando depender exclusivamente de una sola herramienta como una encuesta. La investigación concluye que, debido a la variedad de enfoques y variables asociadas al clima organizacional, es fundamental adoptar un enfoque integral y colaborativo en su evaluación. La utilización de diversos métodos y la inclusión de diferentes perspectivas permiten adquirir una percepción más completa y precisa, que resulta en diagnósticos más sólidos y una mejor comprensión de los factores que impactan el desempeño organizacional.

Barrera (2023). En cuyo artículo subraya la validez del ambiente organizacional en contraste con rendimiento laboral. Para llevar a cabo esta indagación, se hizo un análisis sistemático de la teoría, analizando de manera crítica artículos sobre el tema. La búsqueda se centró en la frase clave clima organizacional y se consultaron artículos en español, inglés y portugués, utilizando buscadores: Dialnet, Redalyc y Scielo; abarcando el período enero 2017 a mayo 2022. La revisión bibliográfica y monográfica en el campo del clima organizacional aportó valiosas perspectivas de los especialistas, quienes analizaron casos prácticos basados en la bibliografía revisada. La sistematización de las ideas relacionadas con el clima organizacional ha permitido definir sus dimensiones y características.

Valencia y Ormaza (2025) en su estudio habla sobre la gestión documental forma parte integral del proceso administrativo institucional, y su adecuada implementación influye directamente en el clima organizacional. Aquí, se valoró la gestión administrativa en la Prefectura de Esmeraldas, enfocándose en cómo la organización y manejo del archivo documental reflejan aspectos del clima institucional, como la eficiencia, la comunicación al interno y los niveles de orden y control. Esta investigación de enfoque

cualitativo, incluyó métodos descriptivos, de campo, transversales y documentales. Se utilizó el método deductivo para estructurar el análisis y el método 8D para evaluar la calidad del proceso archivístico. A través de entrevistas, se identificaron deficiencias en el archivo documental, principalmente en la falta de depuración, lo que denota debilidades en la planificación y en una cultura institucional de mejoras continuas. Se concluye que la gestión administrativa no es efectiva en cuanto a la optimización del archivo documental, lo cual impacta negativamente en el clima institucional, al no existir objetivos claros ni estrategias funcionales que promuevan un entorno organizacional eficiente, ordenado y orientado a resultados.

A nivel nacional, en Lima, Mogollón (2020) realizó un trabajo, cuyo objetivo fue identificar la correlación entre gestión administrativa y clima institucional en la I.E. Pedro Portillo Silva, de Huaura, 2019. Estudio de tipo cuantitativo y básico, empleando un diseño correlacional. Muestra de 65 colaboradores de la institución. Se utilizó un cuestionario validado y confiable que medía tanto gestión administrativa como clima organizacional. Los hallazgos evidenciaron que el 27% (18) de los servidores evaluaron negativamente la gestión administrativa, el 35% (23) la consideraron buena, y el 18% (12) la calificaron como excelente. En cuanto al clima organizacional, el 24% (16) lo consideró desfavorable, el 39% (25) lo percibió como normal, y el 10% (6) lo evaluó como excelente. Los resultados sugieren que, aunque una parte de los servidores calificó positivamente tanto la gestión administrativa como el clima organizacional, existe un porcentaje considerable de colaboradores que perciben aspectos negativos en ambos factores. Esto indica la necesidad de reajustar el proceso de gestión administrativa y las condiciones que afectan el clima institucional, para optimizar el ambiente laboral y el mejoramiento institucional.

En Lima, Camborda (2021) realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer la correlación de gestión administrativa y clima laboral en profesores de la Institución Educativa de La Victoria durante el año 2021. El trabajo fue de nivel básico, de diseño correlacional y transversal. Participaron 90 profesores de la organización, utilizando cuestionarios para medir ambas variables. Los resultados evidenciaron un valor de alfa de Cronbach de 0,774 para el clima laboral y de 0,809 para la gestión administrativa, lo que indica una buena fiabilidad de los instrumentos. La prueba de hipótesis reveló una relación significativa entre gestión administrativa y clima laboral. Sin embargo, la dimensión organizacional ($Rho = 0,195$) no mostró correlación significativa con el clima laboral de los profesores en la I.E. La Victoria 2021. Concluyendo que, aunque existe

relación significativa entre gestión administrativa y clima laboral, la dimensión organizacional no tuvo un impacto directo en el clima laboral de los profesores.

En Tumbes, Pitado (2022) su objetivo fue identificar la relación entre gestión administrativa y clima organizacional entre los profesores de una I.E. durante 2021. Este estudio básico, diseño correlacional transversal no experimental, utilizó dos cuestionarios específicos para las variables en estudio. Utilizaron un cuestionario aplicado a 34 profesores de la institución. Estos resultados presentaron correlación directa del clima organizacional y gestión administrativa, con un valor p de 0,000 y coeficiente de correlación Rho de 0,937, lo que evidencia correlación fuerte y significativa al nivel de 0,01. Además, se halló una correlación significativa del clima organizacional y la gestión administrativa con sus dimensiones.

A nivel regional, Sarango (2020) investigó la correlación de gestión administrativa con clima organizacional en la I. E. San Juan, Piura. El estudio incluyó a 32 profesores, tanto contratados como nombrados, y empleó un cuestionario para acopiar información. Los resultados fueron que el 50% de los profesores evaluaron el clima organizacional como medio, mientras que el 59,4% calificaron la gestión administrativa también como de nivel medio. Con nivel de significación de 0,002 y coeficiente Rho de Spearman de 0,716.

Finalmente, Quinde (2020) investigó el clima organizacional y gestión administrativa entre los colaboradores de un centro educativo. El estudio incluyó a 117 educadores y utilizó diseño no experimental, diseño descriptivo-cuantitativo. Los resultados evidenciaron que el 70% de los maestros percibían el clima organizacional como normal, el 14,5% lo consideraba alto y 7,3% lo veía como insalubre. La principal conclusión del estudio fue que un clima organizacional adecuado puede evaluarse mediante indicadores de gestión administrativa, los cuales permiten realizar un seguimiento exhaustivo de las actividades y tareas del personal, proponer mejoras y ofrecer retroalimentación continua.

La gestión organizacional en el ámbito administrativa es un constructo vital para la ejecución de tareas variadas, porque optimiza relaciones entre productividad, costos y calidad, y facilita el logro de objetivos dentro de los plazos establecidos (Covas et al., 2022). Según la Universidad Latina de Costa Rica (2020), la administración en la dirección de organizaciones públicas o privadas se convierte en crucial para las empresas por su enfoque en maximizar el uso de los recursos disponibles. Este proceso integra, formula y utiliza eficientemente dichos recursos.

La gestión administrativa implica una serie de habilidades, conocimientos y comportamientos adquiridos con el tiempo mediante la experiencia y la responsabilidad. Ramó (2021), la gestión administrativa lo enfoca como una organización conformada por varios componentes, donde se analizan las instancias administrativas de manera independiente para cada organización, es decir, lo constituyen variadas dimensiones que son percibidas mediante diversos enfoques. Estas competencias permiten a las personas aplicarlas en diversos aspectos organizacionales para arribar a metas concretas dentro del centro laboral.

Al indagar el ámbito educativo, la gestión administrativa no se limita a un simple conjunto de procedimientos y tareas. Incluye estrategias de enseñanza cognitiva y productiva, procesos de conducta educativa y otras actividades relacionadas. Los enfoques que respaldan la gestión están sustentados en las principales teorías de gestión, que consideran la racionalidad en la dinámica empresarial y definen la gestión como un campo científico (Covas et al., 2022).

El crecimiento de cualquier organización depende de la gestión administrativa, ya que permite un desarrollo sistemático y ordenado y alinea los procesos organizativos con los objetivos para garantizar un rendimiento adecuado (Ezaquias, 2022; Covas et al., 2022). Este enfoque sistémico acrecienta la eficacia operativa y fomenta un entorno organizativo cohesionado y orientado a objetivos.

En cuanto a las dimensiones administrativas, se debe tener en cuenta la hipótesis planteada por Aguilar et al. (2020), quienes identificaron cuatro procesos esenciales para el liderazgo sostenido de una organización a partir de la perspectiva de Fayol. A continuación, se describen las funciones que componen el ciclo administrativo:

La dimensión planeación: Este proceso implica determinar particularidades o criterios generalizados, estableciendo una base que oriente la acción futura. En otras palabras, se trata de definir la visión y las metas a alcanzar, que actúan como pilares para orientar la ruta que permitan concretizar las metas formuladas. Proponer los objetivos y la metodología para alcanzarlos es responsabilidad de la planificación (Balcazar, 2020). Con el fin de desarrollar políticas, procedimientos, técnicas y previsiones para enfrentar diversos problemas y cumplir con los objetivos institucionales, la planificación también promueve procesos preparatorios de establecimiento, clarificación, ampliación y fijación de planes generales (Orellana et al., 2020).

La dimensión Organización: Este proceso se basa en estructurar la organización con determinadas metas en mente, planificadas para alcanzar los objetivos propuestos.

Aquí es necesario ubicar maneras eficaces de división del trabajo y coordinarlo para presentar un producto más eficiente. En este proceso, los miembros del equipo de trabajo se atribuyen autoridad y responsabilidades, estableciendo una vinculación con los trabajadores y recursos específicos (Aguilar et al., 2020). La organización crea roles y los asigna a los colaboradores para que realicen un trabajo estructurado que beneficie a la organización (Paredes, 2020).

La dimensión Dirección: Centrado en gestión institucional a fin de concretizar metas predeterminadas. El objetivo es motorizar la capacidad de actuación que afecta a la organización. Tomar decisiones sobre cómo dirigir los esfuerzos de los empleados para alcanzar los objetivos propuestos forma parte del liderazgo (Aguilar et al., 2020). Además, el liderazgo asegura una ejecución eficiente de las tareas planificadas para alcanzar las metas establecidas mediante la coordinación de tareas que cumplen los colaboradores de la institución (Paredes, 2020).

La dimensión Control: Esta dimensión se orientada a medir los resultados alcanzados mediante actividades organizacionales y la contrastación de estos resultados con los objetivos previamente determinados. El proceso de control tiene como propósito identificar cualquier discrepancia entre lo que se había planificado y lo que realmente se ha alcanzado, con el fin de determinar las causas de estas discrepancias. Este análisis permite implementar medidas correctivas dirigidas a ajustar las acciones organizacionales y fijar la concreción de metas y objetivos trasados (Paredes, 2020). El control incluye varios componentes esenciales, como la determinación de estándares de desempeños, la evaluación de logros alcanzados, contrastación de resultados con parámetros predefinidos, toma de decisiones para corregir desviaciones y la evaluación continua del grado de diligencia de la organización (Aguilar et al., 2020).

En cuanto a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), más utilizados en la gestión administrativa, el rango de 17 alianzas, esencial para el desarrollo de acciones ambiciosas centradas en la sostenibilidad, ocupa el tercer lugar, después de la igualdad de género con 5 puntos, la salud y el bienestar con 3 y el trabajo y el crecimiento económico con 8 puntos. Por último, pero no menos importante es el compromiso expreso de las líderes empresariales es que, a pesar de que la pandemia ha frenado y, en algunos casos, retrasado el progreso en materia de desarrollo sostenible, se trabaja en los ODS (UNNICEF, 2022).

Krueger et al. (2020) argumentan que los microclimas dentro de las organizaciones representan el conjunto del clima organizacional. Estos microclimas se

refieren a las condiciones y ambientes específicos que se desarrollan en diferentes áreas o grupos dentro de una institución, y que éstos reflejan la realidad general del clima organizacional. Cada microclima influye en los colaboradores a fin de experimentar y percibir el contexto laboral global, impactando tanto la moral como la productividad.

Teorías sobre la gestión administrativa, Chiavenato (2016) destaca que uno de los fundamentos teóricos de gestión administrativa se encuentra sustentado sobre teorías neoclásicas de la administración. Estas sostienen que gestionar en una institución debe realizarse mediante procesos cíclicos y continuos, abarcando los roles esenciales de planeamiento, organizacional, direccionamiento y control. El enfoque teórico de gestión administrativa también se apoya en los principios de Frederick Taylor, conocido por la teoría de la administración científica, y Fayol con la teoría clásica de administración. Estas perspectivas ofrecen una visión estructurada sobre cómo gestionar eficientemente una organización, desde la aplicación de métodos científicos para optimizar el trabajo hasta la organización y dirección estratégica.

Orígenes del enfoque administrativo, el enfoque de la gestión administrativa surge a inicios del S. XX como alternativa al creciente complejo administrativo de la revolución industrial. Este enfoque introdujo un método científico para superar el empirismo de la época y proporcionó una comprensión revisada del funcionamiento de las instituciones (Díaz et al., 2018).

La gestión administrativa es un acto integral diseñado para organizar, planificar, dirigir y controlar de manera sistemática los componentes organizacionales. Robbins y Coulter (2017) lo analizan como un conjunto de procesos orientados a alcanzar objetivos específicos, que incluyen la planificación, organizar medios, el direccionamiento de metas, así como el seguimiento y evaluación del progreso. Voloshyna (2021), sostiene que la gestión administrativa busca lograr los objetivos organizacionales coordinando las responsabilidades de todos los colaboradores.

En cuanto a la variable clima organizacional, Iglesias y Torres (2019) afirman que los climas organizacionales están en constante cambio y que estos cambios tienen un efecto dinámico en el contexto laboral. El clima organizacional impacta de forma precisa en el empoderamiento de los recursos humanos, dependiendo de cómo se gestione. Olsson y Ritzén (2020) destacan que el estado emocional de los empleados está íntimamente ligado al clima organizativo. Un entorno de trabajo positivo y un clima organizacional favorable elevan la conformidad de los colaboradores, lo cual incrementa su productividad y el desempeño en sus tareas. Asimismo, Uribe (2020), dice que clima

organizacional es una serie de características y subáreas al interno de una organización, de tal forma que estén concatenados con su contexto y sus componentes.

Según Hoang (2021), el clima en las organizaciones está estructurado por las percepciones que los colaboradores tienen del centro laboral, las cuales están influenciadas por aspectos como los valores, los comportamientos y las opiniones de las personas que interactúan con ellos. A su vez, estas percepciones influyen en variables críticas como las satisfacciones y la producción de los trabajadores.

Hartinah (2020) menciona que hay varios niveles de ambientes internos que caracterizan una organización o institución y definen el tipo de clima organizacional; estos ambientes internos se pueden agrupar en tres niveles.

Ambientes consultivo participativo: En este tipo de ambiente, las decisiones organizacionales son tomadas en su mayoría por los cargos más altos, sin embargo, los miembros del personal son consultados frecuentemente para satisfacer mejor sus necesidades. Los niveles inferiores también pueden tomar decisiones dentro de su ámbito, aunque el esquema organizacional siga teniendo carácter vertical.

Ambientes de entornos de grupos participativos: Este entorno se caracteriza por la integración de puntos de vista de los estamentos organizacionales, lo que indica alto grado de confianza entre los colaboradores. Una comunicación horizontal y vertical eficaz fomenta un mayor compromiso, implicación y motivación entre los empleados.

Ambientes explotadores autoritarios: En este entorno, la toma de decisiones es adoptadas sólo por los directivos sin tener en cuenta las necesidades de los empleados de niveles inferiores. Para manejar a los trabajadores, se emplea una combinación de recompensas y castigos, eso que señala una gestión más rígida y controladora de recursos humanos.

El modelo autoritario paternalista se asemeja al autoritario explotador en cuanto a la centralización de las decisiones, pero se distingue por su enfoque más condescendiente hacia el personal. Aunque en ocasiones se considera la opinión de los cargos intermedios, este estilo puede dar una impresión engañosa de un ambiente laboral positivo.

Hartinah (2020), propone las siguientes dimensiones de clima organizacional:

Dimensión 1. Autorrealización: La autorrealización referida a la forma cómo el personal percibe las oportunidades de crecimiento profesional y personal que les brinda su puesto, tanto dentro como fuera de la organización. Esta dimensión aborda la

satisfacción de colaboradores referente al desarrollo individual y profesional dentro del contexto laboral.

Dimensión2. Comportamiento organizativo: El comportamiento organizativo analiza las normas y actitudes de los trabajadores en la institución, con la misión de maximizar el rendimiento empresarial. Esta dimensión evalúa cómo las actitudes y conductas de los empleados impactan en el desempeño general de la organización, destacando la importancia de un clima laboral secuenciado a los objetivos empresariales.

Dimensión3. Capacidad organizacional: La capacidad organizativa hace referencia a las habilidades y competencias de los gerentes para conformar y gestionar eficazmente tanto el capital humano como los recursos materiales de la empresa.

Dimensión 4. Condiciones laborales: Esta dimensión es crucial para optimizar los niveles de productividad, ya que una conveniente gestión de los recursos humanos y materiales influye directamente en la eficiencia organizacional.

Las condiciones de trabajo examinan cómo los empleados perciben los recursos financieros y materiales proveídos por la empresa para realizar sus tareas de manera eficiente. Se evalúa si las herramientas, equipos y condiciones financieras disponibles son suficientes y adecuadas para el éxito de las tareas laborales. Una percepción positiva de estas condiciones puede tener un impacto directo en el logro de objetivos laborales y en el rendimiento general de los colaboradores.

Este estudio se basó en varias teorías del clima organizativo, incluida la Teoría del Condicionamiento Operante de Skinner de 1938. Esta teoría se direcciona al análisis del comportamiento humano al interno de las organizaciones y cómo asumen los efectos de sus actitudes. Cuando una actitud va seguida de un resultado positivo, como una recompensa, es factible que vuelva a repetirse en tiempos futuros, fenómeno conocido como refuerzo positivo. Por otro lado, si un comportamiento es seguido por una consecuencia negativa, como un castigo, es menos probable que se repita, lo que se denomina refuerzo negativo.

La condición de operador también aborda ideas como la extinción, que es el fenómeno que se produce cuando una determinada actitud genera determinadas consecuencias y éstas de vuelven menos frecuentes en la medida que se adopten medidas remediales. Además, la técnica del moldeado puede aplicarse para generar nuevas actitudes del personal al interno de la empresa que permitan modificar y reforzar gradualmente el comportamiento hasta lograr las metas propuestas.

Deci y Ryan (2000) propusieron la Teoría de la Autodeterminación (TAD), otra

teoría relevante. Esta teoría sostiene que satisfacer sus necesidades psicológicas fundamentales del personal es esencial para un entorno organizativo sano y productivo. Entre ellas se encuentran la competencia, la autonomía y la conexión social. El deseo de controlar las propias acciones y decisiones se conoce como autonomía; el deseo de sentirse competente y eficaz en las tareas se conoce como competencia; el deseo de tener relaciones significativas y apoyo social en el entorno laboral se conoce como conectividad.

El empleo está orientado al bienestar general, mayores motivaciones intrínsecas y mayores compromisos se logran cuando estas necesidades psicológicas fundamentales se satisfacen; generando mejores niveles productivos.

Otra teoría relevante para tener en cuenta es la Teoría de la Contingencia, diseñada por Fiedler en 1969. Aplicable a la gestión y la organización, esta teoría postula que la gestión de una empresa no tiene una única forma universal. Por el contrario, sostiene que la forma administrativa ideal está condicionada por las relaciones internas de la empresa y por su contexto circundante (Pérez, 2024). Según esta teoría, la gestión empresarial no posee enfoques únicos para la administración empresarial, por cierto, que están sujetas estas organizaciones a las contingencias continuas de las relaciones laborales y sus diversos comportamientos de los sujetos colaboradores.

Adams (1965), en su Teoría de la equidad, afirma que los sujetos muestran malestar al percibir la existencia de desigualdades y discriminaciones, lo que impulsa buscar el equilibrio adoptando diversas estrategias que permitan la armonía laboral. Para lograr este equilibrio, pueden adoptar diversas estrategias, como mejoras cualitativas y cuantitativas de los recursos materiales y humanos, desterrar desigualdades y recurrir al análisis y enfoque cognitivo. La teoría de la equidad en estos tiempos de las economías globalizadas y la diseminación de las grandes, medianas y pequeñas empresas han sido ampliamente aplicadas en diversidad de campos del conocimiento, como el campo sociológico, administrativo y psicológico (Olsson et al., 2019). Ha aportado significativamente comprender cómo la conceptualización de justicia condiciona los comportamientos humanos.

II. METODOLOGÍA

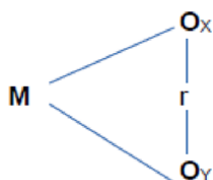
2.1. Enfoque, tipo

La indagación tuvo enfoque cuantitativo como indica Areas y Covinos (2021), que permite integrar las ciencias en la vida cotidiana y contribuir a la humanidad mediante su aplicación práctica y participativa. En este contexto, se utilizarán datos informativos fundamentados en varios conceptos, específicamente las variables del estudio: la gestión administrativa enfocada para mejorar las dimensiones de clima organizacional. El tipo de investigación usada fue investigación básica.

2.2 Diseño de investigación

El diseño fue transversal y no experimental, porque no se modificaron deliberadamente las variables para alterar su interacción natural durante el estudio, que se realizó en un periodo de tiempo determinado (Carrasco, 2019). Se trata de una investigación correlacional, donde se analiza la correlación entre variables sin implicar una manipulación directa (Pereyra, 2020).

La fórmula es la siguiente:



Donde:

M = Docentes

O_x = variables 1: Gestión Administrativa

O_y = variables 2: Clima Organizacional

r = Coeficiente de relación

2.3. Población, muestra

La población integrada por 42 docentes de secundaria de Ayabaca. Según Hernández (2020), la muestra es un subconjunto de la población que interesa al investigador, y los datos recolectados deben ser previamente definidos y delimitados con precisión. En este caso, la muestra fue la misma población. Constituyendo una muestra censal (Pérez-Flores, 2024).

Tabla 1*Distribución de Población y muestra de la investigación*

Docentes	Población	Muestra
Docentes E. secundaria	42	42
TOTAL	42	42

Nota: Documentos de gestión de la I.E. de Ayabaca, Piura 2024.

Criterios de inclusión, se consideraron a maestros con más de año de prestación de servicios en una I.E, Ayabaca, 2024.

Criterios de exclusión. No se consideraron los colaboradores que rehusaron participar en el estudio. No participaron docentes con menos de un año de permanencia en la I.E. Ayabaca, 2024.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Como técnica, se usó la encuesta, que es un recurso usado para captar información sobre las variables del trabajo.

Los instrumentos fueron los siguientes: El cuestionario sobre gestión administrativa con 20 ítems y cuestionario sobre clima organizacional con 19 ítems. Según Hernández (2020) los cuestionarios son un conjunto de ítems cerrados referidos a cada variable de estudio. Estos instrumentos se adaptaron y luego validados a juicio de tres expertos con experiencia en gestión e investigación y, con su confiabilidad para el instrumento de gestión administrativa con un valor de Alfa de Cronbach de ,925 y, para clima organizacional un valor de Alfa de Cronbach de ,885.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Este trabajo usó la metodología del proceso cuantitativo que incluye los siguientes componentes:

Estadística descriptiva: Se procesaron los datos con un software especializado y se realizó una interpretación de los resultados utilizando métodos descriptivos. Según Orellana (2021), esta metodología se centra en analizar los rasgos principales de la información mediante tablas, gráficos y medidas resumen.

Se empleó el análisis inferencial para interpretar los datos de manera que se pudieron hacer afirmaciones válidas sobre una población completa basada en resultados obtenidos de una muestra.

2.6. Aspectos éticos de la investigación

Este estudio se hizo adoptando las normas éticas internacionales, y el código de ética de la UCT. En referencia a la autonomía, se obtuvo el consentimiento informado tanto de la institución como de cada participante. A estos se les explicó el propósito del estudio y se les ofreció la opción de participar de manera voluntaria, sin coacción. En cuanto a la beneficencia, se anticipó que el estudio generaría beneficios tanto a nivel organizativo como individual. Asimismo, se aseguró un alto nivel confidencial y anonimato de la resolución de ítems, quienes fueron tratados con equidad y responsabilidad. El estudio se desarrolló conforme a la norma APA séptima edición, garantizando una correcta citación de las fuentes teóricas. Asimismo, se obedece lo estipulado en el Código de Ética de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

III. RESULTADOS

En las páginas siguientes, se presentan los resultados logrados sobre los niveles de gestión administrativa y clima organizacional percibidos por los profesores de una organización educativa secundaria del distrito de Ayabaca, Piura, en el año 2024. Estas tablas permiten observar la distribución de respuestas en cada dimensión evaluada, proporcionando una visión general del contexto organizacional y administrativo en el que se desempeñan los profesores.

Tabla 2

Gestión administrativa en docentes de una I.E. secundaria, Ayabaca, Piura-2024

Nivel	n	%
Alto	24	57%
Medio	16	38%
Bajo	2	5%
Total	42	100%

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del instrumento.

En la tabla 2 se percibe que, la mayoría de docentes afirma la existencia de nivel alto de gestión administrativa ya que representa el 57%. Esto se debe a que hay una buena gestión administrativa en todas sus dimensiones porque hay una planificación estratégica clara y eficiente, que permite una correcta asignación de recursos y una supervisión objetiva de actividades diarias. La implementación de procesos organizativos bien definidos y el uso adecuado de tecnologías para la gestión de datos académicos y financieros optimizan la operatividad del colegio.

Tabla 3

Clima organizacional en profesores de una I.E. secundaria, Ayabaca, Piura-2024

Nivel	n	%
Alto	27	64%
Medio	12	29%
Bajo	3	7%
Total	42	100%

Nota. Datos extraídos de la aplicación del instrumento.

En la tabla 3, se percibe que la mayoría de los docentes (64%) percibe un nivel alto del clima organizacional ya que hay una comunicación abierta y efectiva entre los componentes de la comunidad escolar: directivos, profesores y alumnos.

Luego, se expone la prueba de Hipótesis de investigación.

Tabla 4

Prueba de normalidad

Prueba de Normalidad		Shapiro – Wilk		
		Estadístico	Gl	Sig.
Variables	Gestión administrativa	,641	42	,001
	Clima organizacional	,612	42	,001

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del instrumento.

En la Tabla 4 se tiene la normalidad utilizando la prueba estadística de Shapiro-Wilk. El nivel de significancia bilateral de las dos variables estudiadas, gestión administrativa y clima organizacional, es de 0,001, que es inferior al umbral de 0,05. Esto sugiere que los datos obtenidos carecen de distribución normal.

Tabla 5

Relación entre gestión administrativa y clima organizacional en profesores de una I.E. secundaria, Ayabaca, Piura-2024

		Gestión administrativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,862**
		N	,000
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	42
		Sig. (bilateral)	,862**
		N	1

*Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

En la Tabla 5 se muestra que la relación entre gestión administrativa y clima organizacional entre profesores de una I.E. secundaria, Ayabaca, 2024 es positiva y significativa, con coeficiente Rho de 0,862 y valor de significancia de 0,000. Esto sugiere que una mejora en gestión administrativa se asocia a un mejor clima organizacional en la organización. Por lo tanto, se confirma la hipótesis general.

Tabla 6

Relación entre gestión administrativa y clima organizacional en su dimensión autorrealización en profesores de una I.E. secundaria, Ayabaca, Piura-2024

		Gestión administrativa	Autorrealización
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,813**
		N	,000
	Autorrealización	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,813**
		N	,000

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 6 se percibe que la relación entre gestión administrativa y la dimensión de autorrealización de clima organizacional en los profesores de una I.E. de Ayabaca, Piura, durante 2024 es positiva y significativa, con coeficiente Rho de 0,813 y valor de significancia de 0,000. Lo que sugiere una gestión administrativa más eficaz está relacionada con un mejor nivel de autorrealización en la organización. Por consiguiente, se acepta la primera hipótesis específica.

Tabla 7

Relación de gestión administrativa y clima organizacional en la dimensión comportamiento organizacional en profesores de la I.E. secundaria, Ayabaca, Piura-2024

		Gestión administrativa	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,801**
		N	,000
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,801**
		N	,000

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En Tabla 7 se muestra la relación entre gestión administrativa y la dimensión de comportamiento organizacional de clima de los profesores en una I.E. secundaria, Ayabaca, Piura, durante 2024 es positiva y significativa, con coeficiente Rho de 0,801 y

valor de significancia de 0,000. Lo que sugiere una gestión administrativa efectiva está asociada con una mejora en el comportamiento organizacional dentro de la organización. Por consiguiente, se acepta la 2da. hipótesis específica.

Tabla 8

Relación entre gestión administrativa y clima organizacional en su dimensión capacidad organizacional de profesores de la I.E. secundaria, Ayabaca, Piura-2024

		Gestión administrativa	Capacidad organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,795**
		N	,000
	Capacidad organizacional	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,795**
		N	,000

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En Tabla 8 se indica que la relación de gestión administrativa y la dimensión capacidad organizacional de clima en los profesores de la I.E secundaria, Ayabaca, Piura, 2024 es positiva y significativa, con coeficiente Rho de 0,795 y valor de significancia de 0,000. Lo que implica una gestión administrativa más eficaz está relacionada con una mayor capacidad organizacional en la organización. Por tanto, se confirma la tercera hipótesis específica.

Tabla 9

Relación entre gestión administrativa y clima organizacional en la dimensión condiciones laborales en profesores de la I.E. secundaria, Ayabaca, Piura-2024

		Gestión administrativa	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,811**
		N	,000
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,811**
		N	,000

Nota: **. La correlación es significativa a nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 9 se muestra que la correlación de gestión administrativa y la dimensión de condiciones laborales de clima organizacional en profesores de I.E. secundaria en Ayabaca, 2024 es positiva y significativa, con coeficiente Rho de 0,811 y valor de significancia de 0,000. Lo que sugiere una gestión administrativa más eficaz está asociada con mejores condiciones laborales en la institución. En consecuencia, se acepta la cuarta hipótesis específica.

IV. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general, se observa relación significativa y directa entre gestión administrativa y clima organizacional, con coeficiente de correlación Rho de 0,862 y valor de significancia de 0,000. Significando que, la mejora en gestión administrativa está íntimamente relacionado con un mejor clima organizacional en las organizaciones educativas. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general.

Los hallazgos coinciden con los resultados de Santos y Vázquez (2023), los que encontraron correlación directa de gestión administrativa con clima organizacional, lo que infiere que una gestión objetiva tiene impacto directo en el ambiente laboral. De manera similar, Hidalgo (2021) identificó nivel alto de correlación entre gestión administrativa y clima laboral, con 88,2% de participantes reportando una percepción positiva en ambas áreas. Este alto porcentaje puede explicarse por la implementación de prácticas administrativas claras y bien estructuradas que facilitan la comunicación, la toma de decisiones y asignación adecuada de recursos dentro de una organización, lo cual favorece un saludable clima organizacional.

En el trabajo realizado por Hidalgo (2021) en la I.E. José Ocampo Salazar, en Guayaquil, se comprobó una relación directa entre clima administrativo y clima laboral, con una correlación fuerte y positiva (al nivel 0,01), lo que refleja cómo una gestión administrativa adecuada influye en la apreciación de los colaboradores en las relaciones laborales. Esta relación puede ser explicada por el hecho de que un manejo eficiente de los recursos, la planificación estratégica y el liderazgo efectivo contribuyen a producir un contexto positivo en los trabajadores, mejorando significativamente los resultados del aprendizaje. Por otro lado, Berrospi (2021) también observó correlación directa entre gestión administrativa y clima organizacional, con nivel de significancia bilateral de 0,00. Estos resultados sustentan la razón que, una administración eficaz establece condiciones favorables para un buen clima laboral. Cuando los procesos administrativos se desarrollan correctamente, los empleados experimentan mayor satisfacción y confianza en la organización, lo que mejora la cohesión grupal y un nivel óptimo laboralmente.

También, su trabajo de Pitado (2022) en una I.E. de Tumbes (2021) reveló una correlación fuerte de gestión administrativa con clima organizacional, con coeficiente Rho de 0,937 y valor p de 0,000, indicando relación alta y estadísticamente significativa. Este alto nivel de correlación puede explicarse por la implementación de prácticas administrativas que fomentan un entorno de trabajo inclusivo, justo y bien organizado, lo

que promueve una cultura organizacional positiva. En resumen, la coincidencia en los resultados de estos estudios sugiere que una gestión administrativa eficaz no solo mejora la calidad ejecutiva, sino también ejerce impacto directo en el clima organizacional, creando un espacio laboral donde los administrados se sienten que la empresa les otorga el suficiente valor, motivados y comprometidos. Estos hallazgos destacan la valía de las políticas y praxis administrativas para generar un clima laboral positivo, que garanticen éxitos permanentes sostenibles en el tiempo.

Sarango (2022) también observó que el 59,4% de los niveles de gestión administrativa se encontraban en un rango medio, y el 50% del clima en la organización se situaba en nivel medio. En conclusión, se encontró correlación directa y significativa de las variables, con un Rho de Spearman de 0,716 y valor de significación de 0,002, menor a 0,05.

Resultados similares fueron reportados por Quinde (2020), quien descubrió que el 70% de maestros consideraban que el clima organizacional era normal, un 14,5% como alto y un 7,3% lo consideraba inadecuado o insalubre. Se infiere que un clima organizacional pertinente se logra mediante indicadores de administración que permiten un seguimiento efectivo de las tareas del personal, facilitando así sugerencias de mejora y retroalimentación continua. En resumen, los hallazgos indican que, dentro de una organización educativa, la gestión institucional y la gestión administrativa están íntimamente vinculados y se refuerzan mutuamente.

La gestión administrativa se dirige al manejo eficiente de los colaboradores internos de la organización, en tanto que gestión institucional abarca una visión más amplia, centrada en la dirección estratégica y la gobernanza general de la institución. Los responsables de la gestión institucional se aseguran que la organización se dinamice de tipo eficaz y realice sus objetivos y misión a largo plazo. Mientras que clima organizacional esta referido a la atmósfera dentro de una organización, y cómo este ambiente es percibido por los empleados. Este clima afecta la satisfacción, la motivación y el desempeño de los colaboradores y es elemento determinante en la cultura de una organización. Se puede entender como una serie de características del contexto laboral que actúan en las conductas, las actitudes y las interrelaciones entre los trabajadores institucionales.

Referente al primer objetivo específico, se ubicó una relación directa entre gestión administrativa y clima organizacional, específicamente en la autorrealización dentro de la I.E. Secundaria de Ayabaca. El coeficiente Rho fue de 0,813, con un valor de

significancia de 0,000, que sugiere que cuando mejora la gestión administrativa, también mejora la autorrealización como dimensión. Por consiguiente, se acepta la primera hipótesis específica.

Estos hallazgos son consistentes con los de Félix (2022), quien identificó que la eficiencia de gestión administrativa en los centros escolares estatales está directamente relacionada con el desempeño de los educadores. De manera similar, Aguilar et al. (2020) señalan que la autorrealización es un proceso en el que se perciben y establecen características o criterios generales que guían las acciones futuras, siendo la formulación de objetivos y estrategias para alcanzarlos una responsabilidad clave dentro de este proceso.

Conforme a lo observado, se afirma que hay relación directa entre gestión administrativa y autorrealización personal en el entorno laboral. Una gestión administrativa efectiva no solo busca cumplir con los objetivos organizacionales, sino que también considera los efectos para el crecimiento individual de los colaboradores, de manera que estos vayan alcanzando sus metas personales a nivel profesional.

Referente al segundo objetivo específico, indica una relación directa y positiva de gestión administrativa con clima organizacional respecto al compromiso organizacional de los profesores en un colegio secundario, con coeficiente Rho Spearman de 0,801 y significancia de 0,000, se concluye que al mejorar el compromiso organizacional también mejora la gestión administrativa en las I.E. Por tanto, se acepta la segunda hipótesis alterna.

Los hallazgos son idénticos a los de Peralta et al. (2022), los que descubrieron que la administración eficiente favorece un liderazgo sólido, una comunicación efectiva y un uso óptimo de los recursos humanos, lo que resulta en una educación de alta calidad y en una mayor satisfacción del personal docente.

En cuanto a esta dimensión, Aguilar et al. (2020) sostienen que la organización se fundamenta en una estructura con objetivos predefinidos, diseñada para guiar la ejecución y gestión de estos objetivos. Este proceso se basa en la estructura organizacional para lograr las metas establecidas, y también en manera más eficiente de dividir, asociar y coordinar las tareas para obtener resultados más efectivos. Además, el proceso implica delegar autoridad y responsabilidades a los miembros del equipo, creando una conexión entre los trabajadores y los recursos disponibles. En resumen, se concluye que el compromiso organizacional y la gestión administrativa están estrechamente interrelacionados y se influyen reciprocamente de manera significativa. Mientras que el

compromiso organizacional examina y responde a las condiciones del entorno, la gestión administrativa define el marco y las condiciones bajo las cuales los empleados operan. Juntas, estas áreas contribuyen a mejorar tanto el desempeño organizacional como el bienestar de sus miembros.

En lo referente al tercer objetivo específico, expresa la presencia de una conexión directa y significativa entre administración y clima organizacional en su dimensión capacidad organizacional entre los docentes de un colegio secundario, con coeficiente Rho de 0,795 y significancia de 0,000. Lo que indica que la mejora de la capacidad organizativa está asociada a una mejor gestión administrativa en la I.E. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna.

En el análisis de los resultados, se observa que los hallazgos de este estudio son consistentes con los de Mogollón (2020) y Berrospi (2021). Mogollón (2020) encontró que un 27% de los docentes percibían la gestión administrativa como desfavorable, el 55% la consideraban regular y el 18% la calificaban como excelente. En cuanto al clima organizacional, el 24% de los encuestados lo percibieron como desfavorable, el 61% como medio y el 15% como excelente. Estos resultados muestran una variabilidad en las percepciones de los docentes, lo que refleja el valor de una gestión administrativa pertinente para mejorar el ambiente laboral. Por otro lado, Berrospi (2021) también destaca que la gestión administrativa tiene un impacto directo en el clima organizacional, concluyendo que una gestión pertinente favorece el desarrollo de un buen ambiente de trabajo. Ambos estudios coinciden en que la gestión administrativa efectiva posee la capacidad de mejorar las condiciones laborales y contribuir al éxito institucional. En relación con las teorías planteadas por Aguilar et al. (2020), el proceso de gestión organizacional está orientado a alcanzar metas predefinidas, y los éxitos dependen de las habilidades en la dirección para tomar decisiones estratégicas que influyan de manera positiva en la motivación de los colaboradores para lograr los objetivos establecidos. Esto resalta la interdependencia entre la gestión administrativa y la capacidad organizacional, ya que una administración eficaz genera las oportunidades pertinentes para acrecentar las competencias organizacionales sólidas.

Se puede concluir, en base a los estudios de Mogollón (2020), Berrospi (2021) y las teorías de Aguilar et al. (2020), que la gestión administrativa y la capacidad organizacional están estrechamente interrelacionadas y se afectan mutuamente de manera significativa. Una gestión administrativa eficiente establece las bases para que una organización desarrolle y mantenga una alta capacidad organizativa. A su vez, una

capacidad organizativa sólida facilita la implementación efectiva de planes y procedimientos administrativos, lo que coadyuva al éxito y sostenibilidad de la organización. En consecuencia, es prioritario que las organizaciones educacionales inviertan en gestiones administrativas eficaces y, en el fortalecimiento de su capacidad organizacional para optimizar el rendimiento general y el clima laboral.

Referente al objetivo específico 4, indica que existe relación directa y significativa entre administración y clima organizacional en términos de condiciones laborales de profesores de un colegio secundario en Ayabaca, Piura, durante el año 2024, con coeficiente Rho de 0,811 y significancia de 0,000. Lo que implica que al mejorar la gestión administrativa mejoran también las condiciones laborales en la I.E. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Los hallazgos obtenidos en este estudio son consistentes con los de Camborda (2021), quien identificó la relación significativa del clima laboral y gestión administrativa, con coeficiente Rho de 0,699. Este resultado subraya la trascendencia de la gestión administrativa eficaz para actuar positivamente en el trabajo. En este sentido, Aguilar et al. (2020) enfatizan que las medidas de control como parte de gestión administrativa implica verificar los resultados logrados frente a las metas planteadas, con el objetivo de identificar y corregir cualquier desviación. Este proceso de monitoreo es esencial para ajustar las acciones organizacionales y asegurar que se alcancen los objetivos propuestos. Coincidimos también con Chavarría y Vásquez (2022), quienes sostienen que la relevancia del gestor administrativo radica en su capacidad para sustentar los tres pilares fundamentales de la educación inclusiva: políticas, prácticas y culturas. De acuerdo con estos autores, planificar, implementar y evaluar estrategias pedagógicas coherentes con los requerimientos de los estudiantes, así como el desarrollo académico de los docentes, son tareas cruciales para el éxito organizacional. Además, el gestor educativo debe centrarse en enriquecer los recursos financieros, humanos, físicos y curriculares, promoviendo valores y creando espacios de reflexión dentro de la institución.

En este contexto, las recomendaciones presentadas buscan mejorar de manera continua tanto al equipo directivo como a toda la organización educativa. Estas propuestas están orientadas a fortalecer las capacidades del liderazgo administrativo y, a través de ello, optimizar el clima organizacional y los procesos educativos, generando un ambiente de trabajo más inclusivo y eficiente para todos los miembros de la institución.

En conclusión, se percibe una relación estrecha entre gestión administrativa y las

condiciones laborales. Las decisiones y prácticas administrativas influyen directamente en el ambiente laboral, afectando los niveles de rendimiento, bienes y satisfacción de los operadores escolares. Una gestión administrativa efectiva puede crear un entorno laboral saludable, seguro, motivador y satisfactorio, a través de la ejecución de políticas y prácticas eficientes. Esto contribuye a acrecentar la productividad, minimizar las rotaciones constantes de personal y mantener un clima de trabajo positivo.

V. CONCLUSIONES

1. La relación entre gestión administrativa y clima organizacional en los profesores de una I.E. secundaria durante 2024 es fuerte y significativa, con coeficiente Rho de 0,862 y valor de significación de 0,000. Lo que indica que una mejora en la gestión administrativa conlleva a una mejora del clima organizacional dentro de la institución.
2. Se comprobó que existe relación entre gestión administrativa y autorrealización con un coeficiente Rho de 0,813 y una significación de 0,000 indica que es 'positiva de acuerdo con la percepción de los profesores. Esto sugiere que una gestión administrativa más eficaz implica una mayor autorrealización en la organización.
3. Se comprobó que existe relación entre gestión administrativa y comportamiento organizacional con un coeficiente Rho de 0,801 y una significación de 0,000 indica que es 'positiva de acuerdo con la percepción de los docentes. Esto sugiere que una gestión administrativa más eficiente implica que a una mejor gestión administrativa mejora el comportamiento organizacional en la organización educativa.
4. Se comprobó que existe relación entre la gestión administrativa y capacidad organizacional con un coeficiente Rho de 0,795 y una significación de 0,000 indica que es 'positiva de acuerdo con la percepción de los docentes. Esto sugiere que una gestión administrativa más eficaz implica una mayor capacidad organizacional en la organización.
5. Se comprobó que existe relación entre gestión administrativa y condiciones laborales con un coeficiente Rho de 0,811 y una significación de 0,000 indica que es 'positiva de acuerdo con la percepción de los docentes. Esto sugiere que una gestión administrativa más eficaz implica una mejor condición laboral en la institución.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para la comunidad científica, especialmente en el ámbito educativo, es fundamental investigar y comprender la interrelación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los colegios, ya que ambos factores son determinantes para el éxito de los estudiantes y tener una institución exitosa. Un clima organizacional acogedor, identificado por la comunicación asertiva, liderazgo democrático y un contexto colaborativo, favorece un lugar adecuado para aprender y enseñar. Simultáneamente, una gestión administrativa eficiente, respaldada por procesos bien definidos y una correcta asignación de recursos, asegura que los objetivos educativos se cumplan de forma eficaz. Estudiar cómo estos dos elementos se afectan mutuamente y cómo pueden ser optimizados podría ofrecer valiosas estrategias para mejorar el rendimiento escolar, la satisfacción de los profesores y la motivación de los alumnos.
2. El director debe instruir y motivar a los docentes acerca de la importancia de su labor, manteniendo una actitud flexible y comprensiva para promover un entorno de trabajo positivo. Asimismo, es fundamental realizar talleres con el personal para fortalecer el clima organizacional en todos sus aspectos dentro de la institución.
3. Fomente un liderazgo participativo, delegando responsabilidades y tomando en cuenta las opiniones de los docentes y personal administrativo en la toma de decisiones. Establezca canales de comunicación claros y efectivos, donde tanto el personal como los estudiantes y padres de familia puedan expresar sus inquietudes. Desarrolle un plan estratégico que contemple metas a corto, mediano y largo plazo, con un enfoque para mejorar el rendimiento académico y el estado emocional de todos los actores.
4. El equipo administrativo debe implementar normas y directrices claras en la institución, especificando detalladamente la función de cada integrante de la comunidad escolar para evitar malentendidos en la ejecución de sus responsabilidades.
5. Los docentes deben abordar sus responsabilidades con esmero y compromiso, cumpliendo con los tiempos asignados para cada tarea, con el fin de favorecer un entorno laboral constructivo. Fomente el trabajo colaborativo entre docentes, compartiendo buenas prácticas y experiencias para mejorar el rendimiento académico y el ambiente de aprendizaje. Utilice herramientas tecnológicas y métodos pedagógicos innovadores para hacer las clases más dinámicas y efectivas, motivando

a los estudiantes a participar activamente. Establezca una relación basada en el respeto mutuo y la empatía, manteniendo una actitud accesible y abierta para escuchar y guiar a los estudiantes en su proceso educativo.

6. A los estudiantes, fomentar hábitos de estudio autónomo y responsabilidad en el cumplimiento de tareas y compromisos escolares, desarrollando así su disciplina y autogestión. Practicar el respeto hacia sus pares y docentes, generando un ambiente de convivencia saludable y colaborativa dentro del aula. Ser partícipe activo en las clases y proyectos de la institución, proponiendo ideas y mostrando interés en su propio proceso de aprendizaje.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*.
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Ancarani, A., Mauro, C. D., & Giammanco, M. D. (2019). Linking organizational climate to work engagement: A study in the healthcare sector. *International Journal of Public Administration*, 42(7), 547-557.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01900692.2018.1491595>
- Barrera, M. (2023) Clima organizacional y su importancia en las instituciones públicas y privadas. *Revista de climatología*, Vol. 23 (2023) 2760-2769
<https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2760-2769>
- Berrosi, S. (2021) *Gestión administrativa y clima organizacional en la Ugel de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020*. [Tesis para optar el grado académico de doctor, Universidad Alas Peruanas].
https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/5607/Gesti%3%b3n%20administrativa_Clima%20organizacional_Yarinacocha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camborda, J. (2021) *Clima organizacional y gestión administrativa de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021*. [Tesis para optar el grado de maestría en administración de negocios – MBA, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67478/CambordaFF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Chavarría, A. y Vásquez, S. (2022) *La gestión administrativa para una educación inclusiva. Caso de estudio: Escuela Estados Unidos de América, San Joaquín de Flores, Heredia*. [Tesis para optar al grado de Licenciatura en Administración Educativa, Universidad Nacional].
<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/22869/TESIS%2010834.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2016). *Gestión del talento humano*. 4to edición. Ciudad de México: Mc. Graw Hill. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>

- Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 14(27). [Doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668](https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668)
- Covas, D., Martínez, G., & González, G. (2022). *Perfeccionamiento de la Gestión de las Cadenas de Suministro del Programa Local de Producción y Venta de Materiales de Construcción*. Ciencias administrativas, 10(20), 1-12. [Doi.org/10.24215/23143738e102](https://doi.org/10.24215/23143738e102)
- Deci, E. L., & Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. [Doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Del Toro-Prada, J. J., Fernández-Rodríguez, F. T., & Zayas-Batista, R. (2024). Clima organizacional en empresas: conceptualización y variables para su evaluación. *Revista Científica Episteme & Praxis*, 2(1), 62–70. [Doi.org/10.62451/rep.v2i1.42](https://doi.org/10.62451/rep.v2i1.42)
- Espinoza, G. & Chauca Vidal, F. (2025). Gestión administrativa del director y evaluación del clima organizacional. Institución educativa emblemática “Juan Guerrero Quimper”. Lima. *IGOBERNANZA*, 8(30), 146–174. <https://doi.org/10.47865/igob.vol8.n30.2025.413>
- Ezaquias, J. (2022). *La Gestión del Ecoturismo como Vía de Contribución al Desarrollo Local de Cuando Cubango, Angola*. Ciencias administrativas, 10(20), 1-8. [Doi.org/10.24215/23143738e107](https://doi.org/10.24215/23143738e107)
- Félix, R. (2022). *Clima organizacional y calidad de la gestión administrativa en Instituciones públicas de educación media*. *IGOBERNANZA*, 5(18), 225–243. [Doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.194](https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.194)
- Fiedler, F.E. (1967) A Theory of Leadership Effectiveness. McGraw-Hill, New York. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3065676>
- Fondo de las Naciones Unidas para los niños (2019). *El estado mundial de la infancia 2019. Niños, alimentación y nutrición: crecer bien en un mundo cambiante*. <https://www.unicef.org/media/63016/file/SOWC-2019.pdf>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Retracted: Teacher’s performance management: The role of principal’s leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235-246. https://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_212.pdf

- Hidalgo, M. (2021) *Gestión administrativa y clima organizacional en la Unidad Educativa " José Jesús Ocampo Salazar "* Guayaquil, Ecuador, 2020. [Tesis para obtener el grado académico de: maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56639/Hidalgo_SMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hoang, G., Wilson, E., & Lockstone, L. (2021). Leaders influencing innovation: A qualitative study exploring the role of leadership and organizational climate in Vietnamese tourism SMEs. *Employee Relations: The International Journal*, 43(2), 416-437. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-07-2019-0279/full/html>
- Huang, T., Hochbein, C., & Simons, J. (2020). The relationship among school contexts, principal time use, school climate, and student achievement. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(2), 305-323. DOI:[10.1177/1741143218802595](https://doi.org/10.1177/1741143218802595)
- Krueger, P., Sautner, Z., & Starks, L. T. (2020). The importance of climate risks for institutional investors. *The Review of Financial Studies*, 33(3), 1067-1111. <https://acortar.link/RRcVab>
- Lino, D., & Luján, G. (2022). Gestión administrativa un reflejo de automatización de sistemas de control en instituciones de educación pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1086-1123. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2645
- Mas, F. (2023). El foro económico mundial y la productividad. Bases históricas de la competitividad. *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*. Vol. 13, N° 2 (julio-diciembre). Santa Rosa: FCEyJ (UNLPam); EdUNLPam; pp. 201-212. ISSN 2250-4087, e-ISSN 2445-8566. <http://dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2023-v13n2a11>
- Mogollón, P. (2020) *Gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa coronel pedro portillo silva, Huaura – 2019*. (Para optar el grado académico de maestro en proyectos y desarrollo empresarial, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4037/PAUL%20WASHINGTON%20MOGOLLON%20CONDOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olsson, A., Paredes, K. M., Johansson, U., Olander Roese, M., & Ritzén, S. (2019).

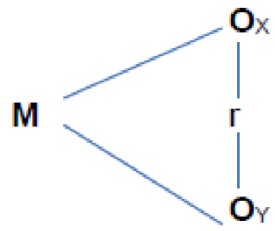
- Organizational climate for innovation and creativity—a study in Swedish retail organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3), 243-261.
- Peralta, et al. (2022) *Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria*. *Revista Educación*, vol. 47, núm. 1. DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Pérez, A. (2024). Response to editor's letter "Population and sample". *Inter. Dent.* 17(2), 67. <https://www.scielo.cl/pdf/ijoid/v17n2/2452-5588-ijoid-17-02-67.pdf>
- Pitado, A. (2022) *Gestión administrativa y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Particular de Tumbes, 2021*. (Tesis para obtener el grado académico de: maestra en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78334/Pintado_GA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quinde, Y. (2020). *Clima organizacional y gestión administrativa en los trabajadores del establecimiento educativo*. [Tesis maestría, Universidad Nacional de Piura].
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2792/SPGSA-QUI-MOR-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2017). *Management* 13E. Noida, India: Pearson India.
https://catalogue.pearsoned.ca/assets/hip/ca/hip_ca_pearsonhighered/preface/0135581850.pdf
- Santos y Vázquez (2022) *Gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022*. [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97563/Santos_GJD-V%c3%a1squez_PCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saranga, J. (2022) *Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura*. [Tesis para obtener el grado académico de: maestro, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105809/Sarango_HJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Skinner, B. (1938). *The behavior of organisms: An experimental analysis*. BF Skinner Foundation. <https://psycnet.apa.org/record/1939-00056-000>

- Sotomayor, A (2016). Administración de recursos humanos; su proceso organizacional. México: Tendencias.
- Universidad Latina de Costa Rica. (25 de 07 de 2020). Ulatina. Obtenido de Importancia de la gestion administrativa en una empresa: <https://www.ulatina.ac.cr/articulos/importancia-de-la-gestion-administrativa-en-una-empresa>
- Valencia-Quíñonez, J. S., & Ormaza-Cevallos, M. G. (2025). Estrategias de gestión administrativa para optimizar el archivo documental en la prefectura de esmeraldas y el clima istitucioal, Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun - ISSN: 2697-3456*, 9(17), 204–231. Recuperado a partir de <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/709>
- Vera, R. y Ayala, M. (2023) en su artículo: Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores. caso: Hospital Universitario De Guayaquil 2023. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración 2023*, Vol.10, No.3, 189-204 [Doi.org/10.46677/compendium.v10i3.1219](https://doi.org/10.46677/compendium.v10i3.1219)

ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES EN I.E. SECUNDARIA, PIURA, 2024.			
Problema general ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y clima organizacional en docentes de una I.E. secundaria, Ayabaca Piura2024? Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y la dimensión autorrealización en docentes de una I.E secundaria, Ayabaca Piura 2024? ¿Cuál es la relación entre gestión	Hipótesis general – Hi: Existe relación entre gestión administrativa y clima organizacional en docentes de una I.E. secundaria, Ayabaca Piura-2024. - Ho: Existe relación entre gestión administrativa y clima organizacional en docentes de secundaria de una I.E Ayabaca, Piura2024. Hipótesis específicas - Existe relación entre gestión	Objetivo general: Identificar la relación entre gestión administrativa y clima organizacional en docentes de una I.E secundaria, Ayabaca Piura-2024 Objetivos específicos Oe1: Identificar la relación entre gestión administrativa y la dimensión autorrealización en docentes de una I.E. secundaria, Ayabaca Piura-2024	Metodología Tipo: Investigación Básica. -Enfoque Cuantitativo Método: Hipotético deductivo Diseño: Descriptivo correlacional FORMULA: 

administrativa y la dimensión capacidad organizacional en docentes de una I.E. secundaria, Ayabaca Piura 2024? ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y la dimensión condiciones laborales en docentes de una I.E. secundaria, Ayabaca Piura 2024?	administra y la dimensión autorrealización en docentes de una I.E secundaria, Ayabaca Piura-2024 - Existe relación entre gestión administrativa y la dimensión comportamiento organizacional en docentes de una I.E secundaria, Ayabaca Piura-2024. - Existe relación entre gestión administrativa y la dimensión capacidad organizacional en docentes de una I.E secundaria, Ayabaca Piura-2024 - Existe relación entre gestión administrativa y la dimensión condiciones laborales en docentes de una I.E secundaria, Ayabaca, Piura-2024	Oe2: Identificar la relación entre gestión administrativa y la dimensión comportamiento organizacional en docentes de una I.E secundaria, Ayabaca Piura-2024. -Oe3: Identificar la relación entre gestión administrativa y la dimensión condiciones laborales en docentes de una I.E secundaria, Ayabaca Piura-2024	M= Muestra de estudio Ox= Variable 1 Oy= Variable 2 r = coeficiente de correlación. Población Muestral: 40 docentes Técnica: • Encuesta Instrumentos: • Cuestionario Métodos de análisis de investigación. - Recolección de datos -Codificación de datos
---	---	---	--

ANEXO 2:
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala
V 1 Gestión administrativa	Ramió (2021), respecto a la gestión administrativa la enfoca como una organización conformada por varios componentes, donde se analizan las instancias administrativas y de manera independiente para cada organización, es decir lo constituyen variadas dimensiones que son percibidas mediante diversos enfoques.	Se trabajará mediante un cuestionario con la escala Likert conteniendo sus 4 dimensiones y con un total de ítems de 19. Siendo su escala de medición la siguiente: • Nunca • A veces • Siempre	Planeación	• Determinación de objetivos. • Detalle de planeas para alcanzar los objetivos.	1-2-3-4-5-6	Cuestionario	Ordinal
			Organización	• Estructuración e integración de recursos y órganos involucrados en la ejecución de objetivos. • Establecimiento de la relación entre órganos y atribuciones de cada uno.	7-8-9-10-11		
			Dirección	• Orientación de la actividad del trabajador	12-13-14-15		
			Control	• Monitores y evaluación de desempeño laboral	16-17-18-19-20		

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de Medición
V2 Clima organizacional	Clima Organizacional Para Uribe (2020), clima organizacional es una serie de características y subáreas al interno de una organización, de tal forma que estén concatenados con su contexto y sus componentes.	Se medirá mediante de un cuestionario conteniendo sus 4 dimensiones y con 19 ítems, utilizando para calificar la escala de Likert.	Autorrealización	• Perfil del directivo • Habilidades directivas • Estilos de liderazgos	1-2-3-4-5	Cuestionario	Ordinal
			Comportamiento organizacional	• Ambientes laborales • Relaciones de los equipos • Actitudes de los directivos	6-7-8-9-10-11		
			Capacidad organizacional	• Participación en la adopción de decisiones. • Socialización de las decisiones tomadas.	12-13-14-15		
			Condiciones laborales	• Determinación de carga horaria • Condiciones laborales	16-17-18-19		

ANEXO 3: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Respetado maestro:

INSTRUCCIONES: Este cuestionario tiene por finalidad captar la percepción del docente acerca de **Clima organizacional**, en una I.E. secundaria, Ayabaca, Piura, 2024. Se le recomienda contestar las preguntas según su criterio relacionado con la variable. Se solicita su opinión sincera al respecto marcando con una X en el casillero que elija. 1= Nunca; 2 = A veces; 3= Siempre

Nº	Preguntas	1	2	3
	D 1: AUTORREALIZACIÓN			
1	El director consigue que su labor sea organizada y eficiente.			
2	El órgano directivo respalda las tareas que llevo a cabo en la organización.			
3	El directivo muestra respaldo por mis tareas pedagógicas.			
4	El órgano directivo facilita los lazos comunicativos horizontales.			
5	El órgano directivo monitorea mis funciones al interno de la organización			
	D 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
6	El órgano directivo promueve espacios de trabajo favorables a los colaboradores.			
7	Al interno de la organización se promueve con facilidad los equipos de trabajo.			
8	En las tareas cotidianas de la institución se promueve relaciones solidarias entre maestros.			
9	En el seno institucional se valoran y respetan los modos de pensar y expresión de los colegas.			
10	Se respetan los puntos de vista discrepantes en las asambleas y reuniones.			
11	Las relaciones interpersonales al interno de la organización son cordiales y respetuosas.			
	D 3: CAPACIDAD ORGANIZACIONAL			

12	En la organización se solicitan las opiniones de cada docentes para adoptar decisiones			
13	La organización tiene maneras para solucionar conflictos.			
14	El órgano directivo mantiene niveles comunicativos eficientes entre todos los colaboradores.			
15	La comunicación en la institución es con fluidez y adecuada en todos los niveles.			
	D 4: CONDICIONES LABORALES			
16	Las condiciones de trabajo en la institución son apropiadas para la enseñanza.			
17	La carga laboral es justa y equitativa y conforme a la normatividad.			
18	La organización proporciona los recursos necesarios en la ejecución de tareas y actividades propias.			
19	En la organización se imparten instrucciones precisas en la ejecución de actividades y tareas.			

Gracias

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Respetado docente:

INSTRUCCIONES: Este cuestionario tiene por finalidad conocer la opinión del docente sobre gestión administrativa, en una I.E. secundaria, de Ayabaca, Piura, 2024. Se le recomienda contestar las preguntas según su criterio relacionado con la variable. Se solicita su opinión sincera al respecto, marcando con una X donde crea conveniente.

1= Nunca; 2= A veces; 3= Siempre

Nº	Preguntas	1	2	3
	D 1: PLANIFICACIÓN			
1	El jefe de área determina metas y objetivos institucionales.			
2	Los jefes de áreas formula las directivas genéricas para los períodos lectivos.			
3	Las directivas genéricas abarcan áreas específicas de acción institucional.			
4	Los directivos formulan un PEI pertinente y coherente con los objetivos institucionales.			
5	El PEI incluye a los demás documentos de gestión institucional.			
6	Los directivos convocan a todos los colaboradores para la aprobación del reglamento interno.			
	D 2: ORGANIZACIÓN			
7	La UGEL tiene estructurado con claridad las responsabilidades de las diversas dependencias administrativas.			
8	Los equipos de colaboradores tienen los recursos suficientes para cumplir con sus responsabilidades.			
9	Las labores en las diversas áreas están estrechamente vinculadas y coordinadas.			
10	Las tareas en cada dependencia han sido debidamente socializadas para su mejor cumplimiento.			
11	Las tareas de las dependencias están atendidas por colaboradores con especialización para su mejor desempeño.			

	D3: DIRECCIÓN			
12	Los directivos otorgan orientaciones necesarias para la implementación de proyectos institucionales.			
13	Los directivos motivan e incentivan a los colaboradores para mayores y mejores resultados.			
14	Los convenios alcanzados se comunican y comparten en cada dependencia mediante reuniones de socialización.			
15	Las tareas en equipo son liderados por el órgano directivo,			
	D 4: CONTROL			
16	La supervisión de las ofertas ofrecidas son ejecutadas previa planificación del órgano directivo.			
17	El control de desempeños los ejecutan los miembros del órgano directivo.			
18	Se levantan oportunamente las observaciones hechas durante los monitoreos respectivos.			
19	Se ajustan las funciones de acuerdo con las falencias detectadas en los monitoreos y supervisiones.			
20	Al término de los monitoreos y supervisiones se realizan mesas de trabajo para medidas remediales pertinentes.			

Gracias

ANEXO 4:

FICHA TÉCNICA

Nombre original del instrumento:	Cuestionario para “Clima organizacional”		
Autor y año:	Original: <i>clima institucional en una I.E de San Martín de Porres, 2022</i>		
	Adaptación: <i>Por las docentes investigadoras.</i> Autor: Bach. Ramos Flores, Elizabeth		
Objetivo del instrumento:	Tomar datos sobre Clima organizacional en profesores de una I.E. secundaria, Ayabaca, Piura, 2024		
Usuarios:	35 profesores de una I.E. secundaria, Ayabaca, Piura, 2024		
Forma de administración o modo de aplicación:	Se aplicó de modo personal a cada docente bajo supervisión de los investigadores La aplicación fue por un período de tiempo de 40 minutos, y fue marcado con lapicero por cada docente encuestado.		
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	PROMEDIO PONDERADO DE VALIDACIÓN		
	Experto	Instrumento 1	Instrumento 2
			Promedio
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
	,889	,873	19
	Con un valor del alfa de Cronbach de 0, , nuestro instrumento es BUENO y puede aplicarse para la investigación.		

FICHA TÉCNICA

Nombre original del instrumento:	Cuestionario sobre Gestión administrativa		
Autor y año:	Autor: Gustavo Aparicio Huillca		
	Original: Gestión administrativa de los colaboradores de la UGEL cusco.		
	Adaptación:		
	Por las docentes investigadoras		
Objetivo del instrumento:	Tomar datos sobre la Gestión administrativa en profesores de una I.E. secundaria, Ayabaca, Piura, 2024.		
Usuarios:	35 profesores de una I.E. secundaria, Sullana, Piura, 2024.		
Forma de administración o modo de aplicación:	Fue aplicado de modo personal a cada docente participante de este trabajo previamente contactados. La resolución de este cuestionario fue durante 40 minutos, y fue marcado con lapicero por cada profesor bajo la supervisión de las investigadoras.		
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)			
	PROMEDIO PONDERADO DE VALIDACIÓN		
	Experto	Instrumento 1	Instrumento 2
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
	,925	,901	20
	Con un valor del alfa de Cronbach de 0, , nuestro instrumento es BUENO y puede aplicarse para la investigación.		

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Santos Leonila Córdova Neri

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL, diseñado por Br. Eva López Cruz y Br. Mirtha Lizeth López Palomino, cuyo propósito es medir la gestión administrativa y el clima organizacional, el cual será aplicado a estudiantes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

GESTION ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SULLANA PIURA 2024.

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional (o título de especialista - según corresponda) de:

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Br. Eva López Cruz



Br. Mirtha Lizeth López Palomino

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
GESTION ADMINISTRATIVA	D1: PLANIFICACIÓN	Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.	1 al 6	X	
		Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.		X	
		En los lineamientos de la institución se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.		X	
		Los jefes de área tienen el proyecto institucional actualizado.		X	
		El plan anual de trabajo (PAT) y otros documentos de gestión están considerados dentro del PEI.		X	
		Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal		X	
	D2: ORGANIZACIÓN	En la UGEL Quispicanchis está definido las funciones de cada grupo de trabajadores.	7 al 11	X	
		Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.		X	
		El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.		X	
		Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.		X	
		Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.		X	

GESTION ADMINISTRATIVA	D3: DIRECCION	Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución.	12 al 15	x	
		Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros.		X	
		Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado.		X	
		El liderazgo empleado por los jefes de cada área impulsa a trabajar en equipo		X	
	D4: CONTROL	El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.	16 al 20	X	
		Se monitorea el desempeño del personal en cada área.		X	
		Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.		X	
		Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área.		X	
		Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores de las áreas involucradas		X	

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	D1: AUTORREALIZACIÓN	El director logra que su trabajo fluya organizadamente.	1 al 5	X	
		El director apoya el trabajo que realice en la institución.		X	
		El director demuestra interés en mis actividades como docente.		X	
		El director propicia una comunicación asertiva.		X	
		El director me orienta en las funciones de la institución.		X	
	D2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	El personal encargado de la institución fomenta un ambiente de trabajo adecuado.	6 al 11	X	
		En la institución se propicia el trabajo colaborativo en las comisiones de trabajo.		X	
		En la institución, durante el trabajo diario se evidencia un trato agradable entre los colegas.		X	
		En la institución se respetan las ideas y distintas creencias de todos.		X	
		En la institución, durante las reuniones de trabajo se expresan ideas y puntos de vista con respeto.		X	
		En la institución las relaciones interpersonales son de confianza y cordialidad		X	

CLIMA ORGANIZACIONAL	D3: CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	En la institución se pide la opinión de todos para la toma de decisiones institucionales	12 al 15	x	
		En la institución existen mecanismos de resolución de conflictos cuando se presentan.		X	
		Los directivos de la institución mantienen una comunicación asertiva con los profesores.		X	
		En la institución la comunicación es fluida y pertinente en todas las instancias o niveles		X	
	D4: CONDICIONES LABORALES	En la institución las condiciones de trabajo son adecuadas para el dictado de clases.	16 al 19	X	
		La asignación de la carga de trabajo responde a sus expectativas.		X	
		La institución provee las condiciones necesarias para realizar su trabajo (artículos de oficina, computadoras, impresoras).		X	
		En la institución se dan orientaciones claras para realizar el trabajo.		X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA – Muy adecuado / BA – Bastante adecuado / A – Adecuado / PA – Poco adecuado / NA – No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.	X					
2	Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.	X					
3	En los lineamientos de la institución se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.	X					
4	Los jefes de área tienen el proyecto institucional actualizado.	X					
5	El plan anual de trabajo (PAT) y otros documentos de gestión están considerados dentro del PEI.	X					
6	Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal	X					
7	En la UGEL Quispicanchis está definido las funciones de cada grupo de trabajadores.	X					
8	Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.	X					
9	El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.	X					
10	Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.	X					
11	Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.		X				
12	Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución.	X					
13	Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros.	X					
14	Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado.	X					
15	El liderazgo empleado por los jefes de cada área impulsa a trabajar en equipo		X				
16	El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.	X					
17	Se monitorea el desempeño del personal en cada área.	X					
18	Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.	X					
19	Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área.	X					
20	Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores de las áreas involucradas	X					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Dra. Santos Leonila Córdova Neri

D.N.I.: 18052542 Fecha: 02/02/2024



Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA – Muy adecuado / BA – Bastante adecuado / A – Adecuado / PA – Poco adecuado / NA – No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	El director logra que su trabajo fluya organizadamente.	X					
2	El director apoya el trabajo que realiza en la institución.	X					
3	El director demuestra interés en mis actividades como docente.	X					
4	EL director propicia una comunicación asertiva.		X				
5	El director me orienta en las funciones de la institución.	X					
6	El personal encargado de la institución fomenta un ambiente de trabajo adecuado.	X					
7	En la institución se propicia el trabajo colaborativo en las comisiones de trabajo.	X					
8	En la institución, durante el trabajo diario se evidencia un trato agradable entre los colegas.		X				
9	En la institución se respetan las ideas y distintas creencias de todos.	X					
10	En la institución, durante las reuniones de trabajo se expresan ideas y puntos de vista con respeto.	X					
11	En la institución las relaciones interpersonales son de confianza y cordialidad	X					
12	En la institución se pide la opinión de todos para la toma de decisiones institucionales	X					
13	En la institución existen mecanismos de resolución de conflictos cuando se presentan.	X					
14	Los directivos de la institución mantienen una comunicación asertiva con los profesores.	X					
15	En la institución la comunicación es fluida y pertinente en todas las instancias o niveles	X					
16	En la institución las condiciones de trabajo son adecuadas para el dictado de clases.	X					
17	La asignación de la carga de trabajo responde a sus expectativas.	X					
18	La institución provee las condiciones necesarias para realizar su trabajo (artículos de oficina, computadoras, impresoras).	X					
19	En la institución se dan orientaciones claras para realizar el trabajo.		X				
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Dra. Santos Leonila Córdova Neri

D.N.I.: 18052542 Fecha: 02/02/2024



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Santos Leonila Córdova Neri con Documento Nacional de Identidad N° 18052542 Licenciado en Educación, grado académico Dr. En Psicología Infantil, con código de colegiatura Nro. 15179249160, labor que ejerzo actualmente como Docente a tiempo parcial en , la Escuela de Posgrado de la UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Organizacional, cuyo propósito es medir importancia de la motivación a los efectos de su aplicación a estudiantes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 02 días de febrero del 2024

Apellidos y nombres: Leonila Córdova Neri DNI: 18052542 Firma:



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Moisés Deelvis Ruiz Espinoza

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL, diseñado por Br. Eva López Cruz y Br. Mirtha Lizeth López Palomino, cuyo propósito es medir la gestión administrativa y el clima organizacional, el cual será aplicado a estudiantes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

GESTION ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SULLANA PIURA 2024.

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional (o título de especialista - según corresponda) de:

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Br. Eva López Cruz



Br. Mirtha Lizeth López Palomino

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	D1: PLANIFICACIÓN	Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.	1 al 6	X	
		Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.		X	
		En los lineamientos de la institución se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.		X	
		Los jefes de área tienen el proyecto institucional actualizado.		X	
		El plan anual de trabajo (PAT) y otros documentos de gestión están considerados dentro del PEI.		X	
		Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal		X	
	D2: ORGANIZACIÓN	En la UGEL Quispicanchis está definido las funciones de cada grupo de trabajadores.	7 al 11	X	
		Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.		X	
		El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.		X	
		Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.		X	
		Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.		X	

GESTION ADMINISTRATIVA	D3: DIRECCION	Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución.	12 al 15	x	
		Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros.		X	
		Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado.		X	
		El liderazgo empleado por los jefes de cada área impulsa a trabajar en equipo		X	
	D4: CONTROL	El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.	16 al 20	X	
		Se monitorea el desempeño del personal en cada área.		X	
		Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.		X	
		Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área.		X	
		Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores de las áreas involucradas		X	

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de item	COHERENCIA	
				SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	D1: AUTORREALIZACIÓN	El director logra que su trabajo fluya organizadamente.	1 al 5	X	
		El director apoya el trabajo que realizo en la institución.		X	
		El director demuestra interés en mis actividades como docente.		X	
		EL director propicia una comunicación asertiva.		X	
		El director me orienta en las funciones de la institución.		X	
	D2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	El personal encargado de la institución fomenta un ambiente de trabajo adecuado.	6 al 11	X	
		En la institución se propicia el trabajo colaborativo en las comisiones de trabajo.		X	
		En la institución, durante el trabajo diario se evidencia un trato agradable entre los colegas.		X	
		En la institución se respetan las ideas y distintas creencias de todos.		X	
		En la institución, durante las reuniones de trabajo se expresan ideas y puntos de vista con respeto.		X	
		En la institución las relaciones interpersonales son de confianza y cordialidad		X	

CLIMA ORGANIZACIONAL	D3: CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	En la institución se pide la opinión de todos para la toma de decisiones institucionales	12 al 15	x	
		En la institución existen mecanismos de resolución de conflictos cuando se presentan.		X	
		Los directivos de la institución mantienen una comunicación asertiva con los profesores.		X	
		En la institución la comunicación es fluida y pertinente en todas las instancias o niveles		X	
	D4: CONDICIONES LABORALES	En la institución las condiciones de trabajo son adecuadas para el dictado de clases.	16 al 19	X	
		La asignación de la carga de trabajo responde a sus expectativas.		X	
		La institución provee las condiciones necesarias para realizar su trabajo (artículos de oficina, computadoras, impresoras).		X	
		En la institución se dan orientaciones claras para realizar el trabajo.		X	

MA- Muy adecuado / BA- Bastante adecuado / A - Adecuado / PA- Poco adecuado / NA- No adecuado

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.	X					
2	Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.	X					
3	En los lineamientos de la institucion se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.	X					
4	Los jefes de área tienen el proyecto institucional actualizado.	X					
5	El plan anual de trabajo (PAT) y otros documentos de gestion estan considerados dentro del PEI.	X					
6	Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal	X					
7	En la UGEL Quispicanchis esta definido las funciones de cada grupo de trabajadores.	X					
8	Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.	X					
9	El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.	X					
10	Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.	X					
11	Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.	X					
12	Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución.	X					
13	Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros.	X					
14	Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado.	X					
15	El liderazgo empleado por los jefes de cada área impulsa a trabajar en equipo	X					
16	El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.	X					
17	Se monitorea el desempeño del personal en cada área.	X					
18	Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.	X					
19	Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área.	X					
20	Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores de las áreas involucradas	X					
Total:							

D.N.I.:48006899 Fecha: 02/02/2024

[Signature]
 Mr. Nicholas S. Karpov
 MAINTENANCE SUPERVISOR
 C. J. B. & S. J. B.
 MAINTENANCE
 CPW 15400079

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA – Muy adecuado / BA – Bastante adecuado / A – Adecuado / PA – Poco adecuado / NA – No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	El director logra que su trabajo fluya organizadamente.	X					
2	El director apoya el trabajo que realiza en la institución.	X					
3	El director demuestra interés en mis actividades como docente.	X					
4	EL director propicia una comunicación asertiva.	X					
5	El director me orienta en las funciones de la institución.	X					
6	El personal encargado de la institución fomenta un ambiente de trabajo adecuado.	X					
7	En la institución se propicia el trabajo colaborativo en las comisiones de trabajo.	X					
8	En la institución, durante el trabajo diario se evidencia un trato agradable entre los colegas.	X					
9	En la institución se respetan las ideas y distintas creencias de todos.	X					
10	En la institución, durante las reuniones de trabajo se expresan ideas y puntos de vista con respeto.	X					
11	En la institución las relaciones interpersonales son de confianza y cordialidad	X					
12	En la institución se pide la opinión de todos para la toma de decisiones institucionales	X					
13	En la institución existen mecanismos de resolución de conflictos cuando se presentan.	X					
14	Los directivos de la institución mantienen una comunicación asertiva con los profesores.	X					
15	En la institución la comunicación es fluida y pertinente en todas las instancias o niveles	X					
16	En la institución las condiciones de trabajo son adecuadas para el dictado de clases.	X					
17	La asignación de la carga de trabajo responde a sus expectativas.	X					
18	La institución provee las condiciones necesarias para realizar su trabajo (artículos de oficina, computadoras, impresoras).	X					
19	En la institución se dan orientaciones claras para realizar el trabajo.	X					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Mg. Moisés Deelvis Ruiz Espinoza

D.N.I.: 48006899 Fecha: 02/02/2024


 Mg. Moisés Deelvis Ruiz Espinoza
 VICERRECTOR ADMINISTRATIVO
 DE LA INSTITUCIÓN
 CPN: 15488019

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Moisés Deelvis Ruiz Espinoza, con Documento Nacional de Identidad N° 48006899, de Profesión Licenciado en Educación Secundaria, grado académico maestro en investigación y docencia universitaria, con código de colegiatura No. 1548006899, labor que ejerzo actualmente como Docente a tiempo parcial en la Universidad Privada del Norte.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Organizacional, cuyo propósito es medir importancia de la motivación a los efectos de su aplicación a estudiantes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 02 días de febrero del 2024

Apellidos y nombres: Mg. Moisés Deelvis Ruiz Espinoza DNI:
48006899 Firma:


Mg. Moisés Deelvis Ruiz Espinoza
Lic. en Educación Secundaria
Código de Colegiatura: 1548006899
CPPN: 1548006899

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Jorge ~~Aslhey~~ Guevara Portilla

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL, diseñado por Br. Eva López Cruz y Br. Mirtha Lizeth López Palomino, cuyo propósito es medir la gestión administrativa y el clima organizacional el cual será aplicado a estudiantes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

GESTION ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SULLANA PIURA 2024.

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional (o título de especialista - según corresponda) de:

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Br. Eva López Cruz



Br. Mirtha Lizeth López Palomino

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	D1: PLANIFICACIÓN	Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.	1 al 6	X	
		Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.		X	
		En los lineamientos de la institución se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.		X	
		Los jefes de área tienen el proyecto institucional actualizado.		X	
		El plan anual de trabajo (PA1) y otros documentos de gestión están considerados dentro del PEI.		X	
		Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal		X	
	D2: ORGANIZACIÓN	En la UGEL Quispicanchis está definido las funciones de cada grupo de trabajadores.	7 al 11	X	
		Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.		X	
		El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.		X	
		Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.		X	
		Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.		X	

GESTION ADMINISTRATIVA	D3: DIRECCION	Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución.	12 al 15	X	
		Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros.		X	
		Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado.		X	
		El liderazgo empleado por los jefes de cada área impulsa a trabajar en equipo		X	
	D4: CONTROL	El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.	16 al 20	X	
		Se monitorea el desempeño del personal en cada área.		X	
		Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.		X	
		Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área.		X	
		Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores de las áreas involucradas		X	

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	D1: AUTORREALIZACIÓN	El director logra que su trabajo fluya organizadamente.	1 al 5	X	
		El director apoya el trabajo que realice en la institución.		X	
		El director demuestra interés en mis actividades como docente.		X	
		El director propicia una comunicación asertiva.		X	
		El director me orienta en las funciones de la institución.		X	
	D2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	El personal encargado de la institución fomenta un ambiente de trabajo adecuado.	6 al 11	X	
		En la institución se propicia el trabajo colaborativo en las comisiones de trabajo.		X	
		En la institución, durante el trabajo diario se evidencia un trato agradable entre los colegas.		X	
		En la institución se respetan las ideas y distintas creencias de todos.		X	
		En la institución, durante las reuniones de trabajo se expresan ideas y puntos de vista con respeto.		X	
		En la institución las relaciones interpersonales son de confianza y cordialidad		X	

CLIMA ORGANIZACIONAL	D3: CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	En la institución se pide la opinión de todos para la toma de decisiones institucionales	12 al 15	x	
		En la institución existen mecanismos de resolución de conflictos cuando se presentan.		X	
		Los directivos de la institución mantienen una comunicación asertiva con los profesores.		X	
		En la institución la comunicación es fluida y pertinente en todas las instancias o niveles		X	
	D4: CONDICIONES LABORALES	En la institución las condiciones de trabajo son adecuadas para el dictado de clases.	16 al 19	X	
		La asignación de la carga de trabajo responde a sus expectativas.		X	
		La institución provee las condiciones necesarias para realizar su trabajo (artículos de oficina, computadoras, impresoras).		X	
		En la institución se dan orientaciones claras para realizar el trabajo.		X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA - Muy adecuado / BA - Bastante adecuado / A - Adecuado / PA - Poco adecuado / NA - No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítem	MA	BA	A	PA	NA	
1	Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.	X					
2	Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.	X					
3	En los lineamientos de la institución se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.	X					
4	Los jefes de área tienen el proyecto institucional actualizado.	X					
5	El plan anual de trabajo (PAT) y otros documentos de gestión están considerados dentro del PEI.	X					
6	Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal	X					
7	En la UGEL Quispicanchis está definido las funciones de cada grupo de trabajadores.	X					
8	Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.	X					
9	El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.	X					
10	Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.	X					
11	Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.	X					
12	Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución	X					
13	Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros.	X					
14	Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado.	X					
15	El liderazgo empleado por los jefes de cada área impulsa a trabajar en equipo	X					
16	El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.	X					
17	Se monitorea el desempeño del personal en cada área.	X					
18	Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.	X					
19	Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área.	X					
20	Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores de las áreas involucradas	X					
Total:							

Evaluated by: (Last names and Names) Mg. Jorge ~~Asbey~~ Guevara Portilla

D.N.I.: 48006899 Fecha: 02/02/2024



Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA - Muy adecuado / BA - Bastante adecuado / A - Adecuado / PA - Poco adecuado / NA - No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítem	MA	BA	A	PA	NA	
1	El director logra que su trabajo fluya organizadamente.	X					
2	El director apoya el trabajo que realiza en la institución.	X					
3	El director demuestra interés en mis actividades como docente.	X					
4	El director propicia una comunicación asertiva.	X					
5	El director me orienta en las funciones de la institución.	X					
6	El personal encargado de la institución fomenta un ambiente de trabajo adecuado.	X					
7	En la institución se propicia el trabajo colaborativo en las comisiones de trabajo.	X					
8	En la institución, durante el trabajo diario se evidencia un trato agradable entre los colegas.	X					
9	En la institución se respetan las ideas y distintas creencias de todos.	X					
10	En la institución, durante las reuniones de trabajo se expresan ideas y puntos de vista con respeto.	X					
11	En la institución las relaciones interpersonales son de confianza y cordialidad	X					
12	En la institución se pide la opinión de todos para la toma de decisiones institucionales	X					
13	En la institución existen mecanismos de resolución de conflictos cuando se presentan.	X					
14	Los directivos de la institución mantienen una comunicación asertiva con los profesores.	X					
15	En la institución la comunicación es fluida y pertinente en todas las instancias o niveles	X					
16	En la institución las condiciones de trabajo son adecuadas para el dictado de clases.	X					
17	La asignación de la carga de trabajo responde a sus expectativas.	X					
18	La institución provee las condiciones necesarias para realizar su trabajo (artículos de oficina, computadoras, impresoras).	X					
19	En la institución se dan orientaciones claras para realizar el trabajo.	X					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Mg. Jorge ~~Asbex~~ Guevara Portilla

D.N.I.: 48006899 Fecha: 02/02/2024



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Jorge ~~Aslhey~~ Guevara Portilla., con Documento Nacional de Identidad N° 48006899, de Profesión Licenciado en Educación Secundaria, grado académico maestro en investigación y docencia universitaria, con código de colegiatura No. 1548006899, labor que ejerzo actualmente como Docente a tiempo parcial en la Universidad Privada del Norte.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Organizacional, cuyo propósito es medir importancia de la motivación a los efectos de su aplicación a estudiantes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (✓) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 02 días de ~~febrero~~ del 2024

Apellidos y nombres: Mg. Mg. Jorge ~~Aslhey~~ Guevara Portilla DNI: 48006899

Firma:



ANEXO 6: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad

Cuestionario de gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de <u>Cronbach</u>	Alfa de <u>Cronbach</u> basada en elementos estandarizados	N de elementos
,925	,901	20

Cuestionario de clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de <u>Cronbach</u>	Alfa de <u>Cronbach</u> basada en elementos estandarizados	N de elementos
,889	,873	19



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 01 de abril de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 498-2024/UCT-EPG-D

Sra. Elfidia Cunya Timoteo,
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN 14341 – AYABACA – PIURA

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Eva Lopez Cruz**, identificado con DNI N° 43451568, y **Mirtha Lizeth López Palomino**, identificado con DNI N° 45034707, estudiantes del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, los estudiantes se encuentran desarrollando un proyecto de investigación titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SULLANA PIURA 2023**.

Le presento a **Eva Lopez Cruz** y **Mirtha Lizeth López Palomino** para que puedan llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



[Signature]
Dr. Jorge Brenis Escribá

Director (e) de la Escuela de Posgrado

Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"



[Signature]
Mg. Elfidia Cunya Timoteo
DIRECTORA

Cc:
Interesados, archivo EPG

ANEXO 8:

CARTA DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Mg. Elfidia Cunya Timoteo, identificada con DNI 22425181, en mi calidad de DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA No. 14341, ubicada en la provincia de Ayabaca, Piura.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A las profesoras Br Eva LOPEZ CRUZ con DNI 43451568 y Br Mintha Lizeth LOPEZ PALOMINO con DNI 45034707, del Programa de Maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo, para que utilicen la siguiente información de la empresa:

Ingresen a la institución educativa para aplicar sus cuestionarios a los docentes de secundaria, referidos a la Gestión administrativa y al clima organizacional, con la finalidad que pueda desarrollar su (X) Informe estadístico, (X) Trabajo de investigación, (X) Tesis para optar el grado de Maestro.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(X) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 22425181

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 43451568



Firma del Estudiante

DNI: 45034707

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mirtha Lizeth López Palomino; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA, AYABACA, PIURA, 2024.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE : *Man'a Cintia Barco Córdova.*

FIRMA:



Fecha: 13/03/ 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mirtha Lizeth López Palomino; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA, AYABACA, PIURA, 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE

Joe Martín Chávez Medina

FIRMA:



46329926

Fecha: 13/03/2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mirtha Lizeth López Palomino; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA, AYABACA, PIURA, 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE JOSÉ KLEVER SANTA CRUZ MUNDACA

D.N.I 16617831

FIRMA:



Fecha: 13/03/ 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mirtha Lizeth López Palomino; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA, AYABACA, PIURA, 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE

María Claudia Molina Peña.

47103000

FIRMA:



Fecha: 13/03/ 2024

Eva Lopez Cruz

LÓPEZ CRUZ, EVA - LÓPEZ PALOMINO, MIRTHA LIZETH



INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:534773746

Fecha de entrega

1 dic 2025, 11:06 GMT-5

Fecha de descarga

1 dic 2025, 11:13 GMT-5

Nombre del archivo

LÓPEZ CRUZ, EVA - LÓPEZ PALOMINO, MIRTHA LIZETH.docx

Tamaño del archivo

3.1 MB

92 páginas

13.436 palabras

82.857 caracteres

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16%

 Fuentes de Internet
- 5%

 Publicaciones
- 18%

 Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	2%
2	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-08-16	1%
3	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-08-21	1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
5	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-07-21	1%
6	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-08-21	<1%
7	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-08-16	<1%

Eva Lopez Cruz

LÓPEZ CRUZ, EVA - LÓPEZ PALOMINO, MIRTHA LIZETH

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:oid::3117:534773746

Fecha de entrega

1 dic 2025, 11:06 GMT-5

Fecha de descarga

1 dic 2025, 11:15 GMT-5

Nombre del archivo

LÓPEZ CRUZ, EVA - LÓPEZ PALOMINO, MIRTHA LIZETH.docx

Tamaño del archivo

3.1 MB

92 páginas

13.436 palabras

82.857 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

