



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
UGEL DE CORONEL PORTILLO, DISTRITO YARINACOCHA, 2020**

PRESENTADO POR

MG. SONIA SISSY BERROSPI RODRÍGUEZ

PARA OPTAR

EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

PUCALLPA– PERÚ

2021



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POS GRADO**

TÍTULO DE LA TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
UGEL DE CORONEL PORTILLO, DISTRITO YARINACOCHA, 2020**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN TÉCNICO –
PROFESIONAL EN CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL CRECIMIENTO
SOCIOECONÓMICO**

ASESOR

Dr. CARLOS MONJA MANOSALVA

DEDICATORIA

A mi familia por su constante ahínco y apoyo para culminar el doctorado.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por su comprensión y apoyo permanente.

RECONOCIMIENTO

A mis profesores por sus enseñanzas
brindadas.

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	4
RECONOCIMIENTO.....	5
INDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE GRÁFICOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT.....	11
RETOMAR.....	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I: PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	15
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACION	17
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	18
1.5 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION.....	18
1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	20
CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO	21
2.1 FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA	21
CAPITULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	25
3.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	25
3.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	33
3.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	39
CAPITULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES	42
4.1 HIPOTESIS GENERAL	42
4.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS	42
4.3 DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	42
CAPITULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	45
5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	45
5.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	45
5.3 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	46

5.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	48
5.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
CAPITULO VI: RESULTADOS.....	52
6.1. Estadística descriptiva	52
6.1.1 Variable Gestión Administrativa	52
6.1.2 Variable Clima organizacional	58
6.2 Análisis Inferencial	63
1 CAPITULO VII: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	69
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	77
Anexo 1: Matriz de consistencia	78
Anexo 2: Ficha de validación del instrumento	79
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	84
Anexo N° 4: Copia de la data procesada	87
Anexo N°5: Consentimiento informado	90
Anexo N°6: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo	92
Anexo 7: Declaratoria de autenticidad de tesis.....	93

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable Gestión administrativa	51
Tabla 2: D1 Planeación.....	53
Tabla 3: D2 Organización	54
Tabla 4: D3 Dirección.....	55
Tabla 5: D4 Control.....	56
Tabla 6: Variable Clima Organizacional.....	57
Tabla 7: D1 Comunicación.....	58
Tabla 8: D2 Motivación.....	59
Tabla 9: D3 Confianza.....	59
Tabla 10: D4 Participación	60
Tabla 11: Prueba de Normalidad	¡Error! Marcador no definido.2
Tabla 12: Contrastación de Hipótesis General	¡Error! Marcador no definido.3
Tabla 13: Contrastación de Hipótesis Específica 1.....	64
Tabla 14: Contrastación de Hipótesis Específica 2.....	65
Tabla 15: Contrastación de Hipótesis Específica 3.....	66
Tabla 16: Contrastación de Hipótesis Específica 4.....	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Variable Gestión administrativa.....	52
Gráfico 2: D1 Planeación	53
Gráfico 3: D2 Organización	54
Gráfica 4: D3 Dirección.....	55
Gráfica 5: D4 Control.....	56
Gráfica 6: Variable Clima Organizacional	57
Gráfica 7: D1 Comunicación	58
Gráfica 8: D2 Motivación.....	59
Gráfica 9: D3 Confianza.....	590
Gráfica 10: D4 Participación	601

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020.

Las variables de estudio fueron la gestión administrativa con sus dimensiones planeación, organización, dirección y control asimismo la variable clima organizacional con sus dimensiones comunicación, motivación, comunicación y participación.

En la metodología se empleó el tipo de estudio básico, de nivel descriptivo relacional, método hipotético deductivo y diseño no experimental.

La población de estudio fueron los 80 directivos y docentes, tomándose una muestra censal, los datos se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta y dos cuestionarios de 12 preguntas.

Los resultados de la contrastación de la hipótesis general fueron que existe relación entre la Gestión Administrativa con el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020, a un nivel de significancia bilateral de 0.00. Asimismo, se concluye que a una adecuada gestión administrativa un buen clima organizacional

PALABRAS CLAVE: Gestión administrativa, clima organizacional.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and organizational climate in Coronel Portillo UGEL, Yarinacocha district, 2020.

The study variables were administrative management with its planning, organization, direction and control dimensions, as well as the organizational climate variable with its communication, motivation, communication and participation dimensions.

The methodology used the basic type of study, relational descriptive level, hypothetical deductive method and non-experimental design.

The study population was the 80 managers and teachers, taking a census sample, the data were obtained using the survey technique and two 12-question questionnaires.

The results of the testing of the general hypothesis were that there is a relationship between Administrative Management and the organizational climate in the UGEL of Coronel Portillo, Yarinacocha district, 2020, at a bilateral significance level of 0.00. Likewise, it is concluded that an adequate administrative management a good organizational climate

KEY WORDS: Administrative management, organizational climate.

RETOMAR

O objetivo da pesquisa foi determinar a relação entre gestão administrativa e clima organizacional em Coronel Portillo UGEL, distrito de Yarinacocha, 2020.

As variáveis de estudo foram a gestão administrativa com suas dimensões de planejamento, organização, direção e controle, e a variável clima organizacional com suas dimensões de comunicação, motivação, comunicação e participação.

A metodologia utilizou o tipo básico de estudo, nível descritivo relacional, método hipotético dedutivo e desenho não experimental.

A população do estudo foi de 80 gestores e professores, tomando uma amostra censitária, os dados foram obtidos por meio da técnica de survey e dois questionários de 12 questões.

Os resultados do teste da hipótese geral foram de que existe uma relação entre a Gestão Administrativa e o clima organizacional na UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020, a um nível de significância bilateral de 0,00. Da mesma forma, conclui-se que uma gestão administrativa adequada um bom clima organizacional

PALAVRAS-CHAVE: Gestão administrativa, clima organizacional.

INTRODUCCIÓN

Actualmente en toda organización se busca alcanzar los objetivos y metas planeadas, para lo cual es indispensable contar con recursos humanos competitivos que tengan un desempeño adecuado y que tengan eficiencia y eficacia en el logro de los resultados organizacionales, para ello es necesario que se tenga una gestión administrativa que permita una adecuada administración del talento humano en el cual los colaboradores se sientan motivados, exista una comunicación equilibrada, confianza y que participen en todos los niveles de la organización, es decir se cuente con un clima organizacional que permita a estos recursos humanos identificados, motivados y desarrollen sus competencias en forma positiva hacia el logro de las metas y objetivos de la organización.

Por lo que se hace necesario realizar investigaciones que determinen como los colaboradores perciben el clima organizacional y que la gestión administrativa tome las acciones más adecuadas que permitan se desarrolle un clima laboral conducente a mejorar el desempeño, la productividad y por ende la rentabilidad empresarial.

En la UGEL de Coronel Portillo se viene presentando situaciones de falta de compromiso, identidad, desmotivación, no se cumplen las metas y objetivos planeados, existe un desinterés por parte de los colaboradores, en ciertas situaciones se exige un rendimiento mediante presión hacia el colaborador quien realiza sus actividades laborales en una forma por cumplir pero no con entusiasmo y motivación por lo que se hace necesario realizar una investigación relacionada al tema del clima y la gestión administrativa a fin de poder identificar las causas de esta situación y proponer alternativas de solución a la presente problemática.

En tal sentido, para los fines metodológicos el proyecto de investigación obedece a la siguiente estructura

En cap. i: se desarrolla el planteamiento de los problemas, describiendo la realidad problemática, desarrollando los interrogantes de los problemas y los objetivos planteados Estableciendo el desarrollo de la justificación y su importancia, planteando las incidencias definidas que puede explicar cuáles son los logros que se derivarán de su importancia y limitaciones.

En cap. ii: Se desarrolla el marco filosófico cuyos componentes se fundamentan con la argumentación ontológica, que hace referencia al ente como esencia del ser.

En cap. iii: Se desarrolla los componentes del marco teórico, describiendo los antecedentes, argumentando las bases teóricas y el resumen de los conceptos básicos. Que componen los conceptos convenientes que fundamentan el valor del proyecto.

En cap. iv: se desarrolla las hipótesis y variables, elaborando las conjeturas con las posibles respuestas, que permitirá operacionalizar las variables con cada uno de sus indicadores y dimensiones.

En cap. v: Se desarrolla todo el aspecto metodológico, con su respectivo enfoque, Tipo y nivel de indagación, complementando los Métodos y diseño, su población y muestra, asimismo su técnica e instrumentos para recolectar considerando la ética en la indagación.

En cap. vi: se desarrolla, los aspectos administrativos y su presupuesto complementado con sus respectivos anexos pertinentes.

CAPITULO I: PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel mundial el clima laboral es uno de los aspectos intangibles que más importan en las empresas, y también uno de los más descuidados. En el olvido de este aspecto se pueden desencadenar diversos problemas que, por su magnitud, repercuten en la productividad organizacional. Pero eso no es todo, ya que contar con un ambiente de trabajo inestable también provoca que los colaboradores deserten.

Para ello, se hace necesario que cada organización conozca con precisión qué es el ambiente organizacional y cómo repercute en la integración de tus colaboradores. De esta manera, sabrás las estrategias necesarias para implementar y mejorar diversos aspectos de tu empresa.

El ambiente laboral o clima organizacional es el espacio en el que se ejecutan las tareas laborales de los colaboradores. Se refiere no sólo al espacio físico, sino también al intangible. Es decir, en el ambiente organizacional se toman en cuenta el tipo de relaciones que entablan los colaboradores entre sí.

Descuidar la calidad de las relaciones que se establecen en el espacio de trabajo, así como la satisfacción de los colaboradores, puede traer bajos resultados para tu empresa.

En toda organización, el recurso humano es el más importante, por lo que procurar su bienestar debe ser una de tus prioridades. De lo contrario, corres el riesgo de formar parte de las estadísticas de rotación de personal.

Esta situación también se viene dando a nivel nacional, donde la rotación de personal o deserción, insatisfacción laboral merma en la rentabilidad proyectada empresarial, incluso la deserción hace que tenga cierta pérdida en la inversión realizada en su capacitación o entrenamiento y que captar un nuevo colaborador implica volver a invertir por lo que se hace necesario tener presente e implementar un adecuado clima organización alineada a la gestión administrativa para poder obtener las metas y objetivos planeados.

A nivel de la Ugel se viene evidenciando ciertas situaciones tales como la ejecución de un mal proceso de reclutamiento y selección de personal, falta de estrategia de integración para los nuevos colaboradores, poca afinidad de los nuevos colaboradores con la cultura corporativa de la organización, el salario que ofrece la organización, las expectativas de promoción y desarrollo profesional, las ofertas que ofrece la competencia de la organización a la que se pertenece, no se toma en cuenta los puntos de vista de los colaboradores, no se reconoce el esfuerzo y desempeño laboral de cada colaborador, no se genera confianza y respeto, no se identifica las necesidades de los colaboradores, no se ofrece flexibilidad en los horarios de trabajo.

Todo lo cual es necesario determinar las causas que originan esta situación , por lo que se hace necesario a fin de plantear alternativa de solución, se realice el estudio referente a la gestión administrativa y su relación en el clima organizacional de la Ugel, a fin de poder implementar estas recomendaciones y se pueda posicionar a la organización como competitiva la misma que desarrolle eficiencia y eficacia hacia resultados de cumplimiento de sus metas y objetivos organizacionales que conlleven a un mejor desempeño de las actividades planeadas en el campo educativo y que redunden en un mejor bienestar para la sociedad.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

La investigación se realizó en las instalaciones de la UGEL de Coronel Portillo, ubicada en Calle Las Mercedes 25001, distrito Yarinacocha, Pucallpa.

1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL

La presente investigación consideró como unidad de análisis al personal directivo y docente de la UGEL de Coronel Portillo.

1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL

La presente investigación se inició en marzo y culminó en setiembre del 2021.

1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Esta investigación se realizó en base a los fundamentos de la bibliografía científica que se refleja en el Marco teórico y definición conceptual de las variables: Gestión Administrativa y el clima organizacional con sus dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACION

1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿En qué medida la Gestión Administrativa se relaciona con el clima organizacional de la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020?

1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿En qué medida la Gestión Administrativa se relaciona con la comunicación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020?

- b) ¿En qué medida la Gestión Administrativa se relaciona con la motivación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020?
- c) ¿En qué medida la Gestión Administrativa se relaciona con la confianza del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020?
- d) ¿En qué medida la Gestión Administrativa se relaciona con la participación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa con el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Especificar la relación entre la Gestión Administrativa con la comunicación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020
- b) Precisar la relación entre la Gestión Administrativa con la motivación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020
- c) Definir la relación entre la Gestión Administrativa se relaciona con la confianza del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020
- d) Señalar la relación entre la Gestión Administrativa se relaciona con la participación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

1.5 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION.

1.5.1 JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica

El estudio se justifica, toda vez que la Gestión Administrativa y su relación con el clima organizacional, permite desarrollar una armonía entre los integrantes de la organización y la de los gestores, lográndose de esa manera conseguir los objetivos organizacionales, cumpliendo las metas propuesta y trayendo consigo la obtención de rentabilidad, por lo que se hace necesario aplicar las teorías científicas relacionadas a estas variables para su adecuada implementación.

Justificación Metodológica

La justificación metodológica del estudio, encuentra su explicación en cuanto obedece a la aplicación de la investigación científica mediante los métodos que permiten la contrastación de las hipótesis planteadas, mediante el procesamiento de datos, la aplicación estadística que no lleve a los resultados de verificación de estas hipótesis y determine la vigencia de las teorías empleadas.

Justificación Social

La justificación del presente estudio es que servirá de base para otros estudios relacionados a la gestión administrativa y el clima organizacional, así como los resultados servirán para ser aplicados a otras instituciones para mejorar sus actividades administrativas y la mejora en la obtención de sus objetivos y de esta manera sea beneficioso en las diversas empresas de la sociedad.

Justificación práctica

Desde el punto de vista práctica, el estudio se realiza con la puesta en agenda sobre la Gestión Administrativa y el clima organizacional permitirá brindar alternativas de solución y mejorar en la Ugel mencionada con la finalidad que los directivos cuenten con información adecuada para tomar mejores decisiones en la obtención de los objetivos organizacionales.

1.5.2 IMPORTANCIA

Respecto a la importancia del estudio, se puede mencionar que, una vez culminada la investigación, sobre Gestión Administrativa y su relación con el clima organizacional, es importante para las investigaciones futuras, que podrán tomar como referencia para ampliar los estudios respecto a la gestión y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito distrito de Yarinacocha, Por otro lado, su importancia radica en que aporta nuevos conceptos sobre la gestión y el clima organizacional, en base al diagnóstico de la realidad, que refleja la necesidad de la comunidad.

1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo de la investigación, es factible, toda vez que la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos trazados, el que fue financiado por el investigador, en tal sentido los tiempos establecidos y los recursos mencionados fueron cumplidos conforme ha sido planificado, por lo que, fue posible cumplir con las metas trazadas.

1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Tiempo. El periodo establecido para ejecutar el trabajo, no fue limitante, dado que se acordó previamente con todas las personas que participaron en este estudio, el tiempo empleado para recolección de datos fue cumplido a cabalidad.

Material. No se tuvo limitación respecto a materiales, dado que estuvo presupuestado por el investigador íntegramente.

Personal. El personal que participó en el estudio fue seleccionado con antelación, la población lo conformaron el personal directivo y docentes que se encuentran inmersos en el tema de estudio.

CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO

2.1 FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA

En tal sentido, desde el punto de vista ontológico se puede resumir los aspectos filosóficos de la tecnología.

La filosofía administrativa tiene la responsabilidad de considerar el aspecto normativo que posibilite la crítica (Aktouf, 2001), la evaluación, emitir juicios de valor, alternativas de cambio, proyectos, visiones, utopías, ficciones, en particular producir y estudiar modelos o constructos conceptuales viables para su objetivación. Lo que debe ser, los sueños, los fines, los proyectos, los objetivos, las misiones, las metas, pueden referir a hechos, sin referente real, inexistentes en un momento dado, pero que pueden objetivarse y llegar a ser. Sabemos que un grupo de estos conceptos, categorías, y enunciados puede llegar a materializarse, en un futuro, por la acción humana; existir después, solucionando problemas. Como la filosofía política lo hace, la filosofía organizacional, y ahora, la filosofía administrativa lo hace: crea modelos, arquetipos, artefactos conceptuales, viables.

Frente a la exigencia de producir enunciados contrastables, verificables o falsables, se debe recuperar la función valorativa y normativa, lo que debe ser, filosofía administrativa, que busca un mejor estado de cosas, lo que debe ser, en este caso como generadora de modelos. En este trabajo resalto de la filosofía administrativa, sus constructos, modelos, sin anclarse en la función descriptiva, explicativa y predictiva de

las ciencias sociales. Considerar las viejas recomendaciones hechas por Platón, Aristóteles y Rousseau, recomendaciones normativas, en la defensa de ciertos valores que se consideran fundamentales, además de los esquemas explicativos, que también se pueden mostrar en los constructos, que dan sentido, significado, sobre qué realidad social hay que construir.

Con los teóricos de la administración sucede lo mismo, cuando hablan de los modelos o teorías administrativas de forma descriptiva, prescriben como deberían ser, cómo podrían ser las organizaciones. Es el caso de los que se ubican en el modelo teórico-descriptivo, según Ríos (1997). Harold Koontz, Heinz Wehrich y Mark Cannice (2012) definen en este sentido la administración: es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz.

Y participa en la construcción de un modelo de administración, nos dice: como gerentes, las personas realizan (y deben realizar) las funciones gerenciales: planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar. La administración se aplica a todas las organizaciones. Se adjudica a los gerentes de todos los niveles organizacionales. La meta de todos los gerentes es crear valor agregado. La administración se ocupa de la productividad, lo que supone efectividad y eficiencia, y la suma de los dos para lograr la eficacia. Koontz y equipo nos presenta su modelo de cinco funciones: planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar. Los conceptos, los principios, las teorías y las técnicas administrativas están agrupados en estas cinco funciones. Koontz y equipo (2012, 16-17) nos dice que hablará de los diferentes modelos con los que han contribuido diferentes autores. Nos presenta cinco de esos modelos aplicables a una organización, y nos da una pequeña reseña que después enriquece. Son estos modelos del discurso administrativo como la administración científica, la teoría de la administración operacional moderna, la ciencia del comportamiento, la teoría de sistemas y el pensamiento administrativo moderno.

Idalberto Chiavenato (2004) en el mismo sentido nos muestra desde su perspectiva, lo que llamo constructos, no teorías, en particular por su bajo perfil explicativo y predictivo, por estar alejados de características que las ciencias conocidas tiene: Enfoque clásico de la administración, enfoque neoclásico de la administración, administración

por objetivos, enfoque estructuralista de la administración, teoría de sistemas, teoría situacional, teoría general de la administración, teoría estructuralista de la administración.

La lista de modelos parece no tener fin, donde algunos de ellos por cierto merecen crítica ética y política tales como el benchmarking, reingeniería, globalización, liderazgo, competitividad, etc. Lo anterior es una muestra de la riqueza en la producción de constructos que se da en el discurso administrativo.

Estos constructos también nos dicen, no sólo lo que puede ser una organización, sino lo que debe ser una organización.

Debo destacar a los teóricos mexicanos, desde una perspectiva diferente a Jorge Ríos (1997). Ya que ellos con sus escritos más importantes -sin considerar la problemática de la semiótica, el giro copernicano, el neokantismo, el giro lingüístico, el giro hermenéutico, el giro pragmático, ni las exigencias positivistas- escriben con enunciados normativos.

Reyes Ponce, Isaac Valdivia destacan en este caso omiso al positivismo, no sé si intencional a los criterios epistemológicos que venían desde el empirismo de Locke y Hume, hasta el realismo de Ian Hacking (1996). Probablemente ajenos a las discusiones que se daban en filosofía de la ciencia, escribieron sorpresivamente de forma prescriptiva. Construyen diversos constructos con enunciados normativos. En su momento fue un trabajo que exigía un análisis epistemológico, descubriendo las bondades de ese conocimiento. Recordando a las teorías de la acción, el discurso administrativo no sólo se hace con enunciados descriptivos. Rebasan en el discurso administrativo la escritura descriptiva. En buena medida, los enunciados que conforman el discurso administrativo en general son del tipo normativo. No sólo se habla de lo que es, se habla muchas veces de lo que debe ser.

Reyes Ponce (2004) escribe de esa manera. Ahora podría decir, al hacerlo de esa manera hace filosofía administrativa. Ponce presenta su concepción prescriptiva desde su definición de administración: es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia de coordinar una organización (Reyes, 2004, 14). El concepto de reglas es diferente al concepto de leyes científicas, en particular las nomológicas. Una regla se

formula con un enunciado normativos, prescriptivo, señalando lo que se debe hacer. Así el discurso administrativo, para Reyes se hace con enunciados normativos, fundamentalmente. El modelo administrativo normativo queda con la siguiente estructura:

- a) Mecánica: la previsión, planeación y la organización
- b) Dinámica: La integración, dirección y control.

No es lo mismo predecir que prever. La predicción se hace basándose en alguna ley científica, si puede ser nomológica, universal, determinista y necesaria, mejor. Pero la previsión refiere a una anticipación a situaciones futuras deseables. La relación entre lo que es y lo que deseo y debe de ser no es necesaria, sino contingencial. Primero se pone un objetivo, que no es un enunciado descriptivo sino normativo, para después considerar los medios para llegar a él.

Desde una perspectiva normativa, insisto, que, además de construir teorías científicas sociales que describan, expliquen, y hagan predicciones exitosas, verificables y contrastables empíricamente, tenemos la responsabilidad de construir teorías que propongan un mejor estado de cosas, lo que debe ser, arquetipos, modelos, para la sociedad; y, por ello, otra tarea del discurso administrativo, es hacer filosofía administrativa.

La filosofía administrativa inscrita en una visión normativa, permite la reflexión crítica, valorativa, evaluativa del discurso administrativo, destacando lo normativo del discurso administrativo, mostrando los modelos o arquetipos que produce, reflexionando sobre ellos, desde una perspectiva axiológica y política, y proponiendo la corrección y la generación de constructos, que consideren valores como el de vida, justicia, equidad, libertad, verdad.

CAPITULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.

3.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

3.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Santillán (2016) *Gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional con los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre del Cantón Quevedo provincia de Los Ríos del año 2016, Ecuador.*

Las conclusiones que se tuvieron fueron: Las autoridades no están actuando debidamente frente a los problemas y necesidades por la que atraviesan los educadores así como administrativos de la unidad educativa, su ausentismo en los asuntos del personal esa retrasando el desarrollo de la institución y al cumplimiento del departamento administrativo el cual no está cumpliendo a cabalidad sus funciones, le falta autoridad y compromiso con respecto a los docentes quienes se ven afectados por la gestión administrativa mediocre a la que están expuestos que recae sobre su desenvolvimiento laboral, pues se sienten excluidos de las decisiones importantes que tienen que ver con sus labores, razón por la que están desorganizados y su clima laboral es pésimo. Las autoridades del plantel pese a estar enterados de lo que acontece en el establecimiento no están enroladas en su totalidad con las labores y malestares de los docentes y administrativos, falta compromiso con el recurso humano. Los administrativos no están trabajando en equipo en un cien por ciento, tampoco, existe un cierto grado de egoísmo

laboral hacia los docentes lo cual está cortando la relación y comunicación posible entre ellos, les falta liderazgo en sus funciones. Los docentes necesitan que sus peticiones sean atendidas con más precisión, que se escuche su punto de vista, la comunicación y la confianza hará que sus desempeños sean más positivos.

Bustamante (2021) en su investigación *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José La Salle Latacunga, Quito, Ecuador*.

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Unidad Educativa Particular San José La Salle ubicada en el cantón de Latacunga, provincia de Cotopaxi. La población considerada como medio de estudio está conformada de 88 colaboradores de la institución, comprendido entre el personal docente, administrativo y de apoyo, la investigación es de tipo no experimental, con un horizonte transversal dado que se consideró en un periodo determinado de tiempo, se basa en un enfoque cuantitativo y como instrumento de medición se aplicó la encuesta. Se validaron los instrumentos de medición a través del Alfa de Cronbach directamente y se realizó un proceso de validez de contenido para los instrumentos de medición. Para el procesamiento de la información se empleó el programa informático SPSS versión 25. Los resultados evidenciaron que la variable gestión administrativa, no se encuentra muy desarrollada en comparación con la variable clima organizacional que se encuentra parcialmente desarrollada. Se comprobó además con el coeficiente correlacional de Rho de Spearman de 0,858; a un nivel de significancia del 0,01 que existe una muy buena correlación entre las variables gestión administrativa y clima organizacional. Se concluye, por lo tanto, que la Gestión Administrativa es primordial dentro de una institución, para que los participantes se desempeñen de manera eficaz y eficiente para el alcance de los objetivos institucionales, que va ligado a la capacidad emocional que comparten los colaboradores en el medio en el que se desenvuelven.

Peñañiel (2011) *Análisis del proceso de gestión administrativa y clima organización en la franquicia Kentucky Fried Chicken (KFC) en el distrito metropolitano de Quito*.

El presente proyecto está orientado al conocimiento del manejo del clima organizacional, en la franquicia KENTUCKY FRIED CHICKEN (KFC) en el Distrito Metropolitano de Quito, mediante la utilización de un manual del Clima organizacional cuyo objetivo y disposiciones para su funcionamiento se encuentren claramente identificados e interrelacionados, dotados de guías óptimas que faciliten la ejecución, seguimiento, control y toma de decisiones oportunas. Para lograr cumplir los objetivos de estudio, en cuanto el Análisis del Sistema de Gestión Administrativa y Clima Organizacional en la franquicia KENTUCKY FRIED CHICKEN (KFC) en el Distrito Metropolitano de Quito, se procede a utilizar técnicas de investigación, la que permitirán levantar información de los sistemas de gestión administrativa, y el manejo del clima organizacional existentes, con la finalidad de determinar las fortalezas y debilidades del mismo.

Esto permitirá plantear una propuesta de mejoramiento del ambiente laboral, que dinamice la gestión organizacional a través de estrategias que sirvan para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa con la aplicación de métodos interactivos – participativos y comunicativos que solventaran la situación directamente en el campo laboral, representándose a través del beneficio obtenido por la empresa.

El análisis del proceso de gestión y clima organizacional constituirá una herramienta fundamental que apoyará y reforzará el proceso de mejora continua que ha estado desarrollando esta Empresa. La presente investigación servirá como base para futuras investigaciones que se hagan tanto en la empresa como en organizaciones que ofrezcan el mismo servicio.

Molina y Zenteno (2015) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de gestión administrativa, financiera y comercialización de la CEM Austrogas de la ciudad de Cuenca, periodo 2013.*

Los resultados fueron determinar la incidencia de las variables en nuestro estudio, la primera herramienta seleccionada para medir el desempeño laboral fue indicadores de eficacia aplicados a cada cargo, generados del análisis del manual de funciones, reflejando resultados que no permitieron correlacionar con los resultados de la encuesta de Clima organizacional; debido a este limitante y al tiempo en contra para finalizar el

presente trabajo, se optó realizar una evaluación de 90° que daría resultados inmediatos, mismos que permitieron relacionar dichas variables. La evaluación del Clima Organizacional mediante la encuesta, reflejó que el 65% del personal evaluado está conforme con las condiciones que ofrece la empresa; este porcentaje se ve afectado porque los empleados se encuentran insatisfechos con el componente Salario del factor higiénico. El 100% del personal se encuentra muy en desacuerdo con el componente Salario, encontrándose este en un punto crítico que ocasiona mayor insatisfacción .

Ortiz (2018) Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez, ubicado en el barrio El Recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016. La presente investigación tiene como objetivo, valorar la relación entre el Clima Organizacional y el Estilo de Liderazgo directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez, ubicado en el Departamento de Managua del Distrito III, durante el II Semestre del Año 2016.

La temática es de mucha importancia, ya que hoy en día el clima organizacional se ha convertido en un eje fundamental en toda organización, además es una herramienta útil para contribuir a mejorar la calidad de la educación de las instituciones educativas. Por lo tanto, las variables estudiadas fueron el Clima Organizacional y Estilo de Liderazgo. El tipo de estudio es mixto cuantitativo con implicaciones cualitativa, se analizan los resultados de una encuesta aplicada a 64 estudiantes de séptimo a undécimo grado, un grupo focal dirigido a 24 docentes y una entrevista a la directora y subdirector del centro de estudio. A partir de los resultados obtenidos se describe clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo.

Se concluyó que el Clima Organizacional a nivel interno es favorable, aunque hay problemas de conflictos y factores externos, que afectan los mecanismos de comunicación entre el equipo de dirección, docentes y estudiantes. El liderazgo del equipo directivo es pedagógico y en ocasiones democrático lo que no conduce a la innovación y cambio en los procesos organizativos en función de la calidad de la educación ante esto se plantean recomendaciones al equipo directivo, diseñar una propuesta para la resolución de conflictos y que los maestros tengan conocimiento del

mismo, que en su planificación anual integre a los docentes del turno vespertino en las actividades programadas y realizar capacitaciones con mayor frecuencia de acuerdo a las necesidades pedagógicas.

3.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Baldeón (2016) *Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red N° 7 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Lima, 2015.*

La presente investigación se aborda debido a que se ha observado debilidades en el ámbito administrativo y organizacional en las Instituciones Educativas Públicas, especialmente en aquellas que pertenecen a la Red N° 07, de la Ugel N° 03, Lima; es decir, se percibe la falta de ejercicio de autoridad de parte de algunos Directores, carencia de objetivos enfocados en el aprendizaje y la mejora de la calidad educativa; y la existencia de una estructura institucional orientada solo a la atención de los aspectos administrativos formales. Estos problemas mencionados tienen que ver con la escasa competencia y poca asertividad de los procesos administrativos de la gestión y la no existencia de buenas relaciones interpersonales dentro de las Instituciones; estas debilidades a su vez, han impedido que se logren los objetivos y las metas trazadas a nivel de Red, manifestándose en el grado de insatisfacción que sienten y expresan un buen número de docentes y del personal administrativo, y porque no decirlo, de los padres de familia y la comunidad estudiantil en general. Por todo lo expuesto, sostenemos que estos motivos nos conllevan a analizar y a centrar la atención en este problema, con el fin de determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima 2015. Así mismo, es importante acotar que la investigación es de tipo Sustantiva, ya que se indagó y recopiló información relevante para contrastar resultados. Es Descriptiva de diseño No experimental, porque se hizo un análisis sobre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional sin ninguna manipulación de las variables. Ha sido estudiada dentro del paradigma Positivista, con un enfoque Cuantitativo, ya que se basa sobre la experiencia de los sentidos, es decir,

mediante la observación y el experimento relacionado al método científico; es de corte Transversal correlacional, porque describe las relaciones existentes entre dos o más variables en un determinado momento. Se recogió información de una muestra de 140 trabajadores, entre docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 07, de la Ugel N° 03, de Lima; tales como; Mariano Melgar, Rosa de Santa María, Micaela Bastidas y Libertador Simón Bolívar; lugares donde se aplicó dos instrumentos que miden la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional. La confiabilidad de dichos instrumentos se obtuvo mediante la aplicación del estadístico Alpha de Cronbach, porque las variables son cualitativas; con dicho estadístico se realizó un análisis confirmatorio de los ítems con 40 sujetos, a partir de la aplicación de una prueba piloto.

Roncall (2019) *Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima provincias (DRELP)*, Huara, lima, 2016.

El presente trabajo de investigación titulada Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima.2016, tiene como objetivo general identificar si el clima laboral se relaciona con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016., se realizó un trabajo de enfoque cuantitativo enfoque positivista, el alcance fue de tipo correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 2,520 personas de los cuales 450 fueron directivos y 2070, se trabajó con una la muestra de 334 personas que fueron seleccionados entre los directivos y docentes de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia. El muestreo fue aleatorio simple para estimar proporciones, se utilizó las técnicas de la observación y la encuesta, y el instrumento utilizado fue en cuestionario estilo Likert compuesto por 18 ítems, dirigida al personal de directivo y docentes de la Dirección Regional de Educación de Lima y Provincias y de las Unidades de Gestión Educativas Local.

La investigación concluye: Con un nivel de confianza del 95% se halló que: Existe un nivel positivo alta entre el clima laboral y la gestión administrativa se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,848, resultado que nos indica que

el clima laboral es muy importante para realizar una eficiente gestión administrativa debido a que el factor humano es un activo fundamental para cualquier tipo de organización que permite el mejoramiento y transformación de bienes o servicios y para lo cual se requiere contar con un eficiente clima laboral. Del estudio de contraste de hipótesis entre las variables: El Clima Laboral y la Gestión Administrativa, se obtuvo un valor de Significación Asintótica de 3,4% para un nivel de significancia del 5%, Al ser menor el valor obtenido con el valor crítico según el nivel de significancia podemos RECHAZAR la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo .

Mamani (2019) *Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2018.*

El presente estudio buscó investigar en cómo el clima institucional es influenciado por la gestión administrativa, para ello, la investigación buscó responder a la pregunta de ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018?, por ende, el objetivo quedó determinado de la siguiente manera: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018. Para la variable gestión administrativa se trabajó con las dimensiones de planificación, organización, dirección y control. Por su parte, para la variable clima institucional, se trabajó con las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación. Se aplicaron cuestionarios como instrumentos a una muestra de 116 trabajadores de la Municipalidad. El instrumento aplicado a la primera variable tiene una confiabilidad, según Alfa de Cronbach de 0,924, lo cual nos indica que presenta una alta fiabilidad. De igual forma, el instrumento aplicado a la segunda variable nos da un Alfa de Cronbach de 0,952. Fue una investigación de tipo aplicada, con un diseño transaccional y no experimental. Como resultados se obtuvo un Rho de Pearson de 0,774, que evidencia la existencia de una correlación positiva alta, indicándonos que a mejor gestión administrativa se tendrá mejor clima institucional. Asimismo, existe suficiente evidencia estadística que arroja una significación asintótica bilateral de $p = 0,000$ por lo que se concluyó que la gestión administrativa sí se relaciona significativamente con el clima institucional en los

trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018.

Muñoz (2015) *Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014.*

El presente trabajo de investigación, tuvo como problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la sub gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura, durante el año 2014? cuyo objetivo fue determinar la relación entre la variable clima organizacional y gestión administrativa.

La investigación es cuantitativa no experimental, se realizó un estudio transaccional descriptivo correlacional. La muestra es probabilística aleatoria simple de 80 trabajadores, con una población 295 trabajadores de todas las áreas de la municipalidad distrital de Huaura. Se administró la encuesta a los trabajadores de la sub gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura y se usó el estadístico de coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados indicaron que evidencia para concluir que existe una relación baja y positiva $Rho = 300$ y el $p - \text{valor} = ,000 < ,006$, entre las variables clima organizacional y gestión administrativa en sub gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Copaja (2019) *Gestión administrativa y clima organizacional de la Institución Educativa Privada Cramer de la UGEL Puno.*

La presente investigación es de suma importancia debido a que permitió determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional. El problema investigado se resume en la siguiente interrogante. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Privada CRAMER de la UGEL Puno?, esta investigación se guía por el objetivo de establecer la relación entre las dos variables. El tipo de investigación es no experimental y el diseño metodológico es diseño descriptivo correlacional transversal teniendo como población la totalidad de docentes de Educación Primaria y Secundaria de las diferentes secciones de dicha Institución Educativa, el muestreo es no probabilístico. Se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima

organizacional de la Institución Educativa Privada Cramer estadísticamente demostrado ya que el valor del coeficiente de contingencia es de 0,710, el cual indica que la intensidad de la relación de las variables es significativa. Así mismo de acuerdo a los valores obtenidos de la prueba Chi Cuadrada cuyo valor de la significante es de 0,00 valor que es menor al nivel de significancia propuesto ($0,00 < 0,05$) el cual indica la existencia de una dependencia entre la gestión administrativa y el clima organizacional .

3.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

3.2.1. VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

La gestión administrativa considera a las funciones administrativas, en conjunto, forman el proceso administrativo; por separado, planeación, organización, dirección y control son funciones administrativas. Toda la literatura neoclásica se apoya en el proceso administrativo para explicar cómo se desarrollan las funciones administrativas en las organizaciones. A continuación, se estudiarán las cuatro funciones administrativas; planear, organizar, dirigir y controlar,

La gestión administrativa en tiempos actuales, está relacionado con la gestión pública y privada, en tal sentido, en todas organizaciones es el área responsable de coordinar todos los recursos concernientes a la empresa. Dicho de otro modo, es la ciencia que permite dirigir y mantener el control de todos los recursos de una organización, con la finalidad de obtener los mejores resultados. A medida que se repite, el ciclo administrativo permite la corrección y el ajuste continuos mediante retroalimentación. El desarrollo de un ciclo permite cierto; definir cuáles correcciones deberán introducirse en el ciclo siguiente, y así sucesivamente. Chiavenato (2007)

DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN

Las empresas no improvisan. En ellas, casi todo se planea con anticipación. La planeación figura como la primera función administrativa por ser la base de las demás. La planeación es la función administrativa que determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para conseguirlos. Se trata de un

modelo teórico para la acción futura. Empieza por la determinación de los objetivos y detalla los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. Planear y definir los objetivos es seleccionar anticipadamente el mejor curso de acción para alcanzarlos. La planeación determina a ¿dónde se pretende llegar, qué debe hacerse, cuándo, cómo y en qué orden.

La planeación es un proceso que empieza por definir los objetivos y los planes para alcanzarlos. El punto de partida de la planeación es el establecimiento de los objetivos por alcanzar. La fijación de objetivos es la primera actividad que debe cumplirse: saber a dónde se pretende llegar para saber con exactitud cómo llegar hasta allá. Los objetivos son los resultados futuros que se espera alcanzar. Son las metas seleccionadas que se pretenden alcanzar en cierto tiempo con determinados recursos disponibles o posibles. Así, los objetivos son pretensiones futuras que, una vez alcanzadas, dejan de ser objetivos para convertirse en realidad.

DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN

Orientada a alcanzar objetivos específicos y estructurada deliberadamente. La organización es una entidad social porque la conforman personas; está orientada a objetivos porque se halla diseñada para conseguir resultados: generar utilidades (empresas en general) o proporcionar satisfacción social (clubes), etc. Está estructurada deliberadamente porque propone la división del trabajo y asigna su ejecución a los miembros. En este sentido, la palabra organización significa cualquier cometido humano orientado intencionalmente a conseguir determinados objetivos. Esta definición cobija todos los tipos de organizaciones (tengan o no ánimo de lucro), como bancos, empresas financieras, hospitales, clubes, iglesias, etc.

En este sentido, la organización significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución, y establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno.

Organizar consiste en:

1. Determinar las actividades específicas necesarias para el logro de los objetivos planeados (especialización).
2. Agrupar las actividades en una estructura lógica (departamentalización).
3. Asignar las actividades a posiciones y personas específicas (cargos y tareas).

Considera 3 tipos de planeación: Estratégica, táctica y operacional. Asimismo 4 clases de planes: procedimientos, presupuestos, programas y reglas o reglamentos .

DIMENSIÓN DIRECCIÓN

La dirección, tercera función administrativa, sigue a la planeación y a la organización. Definida la planeación y establecida la organización, falta poner en marcha las actividades y ejecutarlas. Este es el papel de la dirección: poner en acción y dinamizar la empresa. La dirección está relacionada con la acción, con la puesta en marcha, y tiene mucho que ver con las personas. Está directamente relacionada con la disposición de los recursos humanos de la empresa. Las personas necesitan ser asignadas a sus cargos y funciones, ser entrenadas, guiadas y motivadas para alcanzar los resultados que se esperan de ellas. La función de dirección se relaciona directamente con la manera de orientar la actividad de las personas que componen la organización para alcanzar el objetivo o los objetivos. La dirección es la función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores y sus respectivos subordinados en todos los niveles de la organización. Para que la planeación y la organización puedan ser eficaces, necesitan ser dinamizadas y complementadas con la orientación que se dé a las personas mediante la adecuada comunicación y habilidad de liderazgo y de motivación.

Dirigir significa interpretar los planes y dar las instrucciones para ejecutarlos de modo que se alcancen los objetivos pretendidos. Los directores dirigen a los gerentes; éstos dirigen a los supervisores y éstos dirigen a los empleados u obreros .

DIMENSIÓN CONTROL

La finalidad del control es asegurar que los resultados de aquello que se planeó, organizó y dirigió, se ajusten tanto como sea posible a los objetivos establecidos. La esencia del control reside en comprobar si la actividad controlada consigue o no los objetivos o los resultados esperados. El control es, fundamentalmente, un proceso que guía la actividad ejecutada hacia un fin determinado. Como proceso, el control presenta etapas que deben explicarse.

Mientras que la planeación inicia el proceso administrativo, el control lo cierra. De igual manera que en aquella, la cobertura del control también puede ser global, departamental y operacional, dentro de los planes estratégicos, tácticos u operacionales.

El control es un proceso cíclico compuesto de cuatro fases:

1. Establecimiento de estándares o criterios. Los estándares representan el desempeño deseado. Los criterios representan las normas que guían las decisiones. Son disposiciones que proporcionan medios para establecer qué deberá hacerse y cuál es el desempeño o resultado que se aceptará como normal o esperado. Constituyen los objetivos que el control deberá asegurar o mantener. Los estándares pueden estar expresados en tiempo, dinero, calidad, unidades físicas, costos, o por medio de indicadores. La administración científica se preocupó por desarrollar técnicas capaces de proporcionar buenos estándares, como el tiempo estándar en el estudio de tiempos y movimientos. El costo estándar, los estándares de calidad y los estándares de volumen de producción son ejemplos de estándares o criterios.
2. Observación del desempeño. Para controlar el desempeño es necesario conocer algo respecto de éste. El proceso de control permite ajustar las operaciones a determinados estándares previamente establecidos, y funciona basado en la información que recibe. La observación o verificación del desempeño o del resultado busca obtener información precisa sobre la operación que se está controlando.
3. Comparación del desempeño con el estándar establecido. Toda actividad experimenta alguna variación, error o desviación. Es importante determinar los límites de esa variación aceptada como normal o deseable. No toda variación exige correcciones; sólo aquellas que sobrepasan los límites normales. El control separa lo que es excepcional para que la corrección se concentre únicamente en las excepciones

o desviaciones. Por tanto, el desempeño debe compararse con el estándar para verificar eventuales desviaciones o variaciones. La comparación del desempeño con el estándar establecido se lleva a cabo, generalmente, por medio de gráficas, informes, indicadores, porcentajes, medidas estadísticas, etc. Estos medios de presentación son técnicas al servicio del control para tener mayor información sobre lo que debe ser controlado.

4. Acción correctiva: El objetivo del control es mantener las operaciones dentro de los estándares establecidos para conseguir los objetivos de la mejor manera. Las variaciones, errores o desviaciones deben corregirse para que las operaciones se normalicen. La acción correctiva busca que lo realizado corresponda exactamente con lo que se pretendía realizar.

3.2.2. VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional son las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los seres humanos tienen con respecto a su institución, que a su vez inciden en la conducta de los trabajadores, diferenciando una institución de otra. El clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, esto es, organizaciones que aprenden, el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema.

Podríamos decir que el clima es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización, en un marco próximo determinado (contexto interno) y un marco socioeducativo externo, fundamentado en una estructura y un proceso en el que la planificación resulta determinante. Martin (1999).

DIMENSIÓN COMUNICACIÓN

Grado en que se produce la comunicación entre las personas y los grupos. Cómo se produce el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector. Qué rapidez o agilidad tienen para ese traslado de la información. Qué nivel de respeto existe entre los miembros de la comunidad. Cómo es el grado de aceptación de las propuestas que se formulan en los distintos ámbitos de la comunidad educativa y las diferentes direcciones. Si le parecen útiles y/o funcionales las normas internas o externas que inciden en la comunicación. Cuál es el grado de incidencia de los espacios y horarios del centro en la comunicación .

Para ello se consideran como indicadores:

Comunicación / traslado de información

- Rapidez / agilidad
- Respeto
- Aceptación
- Normas
- Espacios y horarios
- Ocultar información

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

Grado en que se encuentra motivado el profesorado en el centro en que desempeña su actividad profesional. Grado de satisfacción del profesorado. Grado de reconocimiento del trabajo que realiza en el centro, visto desde todos los sectores. Percepción del prestigio profesional, grado en que cree que se valora su profesionalidad. Grado de autonomía en el centro.

Se toman en consideración los siguientes indicadores:

- Satisfacción
- Reconocimiento
- Prestigio
- Autonomía

DIMENSIÓN CONFIANZA

Grado de confianza que el profesorado percibe en el centro. Grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Para ello se consideran los siguientes indicadores :

- Confianza
- Sinceridad

DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN

Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro.

Se consideran los siguientes indicadores:

- En las actividades
- Órganos colegiados
- El profesorado propicia la participación
- Grupos formales e informales
- Equipos y reuniones de trabajo
- Coordinación

3.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- ❖ **Gestión:** Se llama gestión a aquellas, acciones que permite aplicar el saber a un conjunto de funciones, para obtener desarrollo colectivo o personal, por ende, su planificación y su organización, que necesitan las organizaciones. Garbanzo-V (2015)

- ❖ **Administración:** Se llama administración aquella disciplina encargada que permite planificar, organizar, coordinar, controlar y evaluar toda actividad tendiente a desarrollar actividades, sean políticas, académicas, comerciales y sociales. Chiavenato (2007)
- ❖ **Dirección.** Se llama dirección aquella función encargada de gerenciar una empresa, mediante el liderazgo que motive, guie y establezca una comunicación más eficaz, para minimizar los peligros. Gómez O. (2008)
- ❖ **Planeación:** Se llama planeación todo proceso que permite tomar decisiones al más alto nivel, estas decisiones son consensuadas de tal manera que pueda armonizar los conflictos. Tecnológico de Monterrey (2015)
- ❖ **Organización:** Se llama organización aquella función que tiene por objeto definir las actividades a desarrollarse, estas acciones pueden ser organizacionales o personales, para lograr objetivos concretos. Richard Bandler (2014)
- ❖ **Metas:** Objetivos por alcanzar a corto plazo. Muchas veces pueden confundirse con los objetivos inmediatos o con los objetivos operacionales. Las metas más comunes son: producción mensual, facturación mensual, recaudo diario, etc. Chiavenato (2007).
- ❖ **Planeación estratégica:** Es la planeación más amplia de la organización, proyectada a largo plazo, sus efectos y consecuencias abarcan arios años. Cobija la empresa como totalidad. Abarca todos los recursos y las áreas de actividad y se preocupa por alcanzar los objetivos organizacionales. Chiavenato (2007).
- ❖ **Planeación táctica:** Planeación efectuada en los departamentos, proyectada a mediano plazo, generalmente para el ejercicio anual. Cobija cada departamento, abarca sus recursos específicos y se preocupa por alcanzar los objetivos del

departamento, se define en el nivel intermedio, en cada departamento de la empresa. Chiavenato (2007)

- ❖ **Planeación operacional:** Planeación de cada tarea o actividad, proyectada a corto plazo, para lo inmediato. Cobija cada tarea o actividad aisladamente y se preocupa por alcanzar metas específicas. Está definida en el nivel operacional para cada tarea o actividad. Chiavenato (2007).
- ❖ **Plan:** Es el producto de la planeación y constituye el evento intermedio entre el proceso de planeación y el proceso de implementación de la planeación. Todos los planes tienen un propósito común: la previsión, la programación y la coordinación de una secuencia lógica de eventos que deberán conducir a la consecución de los objetivos que los orientan. El plan describe un curso de acción para alcanzar un objetivo y proporciona respuestas a las preguntas qué, cómo, dónde y por quien. Chiavenato (2007).
- ❖ **Procedimientos:** Son los planes relacionados con los métodos. Chiavenato (2007).
- ❖ **Presupuestos:** Planes relacionados con dinero. Chiavenato (2007).
- ❖ **Programas:** Planes relacionados con el tiempo. Chiavenato (2007).
- ❖ **Reglas o reglamentos:** Planes relacionados con comportamientos. Chiavenato (2007).

CAPITULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1 HIPOTESIS GENERAL

Existe relación entre la Gestión Administrativa con el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

4.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS

- a) Existe relación entre la Gestión Administrativa con la comunicación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020
- b) Existe relación entre la Gestión Administrativa con la motivación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020
- c) Existe relación entre la Gestión Administrativa con la confianza del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020
- d) Existe relación entre la Gestión Administrativa con la participación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

4.3 DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Variable independiente (X)

Gestión administrativa:

La gestión administrativa considera a las funciones administrativas, en conjunto, forman el proceso administrativo; por separado, planeación, organización, dirección y control son funciones administrativas. Toda la literatura neoclásica se apoya en el proceso administrativo para explicar cómo se desarrollan las funciones administrativas en las organizaciones. A continuación, se estudiarán las cuatro funciones administrativas; planear, organizar, dirigir y controlar. Chiavenato (2007)

Definición Operacional: Se consideran las dimensiones planeación, organización, dirección y control.

Variable dependiente (Y)

El clima organizacional son las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los seres humanos tienen con respecto a su institución, que a su vez inciden en la conducta de los trabajadores, diferenciando una institución de otra. El clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Martin (1999).

Definición operacional: Se consideran las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación.

4.3.1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Variable (X) Gestión administrativa	Planificación	Programar	1	Ordinal
		Organizar	2	
		Proceso	3	
	Organización	Ejecución	4	Ordinal
		Tareas	5	
		Orden	6	
	Dirección	Intervención	7	Ordinal
		Respaldo	8	
		Actividades	9	
	Control	Supervisión	10	Ordinal
		Seguimiento	11	
		Desempeño	12	
Variable (Y) Clima organizacional	Comunicación	Rapidez/agilidad	13	Ordinal
		Respeto	14	
		Espacio y horarios	15	
	Motivación	Reconocimiento	16	Ordinal
		Prestigio	17	
		Autonomía	18	
	Confianza	Grado de relaciones	19	Ordinal
		Sinceridad	20	
		Confianza	21	
	Participación	En las actividades	22	Nominal
		Equipos y reuniones	23	
		Coordinación	24	

CAPITULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación corresponde al modelo cuantitativo, porque básicamente persigue la descripción la gestión administrativa y Políticas de mejora de la conectividad a internet, lo más exacto posible de lo que ocurre en la realidad social. Para ello se apoya en las técnicas estadísticas, sobre todo la encuesta y el análisis de documentos. Aquí lo importante es construir un conocimiento lo más objetivo posible, deslindado de posibles distorsiones de información que puedan generar los sujetos desde su propia subjetividad. (Sampieri, 2007).

5.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

5.2.1 Tipo de Investigación

El presente estudio de investigación, es de tipo básico y sustantivo, porque tiene como objetivo describir y explicar sistemáticamente una realidad concreta que ocurre en el entorno de la gestión administrativa respecto a las Políticas de mejora de la conectividad a internet, reconociendo en ellas sus características y las variaciones o sus condiciones, para luego poder plantear propuestas de solución (Tamayo, 2004).

5.2.2 Nivel de Investigación

El nivel de investigación es descriptivo y explicativo, Por cuanto las investigaciones de nivel descriptivo, consisten fundamentalmente en caracterizar los fenómenos de la gestión y administración en una situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores por lo que se refiere al objeto de estudio de examinar un tema o problema poco estudiado. Y del mismo modo el nivel explicativo trata de efectuar un proceso de abstracción a fin de destacar aquellos elementos, aspectos o relaciones que se consideran básicos para comprender los objetos y procesos. (Sampieri 1998, Pág. 60)

5.3 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

5.3.1 Métodos de Investigación

a) Método general

Es aquella que se utiliza con la finalidad de construir un conocimiento científico. Se aplica lógica y universalmente a cualquier ciencia. Dado que apoya su desarrollo y fundamentación, partiendo de observaciones, razonamientos, análisis, síntesis y llegan a comprobaciones que permitan verificar el conocimiento **Hipotético - Deductivo**: Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. Bernal (2010) (p.60). Dentro de este contexto el método que utiliza en esta investigación es Hipotético - deductivo, porque se considera la aplicación de un conjunto de observaciones, y a partir de ello se formulan hipótesis que son sometidos a experimentos y en función a las teorías, principios y leyes las hipótesis son modificadas a partir de sus análisis.

b) Métodos Específicos

Método Estadístico: Reynaga (2015), lo define “Consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación”. (p. 32). El método que utilizaremos en nuestra investigación es cuantitativo.

Método analítico: Gutiérrez- Sánchez (1990, p.133) lo define como aquel “que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado “Este método es útil cuando se llevan a cabo trabajos de investigación, que consiste en revisar en forma separada todo el acopio del material necesario para la investigación.

5.3.2 Diseño de la Investigación

Investigación No-experimental: Es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

En estos tipos de investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural y dependiendo en que se va a centrar la investigación, existen diferentes tipos de diseños en las que se puede basar el investigador. (Garza Elizabeth et al 2016, p.11)

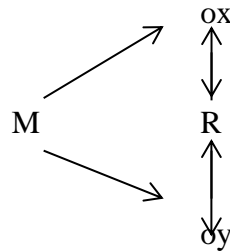
Estudios Transversales: Son estudios diseñados para medir la prevalencia de una exposición y/o resultado en una población definida y en un punto específico de tiempo.

Este tipo de estudio descriptivo tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables. (Ibarra, 2009)

La investigación responderá a un diseño de estudio descriptivo, con sistemas de medición, perteneciente a la clase de diseño de un estudio sin intervención. También se le conoce como un diseño no experimental de tipo transversal o transeccional ya

que tiene como propósito describir las variables y analizar la incidencia y los niveles de relación entre las variables en un momento dado.

Es Descriptivo relacional.



Donde:

M : Muestra en la que se realiza el estudio.

Ox: Observación realizada a la Variable X.

Oy : Observación realizada a la Variable Y

R : Influencia de Ox sobre Oy.

5.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

5.4.1 Población

Según Hernández y Fernández (2010) señalan que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones que pueden ser estudiados y sobre los que pretende generalizar resultados.

La población estará conformada por el personal directivo y docente de la Ugel Coronel Portillo que lo compone un total de 80 personas.

5.4.2 Muestra

Según Hernández y Fernández (2010) una muestra se considera censal, cuando la selección de la muestra abarca el 100% de la población al considerarla un número manejable. Por otro lado, permite establecer a todas las unidades con el mismo valor. En tal sentido, este estudio será censal porque contó con 80 personas para ser

encuestados quienes conforman, el universo, población y muestra. De tal manera que se obvian las formulas

5.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.5.1 Técnicas

- ❖ **La encuesta**, se puede definir como una técnica destinada a reunir, de manera sistemática, datos sobre determinado tema o temas relativos a una población a través de contactos directos o indirectos con los individuos o grupos de individuos que integran la población estudiada (Zapata, 2005, pág. 189)

5.5.2 Instrumentos

- ❖ **Cuestionario**: Es un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en el lenguaje sencillo y comprensible, que generalmente responde por estricto la persona interrogada, sin que sea necesario la intervención del encuestador (García, 2004, p.65).

5.5.3 Validez y confiabilidad

Serán validados por los profesionales especialistas y metodólogos, quienes analizarán sus pertinencias, relevancias y claridad, teniendo la opinión de aplicable en ambos instrumentos; según la tabla precedentes.

Hernández y Fernández (2010) como el grado en que la calificación o resultado del instrumento realmente refleja” a la medida que muchos de los factores que nos interesan evaluar, no son susceptibles de observación directa por una u otra realidad.

Tabla 3

5.5.3.1. Validez del instrumento por juicio de expertos son 5

Nº	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	COHEFICIENTE	%
1	Doctor	Tony Hilton Saavedra Murga	90	90%

2	Doctor	Freysi Lilian Ling Villacrez	93	93%
3	Doctor	Ramiro Rodríguez Rodríguez	96	96%
4	Doctor	LLercer Karen Villalobos Pinedo	95	95%
5	Doctor	Llésica Soria Ramírez	95	95%
			TOTAL	94%

La validez de los instrumentos es de 98 % que es muy bueno según coeficiente de Cronbach

Confiabilidad. Para la confiabilidad se someterá al instrumento de Análisis de Fiabilidad: Alfa de Cronbach, a través del programa estadístico SPSS 22, obteniéndose los resultados esperados:

Estadística de fiabilidad. X: Gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,810	12

Estadística de fiabilidad. Variable Y: Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,833	12

5.5.4 Procesamiento y análisis de datos

En el procesamiento y el análisis de datos, primero se procederá a aplicar el cuestionario a la muestra de la institución en estudio, luego de ello se registrará en la hoja de cálculo Excel, para su tabulación y calificación según las escalas definidas previamente, conforme los bases de datos. Luego, se analizarán los datos a través del programa estadístico SPSS versión 22.0 en español. La estadística que se utilizó fue estadística descriptiva dado que permite organizar y presentar los datos de manera ordenada y precisa respecto a las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretación, conforme se precisan, mediante tablas de frecuencia y porcentajes con sus respectivas figuras e interpretaciones de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación. Para el contraste de las hipótesis se utilizó el Chi cuadrado de Pearson.

5.5.5 Ética en la investigación

La ética en la investigación científica es considerada como una actividad humana orientada hacia la obtención de nuevos conocimientos y su aplicación para la solución de problemas o teorías de carácter científico, que se desarrolla mediante un proceso con las técnicas precisas de la manera de recorrerlo (Lipman, 1988).

Toda investigación debe estar sujeta a normas éticas que sirven para promover el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales. Las poblaciones sometidas a la investigación son vulnerables y necesitan protección especial. En consecuencia, la ética debe reconocer entonces las necesidades particulares de los que tienen desventajas económicas, por lo que se debe prestar atención especial a los que no pueden otorgar o rechazar el consentimiento por sí mismos, a los que pueden otorgar el consentimiento bajo presión, a los que no se beneficiaran personalmente con la investigación y a los que tienen la investigación combinada (Manzini, 2000).

Finalmente, la ética debe ser aplicada en todas las etapas de la investigación, desde la planificación y la realización hasta la evaluación del proyecto de investigación. Lo primero que debes hacer antes de diseñar un estudio es considerar los posibles costos y beneficios de la investigación, evitar el riesgo de dañar a la gente, al medio ambiente o a la propiedad sin necesidad.

CAPITULO VI: RESULTADOS

6.1. Estadística descriptiva

6.1.1 Variable Gestión Administrativa

Tabla 1: Variable gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	10,0	10,0	10,0
	A veces	22	27,5	27,5	37,5
	Casi siempre	46	57,5	57,5	95,0
	Siempre	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

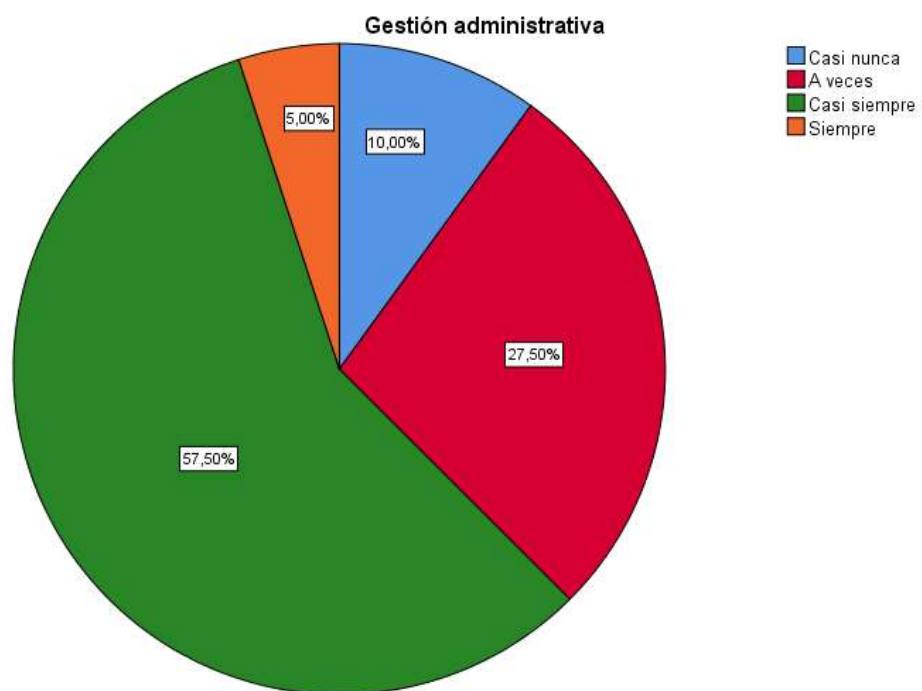


Gráfico 1: Variable gestión administrativa

Interpretación: El mayor porcentaje del personal directivo y docente indica que casi siempre se realiza una adecuada gestión administrativa con un 57.5 %, seguida del 27.5 % de a veces.

Tabla 2: D1 Planificación

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

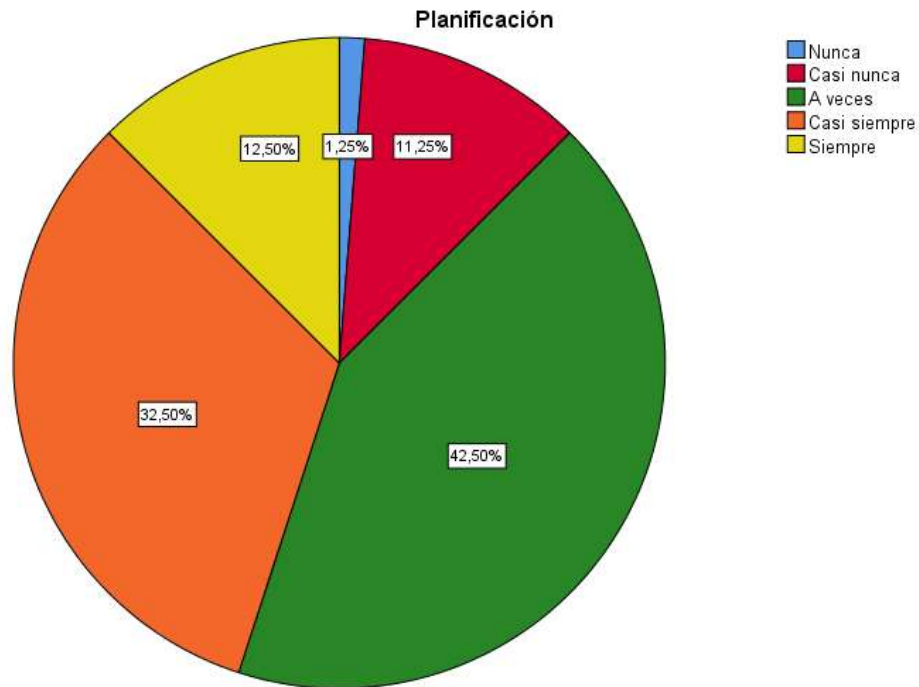


Gráfico 2: D1 Planificación

Interpretación: El mayor porcentaje del personal directivo y docente indica que a veces se realiza una adecuada planeación administrativa con un 42.5 %, seguida del 32.5 % de casi siempre.

Tabla 3: D2 Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	14	17,5	17,5	20,0
	A veces	31	38,8	38,8	58,8
	Casi siempre	20	25,0	25,0	83,8
	Siempre	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

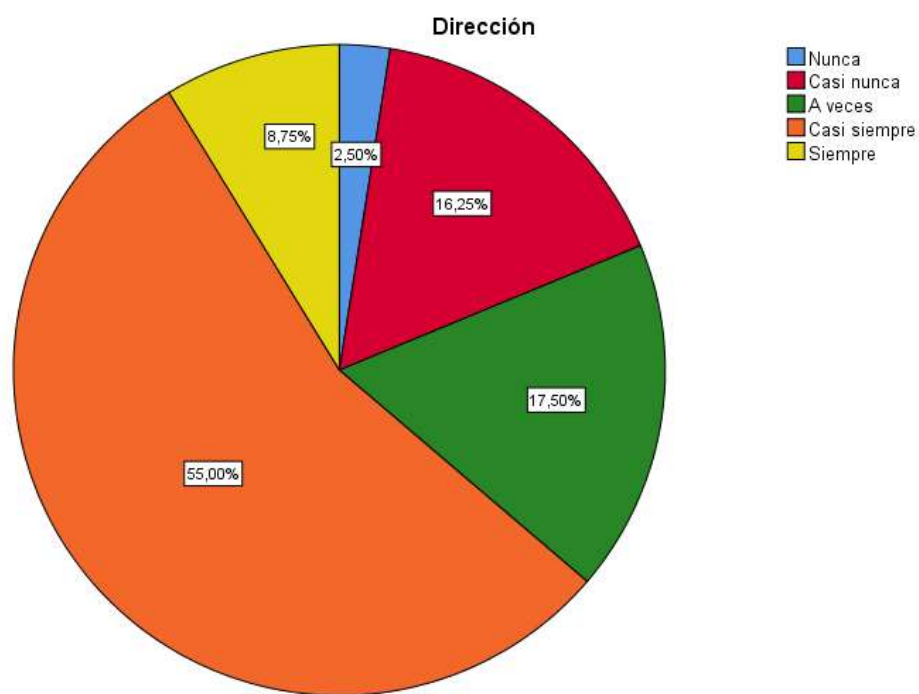


Gráfico 3: D2 organización

Interpretación: El mayor porcentaje del personal directivo y docente indica que a veces se realiza una adecuada organización administrativa con un 38.8 %, seguida del 25 % de casi siempre.

Tabla 4: D3 Dirección

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

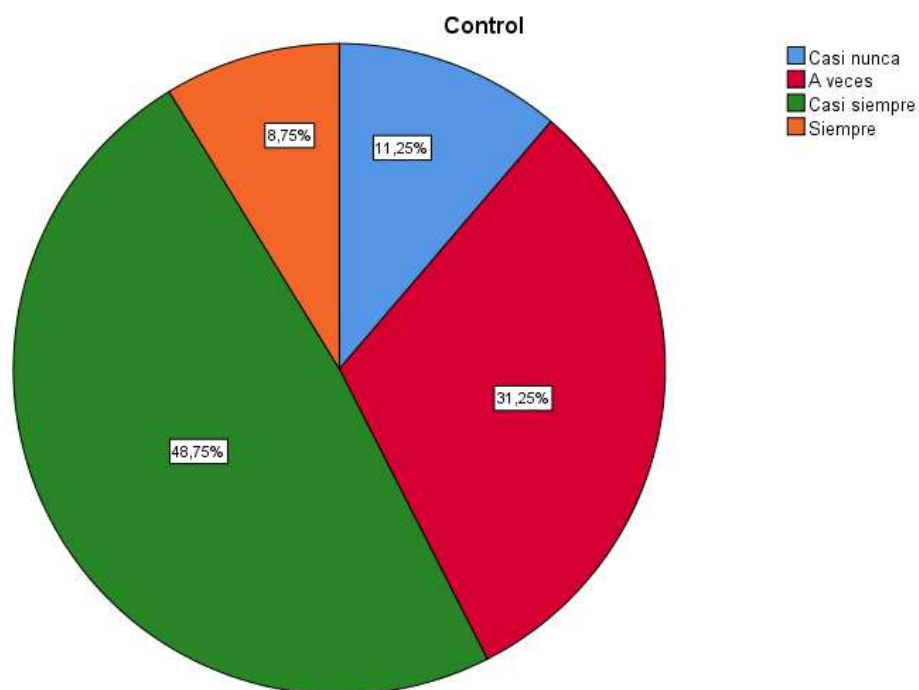


Gráfica 4: D3 Dirección

Interpretación: El mayor porcentaje del personal directivo y docente indica que casi siempre se realiza una adecuada dirección administrativa con un 55 %, seguida del 17.5 % de a veces.

Tabla 5: D4 Control

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



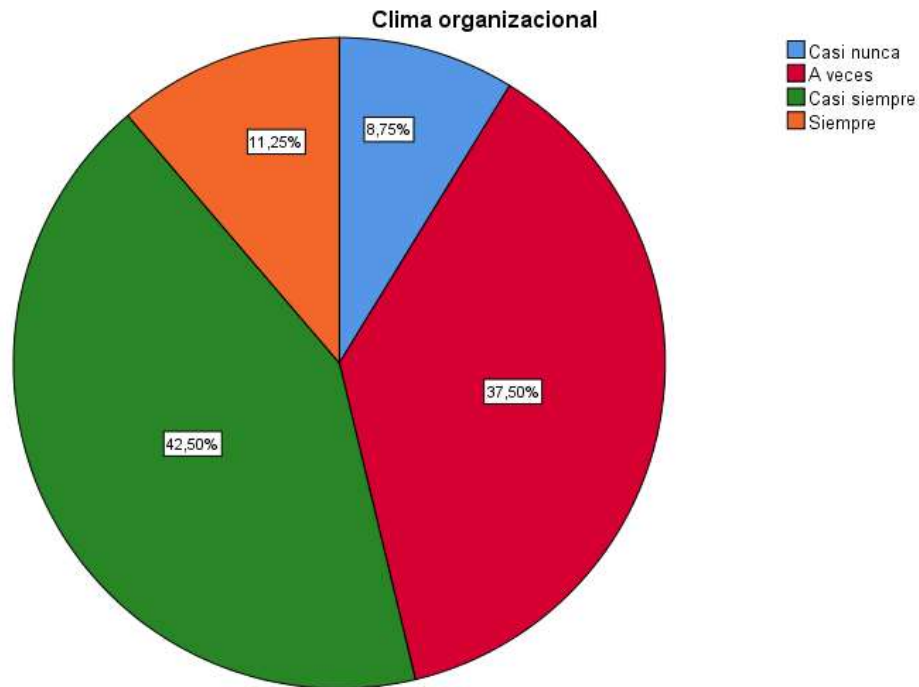
Gráfica 5: D4 Control

Interpretación: El mayor porcentaje del personal directivo y docente indica que casi siempre se realiza una adecuado control administrativo con un 48.8 %, seguida del 31-3 % de a veces.

6.1.2 Variable Clima organizacional

Tabla 6: Variable Clima organizacional

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

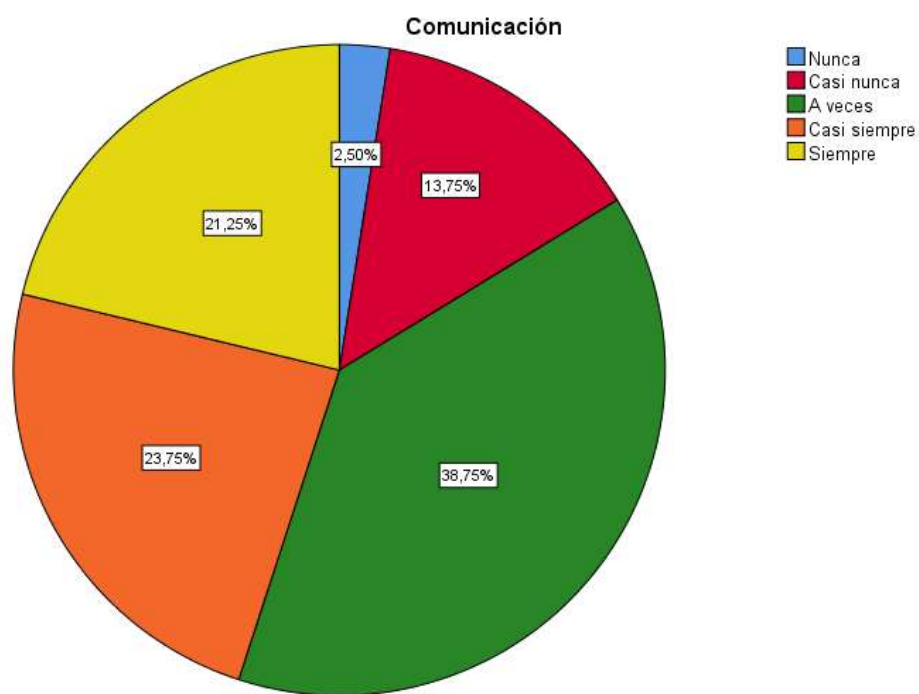


Gráfica 6: Variable Clima organizacional

Interpretación: El mayor porcentaje del personal directivo y docente indica que casi siempre se tiene un clima laboral adecuado con un 42.5 %, seguido del 37.5 % de a veces.

Tabla 7: D1 Comunicación

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

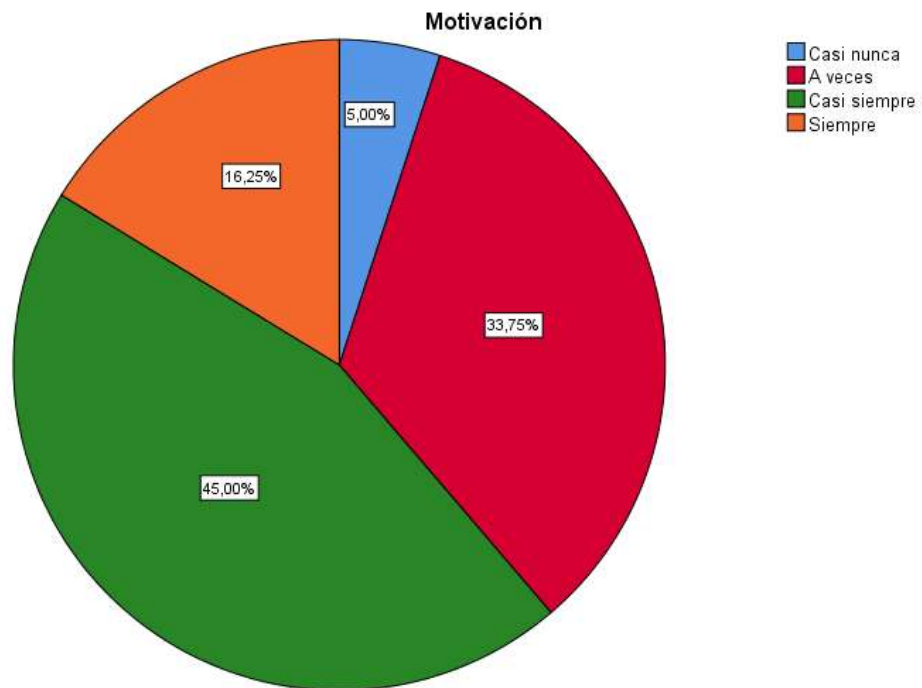


Gráfica 7: D1 Comunicación

Interpretación: El mayor porcentaje del personal directivo y docente indica que a veces se tiene una adecuada comunicación con un 38.8 %, seguido del 23.8 % de casi siempre.

Tabla 8: D2 Motivación

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

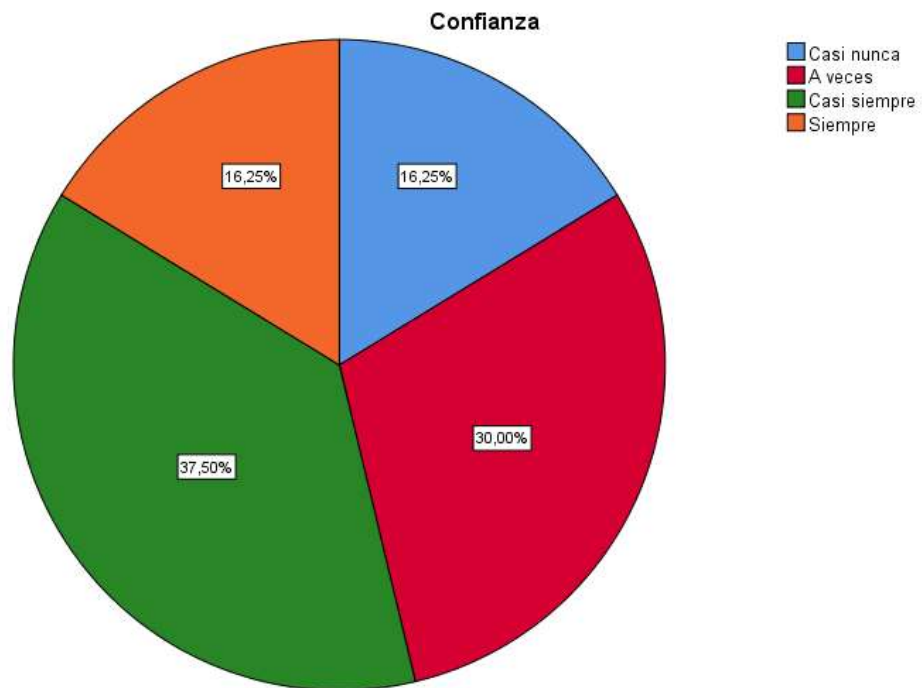


Gráfica 8: D2 Motivación

Interpretación: El mayor porcentaje del personal directivo y docente indica que casi siempre se tiene una buena motivación con un 45 %, seguido del 33.8 % de a veces.

Tabla 9: D3 Confianza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	13	16,3	16,3	16,3
	A veces	24	30,0	30,0	46,3
	Casi siempre	30	37,5	37,5	83,8
	Siempre	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

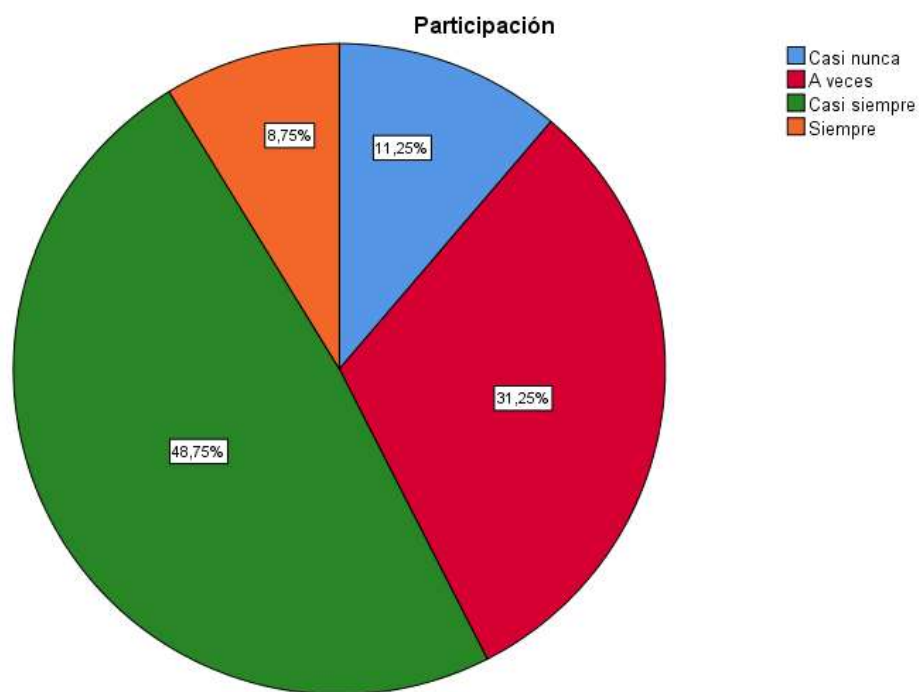


Gráfica 9: D3 Confianza

Interpretación: El mayor porcentaje del personal directivo y docente indica que casi siempre se tiene una adecuada confianza con un 37.5 %, seguido del 30 % de a veces.

Tabla 10: D4 Participación

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



Gráfica 10: D4 Participación

Interpretación: El mayor porcentaje del personal directivo y docente indica que casi siempre se tiene una adecuada participación con un 48.8 %, seguido del 31.3 % de a veces.

6.2 Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

Se ha realizado de prueba de normalidad de Kolmogorov-Smimov^a donde el valor de $p > 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula ya que existe homogeneidad.

Ho Datos se distribuyen normalmente

Ha Datos no se distribuyen normalmente

Tabla 11: Prueba de Normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra^b

		Gestión administ.	Clima org.
N		80	80
“Parámetros normales ^{a,b}	Media	28,8182	34,1150
	Desviación estándar	4,52423	5,11712
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,103	,187
	Positivo	,103	,167
	Negativo	-,080	-,187
Estadístico de prueba		,106	,187
Sig. asintótica (bilateral)		,007c	,007c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.”

Los resultados indican que los datos son normales. Pero por ser de nivel relacional se aplicó el Chi Cuadrado de Pearson.

Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe relación entre la Gestión Administrativa con el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

Ho: No existe relación entre la Gestión Administrativa con el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

Tabla 12: Contrastación de Hipótesis General

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	98,738 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	69,081	9	,000
Asociación lineal por lineal	43,300	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,35.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación entre la Gestión Administrativa con el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

Contrastación de hipótesis específica 1

- Ha: Existe relación entre la Gestión Administrativa con la comunicación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020
- Ho: No existe relación entre la Gestión Administrativa con la comunicación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

Tabla 13: Contrastación de Hipótesis Específica 1

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,360 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	49,411	12	,000
Asociación lineal por lineal	28,466	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación entre la Gestión Administrativa con la comunicación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre la Gestión Administrativa con la motivación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

Ho: No existe relación entre la Gestión Administrativa con la motivación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

Tabla 14: Contrastación de Hipótesis Específica 2

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,065 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	36,539	9	,000
Asociación lineal por lineal	17,022	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación entre la Gestión Administrativa con la motivación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre la Gestión Administrativa con la confianza del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

Ho: No existe relación entre la Gestión Administrativa con la confianza del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

Tabla 15: Contrastación de Hipótesis Específica 3

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	56,959 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	50,537	9	,000
Asociación lineal por lineal	26,286	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,65.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación entre la Gestión Administrativa con la confianza del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

Contrastación de hipótesis específica 4

Ha: Existe relación entre la Gestión Administrativa con la participación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

Ho: No existe relación entre la Gestión Administrativa con la participación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

Tabla 16: Contrastación de Hipótesis Específica 4

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	93,422 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	64,310	9	,000
Asociación lineal por lineal	35,191	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,35.

Según la significancia bilateral 0,00 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación entre la Gestión Administrativa con la participación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

CAPITULO VII: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El resultado de la hipótesis general nos indica que existe relación entre la Gestión Administrativa con el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020

Estos resultados son similares a los desarrollados por Bustamante (2021) en su investigación *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José La Salle Latacunga, Quito, Ecuador.*

Los resultados evidenciaron que la variable gestión administrativa, no se encuentra muy desarrolla en comparación con la variable clima organizacional que se encuentra parcialmente desarrollada. Se comprobó además con el coeficiente correlacional de Rho de Spearman de 0,858; a un nivel de significancia del 0,01 que existe una muy buena correlación entre las variables gestión administrativa y clima organizacional. Se concluye, por lo tanto, que la Gestión Administrativa es primordial dentro de una institución, para que los participantes se desempeñen de manera eficaz y eficiente para el alcance de los objetivos institucionales, que va ligado a la capacidad emocional que comparten los colaboradores en el medio en el que se desenvuelven.

También concuerda con la investigación realizada por Roncall (2019) *Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima provincias (DRELP), Huara, lima, 2016.*

La investigación concluye: Con un nivel de confianza del 95% se halló que: Existe un nivel positivo alta entre el clima laboral y la gestión administrativa se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,848, resultado que nos indica que el clima laboral es muy importante para realizar una eficiente gestión administrativa debido a que el factor humano es un activo fundamental para cualquier tipo de organización que permite el mejoramiento y transformación de bienes o servicios y para lo cual se requiere contar con un

eficiente clima laboral. Del estudio de contraste de hipótesis entre las variables: El Clima Laboral y la Gestión Administrativa, se obtuvo un valor de Significación Asintótica de 3,4% para un nivel de significancia del 5%, Al ser menor el valor obtenido con el valor crítico según el nivel de significancia podemos RECHAZAR la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo.

También tiene similitud con los estudios realizado por Mamani (2019) *Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2018.*

Como resultados se obtuvo un Rho de Pearson de 0,774, que evidencia la existencia de una correlación positiva alta, indicándonos que a mejor gestión administrativa se tendrá mejor clima institucional. Asimismo, existe suficiente evidencia estadística que arroja una significación asintótica bilateral de $p = 0,000$ por lo que se concluyó que la gestión administrativa sí se relaciona significativamente con el clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018.

Finalmente concuerda con el estudio de Copaja (2019) *Gestión administrativa y clima organizacional de la Institución Educativa Privada Cramer de la UGEL Puno.*

Se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Institución Educativa Privada Cramer estadísticamente demostrado ya que el valor del coeficiente de contingencia es de 0,710, el cual indica que la intensidad de la relación de las variables es significativa. Así mismo de acuerdo a los valores obtenidos de la prueba Chi Cuadrada cuyo valor de la significante es de 0,00 valor que es menor al nivel de significancia propuesto ($0,00 < 0,05$) el cual indica la existencia de una dependencia entre la gestión administrativa y el clima organizacional-.

CONCLUSIONES

1.- Existe relación entre la Gestión Administrativa con el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020. A una adecuada gestión administrativa un buen clima organizacional.

2.-Existe relación entre la Gestión Administrativa con la comunicación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020; a una buena gestión administrativa una buena comunicación del clima laboral.

3.-Existe relación entre la Gestión Administrativa con la motivación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020; a una buena gestión administrativa una buena motivación del clima organizacional.

4.-Existe relación entre la Gestión Administrativa con la confianza del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020; a una buena gestión administrativa una buena confianza del clima organizacional.

5.-Existe relación entre la Gestión Administrativa con la participación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020; a una buena gestión administrativa una buena participación del clima organizacional.

RECOMENDACIONES

1.-Implmentar mejoras en la infraestructura, equipamiento, software y horarios que permitan una atención adecuada a los usuarios. Programar cursos de comunicación para directivos y docentes para mejorar las técnicas de comunicación.

Brindar cursos in house y extra institucionales sobre planificación, liderazgo y control a fin de elevar la motivación y confianza del personal directivo y docente en sus actividades laborales.

2.-Socializar los planes estratégicos con los colaboradores a fin de que tomen conocimiento los objetivos organizacionales que deben alcanzarse, así como contribuyan en su elaboración y mejora. Brindar cursos sobre planificación de presupuestos a fin de que puedan mejorar la elaboración de los mismos en cada área de su responsabilidad.

3.-Promover la conformación de equipos de trabajo conformados por directivos y docentes a fin de elevar la comunicación, motivación, confianza y participación.

4.-Emplear el empowerment en actividades que permitan descentralizar la toma de decisiones y de esa forma los colaboradores se sientan motivados y participen activamente en la gestión administrativa.

5.-Programar actividades de control previo simultaneo y posterior a fin de exista un adecuado control en las diversas actividades programadas y se cumplan en el tiempo proyectado.

.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aktouf, O. (2001). La administración: entre tradición y renovación. Cali: Artes Gráficas

del Valle.

Baldeón, M. (2016). Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red N° 7 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima, 2015. Universidad César Vallejo.

Bernal (2010). Metodología de la investigación científica. Tercera Edición por: Pearson Educación de Colombia Ltda. Carrera 65B No. 13-62, Bogotá D.C., Colombia

Bustamante, M. (2021) Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José La Salle Latacunga. Universidad Internacional del Ecuador. Quito, Ecuador.

Copaja, C. (2019) Gestión administrativa y clima organizacional de la Institución Educativa Privada Cramer de la Ugel Puno. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.

Chiavenato, I. (2007) Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición. McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2004) Administración de recursos humanos. Quinta edición. McGraw-Hill Interamericana.

Garbanzo-V (2015) Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación

Gómez O. (2008) El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en <http://www.scielo.org.co> › scielo

Gutiérrez- Sánchez (1990, p.133) Métodos y Técnicas de Investigación ISSN-e 1575-6483

Garza Elizabeth (2016) El impacto de las estrategias del Departamento de Orientación en la modalidad mixta. Universidad Nacional Autónoma de México

- García, (2004). *Investigación en la práctica docente. Revista Mexicana de Investigación Educativa*
- Ibarra (2009) *“Introducción a las Finanzas Públicas. Grupo de investigación productividad y finanzas empresariales de bolívar fundación universitaria tecnológico de Comfenalco. Cartagena de Indias Colombia.*
- Hernández y Fernández (2010) *Metodología de la investigación quinta edición por: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Universidad de Celaya*
- Harold Koontz, Heinz Wehrich y Mark Cannice (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial. 14ª edición. México. McGraw-Hill.*
- Hacking, Ian (1996). *Representar e intervenir. México. PAIDÓS-UNAM*
- Lipman, (1988). *Introducción a la primera edición de la investigación ética. Ediciones de la Torre*
- Martín, M. (1999) *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar 27, 2000.*
- Mamani, M. (2019) *Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto 2018. Universidad Nacional de Moquegua.*
- Manzini, (2000). *Métodos de investigación clínica y epidemiológica. Declaración de Helsinki, quinta reforma, aprobada por la asamblea general de la asociación médica mundial.*
- Molina, K. y Zenteno, M. (2011) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de gestión administrativa, financiera y comercialización*

de la CEM Austrogas de la ciudad de Cuenca, periodo 2013. Universidad de Cuenca, Ecuador.

Muñoz, R. (2015) Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicio públicos de la Municipalidad distrital de Huaura durante el año 2014. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Ortiz, R. (2018) Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez, ubicado en el barrio El Recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Peñafliel, J. (2011) Análisis del proceso de gestión administrativa y clima organizacional en la franquicia Kentucky Fried Chicken en el distrito metropolitano de Quito. Universidad Israel. Quito, Ecuador.

Roncall, D. (2019) Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura, Lima 2016. Centro de Altos Estudios Nacionales.

Reyes Ponce, A. (2004). Administración de empresas. Teoría y práctica. México. Limusa.

Ríos, Jorge (1997). "Mitos sobre el proceso administrativo: el modelo teórico-descriptivo vis a vis el modelo técnico-prescriptivo. Conatruaría y Administración, no. 185. Abril-1997. México. e-Jurnal. FCA. UNAM.

Reynaga (2015), Elementos para realizar un proyecto de investigación. Centro Universitario Valle de Chalco maestría en ciencias de la computación- México

Richard Bandler (2014) Toma de decisiones y solución de problemas

Santillán, M. (2016) Gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional con los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre del Cantón Quevedo provincia de Los RIOS del año 2016. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.

Sampieri (2007) Metodología de la investigación quinta edición por: Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Universidad de Celaya

Sampieri (1998) Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill, México 1997

Tamayo (2004). El proceso de la investigación científica, cuarta edición. Limusa Editores. MÉXICO

Zapata, (2005) como encontrar un tema y construir un problema de investigación. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿En qué medida la Gestión Administrativa se relaciona con el clima organizacional de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con la comunicación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020?</p> <p>¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con la motivación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020?</p> <p>¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con la confianza del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020?</p> <p>¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con la participación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la Gestión Administrativa con el clima organizacional de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Especificar la relación entre la gestión administrativa con la comunicación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020</p> <p>Precisar la relación entre la gestión administrativa con la motivación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020</p> <p>Definir la relación entre la gestión administrativa con la confianza del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020</p> <p>Señalar la relación entre la gestión administrativa se relaciona con la participación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre la Gestión Administrativa con el clima organizacional de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa con la comunicación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa con la motivación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa con la confianza del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa se relaciona con la participación del clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, 2020</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE. Gestión administrativa</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ PLANECIÓN ❖ Organización ❖ DIRECCIÓN ❖ CONTROL <p>VARIABLE DEPENDIENTE Clima organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ COMUNICACIÓN ❖ MOTIVACIÓN ❖ CONFIANZA ❖ PARTICIPACIÓN 	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Tipo básico</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN El nivel es descriptivo explicativo</p> <p>MÉTODO Hipotético deductivo</p> <p>POBLACIÓN Personal directivo y docente de la UGEL (80)</p> <p>MUESTRA Un total 80 personas</p> <p>TÉCNICAS La encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionario</p>

Anexo 2: Ficha de validación del instrumento



ANEXO 2: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VICERRECTORADO ACADEMICO

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Saucosa Maza, Tony Hizon
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Director de Escuela de Posgrado - UAP
- 1.4 Título de la Investigación: Gestión administrativa y su incidencia en el uso de entornos virtuales en las instituciones educativas de la UGEL de Coronel Portillo Distrito de Yancocata, 2020.
- 1.5 Autor del Instrumento: Érica Gissy Benoso Rodríguez
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado / Administración
- 1.7 Nombre del Instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90%
SUB TOTAL						90%
TOTAL						90%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 18

VALORACION CUALITATIVA : Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido Aplicar

Lugar y fecha: Puc. 7 de Abril 2021.

Firma y Posfirma del experto

DNI: 99086651

ANEXO 2: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Villalobos Pinedo, Llercer Karen
 1.2 Grado académico: Doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora: Asesora legal / Gobierno Regional de Ucayali
 1.4 Título de la Investigación: Uso de los entornos virtuales en las instituciones educativas de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito de Yarinacocha 2020.
 1.5 Autor del instrumento: Sonia Sissy Benrospi Rodríguez
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado / Administración
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						95%
TOTAL						95%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0,20) : 19

VALORACION CUALITATIVA : Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido y aplicable

Lugar y fecha: 15/04/2021

Llercer
Dra. Llercer Karen Villalobos Pinedo
ABOGADO

C.A.U. N° 699

Firma y Posfirma del experto

DNI: 45209151

ANEXO 2: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ RODRIGUEZ RAMIRO
 1.2 Grado académico: DOCTOR
 1.3 Cargo e institución donde labora: ESTUDIO TORIDICO RODRIGUEZ
 1.4 Título de la Investigación: Gestión educativa y su incidencia en el uso de entornos virtuales en las instituciones educativas de la UGEL de Corom. Portillo distrito de Yauyacochoa 2020.
 1.5 Autor del instrumento: Sonia Sussy Benospi Rodriguez
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado / Administración
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

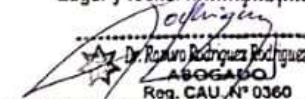
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					97%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					97%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					97%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					97%
SUB TOTAL						95.8%
TOTAL						96%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido y Aplicable

Lugar y fecha: Perú 9/04/2021


 Dr. Ramiro Rodriguez Rodriguez
 ABOGADO
 Reg. CAU N° 0360

Firma y Posfirma del experto
 DNI: 00122104

ANEXO 2: FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Lina Villacrez Freysi Lilian
- 1.2 Grado académico: Docente
- 1.3 Cargo e Institución donde labora: Directora de Escuela de Posgrado - UNU
- 1.4 Título de la Investigación: Gestión administrativa y su incidencia en el uso de entornos virtuales en las instituciones educativas de la UGEL de Coronel Portillo Distrito de Yanacocha, 2020.
- 1.5 Autor del instrumento: Soniaussy Domínguez Rodríguez
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado en Administración
- 1.7 Nombre del instrumento: Encuesta / cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 81-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90%
SUB TOTAL						93%
TOTAL						93%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.6

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido y Aplicable

Lugar y fecha: Puc. 7 de Abril 2021.

Dra. Freysi Lilian Lina Villacrez
 CPP. 2640453854
 UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Firma y Posfirma del experto
 DNI: 40853858

ANEXO 2: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: SORIA RAMIREZ LLÉSICA
- 1.2 Grado académico: DOCTOR
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNIVERSITARIO - U.N.U
- 1.4 Título de la Investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL USO DE ENTORNOS VIRTUALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO, DISTRITO VARINALECHA, 2020
- 1.5 Autor del instrumento: SONIA SISSY BERROSPÍ RODRÍGUEZ
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: DOCTORADO /ADMINISTRACION
- 1.7 Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						950
TOTAL						95%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 19

VALORACION CUALITATIVA : EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO Y APLICABLE

Lugar y fecha: Puc 22-05-21

Dra. Lléscica Soria Ramirez
CPU - 2641712364
CEU - 134

Firma y Posfirma del experto
DNI: 41710369

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Estimado amigo. Esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre Gestión Administrativa y su relación con el clima organizacional de la UGEL de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020, a fin de disponer de un marco de referencia, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, marcando con una (x) la alternativa que crees que es la más adecuada.

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS		1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
VARIABLE (X) Gestión administrativa						
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN						
1	Considera usted que la UGEL plantea Metas adecuadas para atender las necesidades de los usuarios.					
2	La UGEL define sus objetivos de forma clara y precisa para el buen servicio a los usuarios					
3	En la planificación de la gestión administrativa se tiene en cuenta la relación entre las áreas involucradas para lograr una mayor efectividad en la elaboración de planes.					
DIMENSION: ORGANIZACIÓN						
4	En el diseño organizacional se considera el tamaño y las actividades de la UGEL					
5	La organización en cuanto a la división de áreas y funciones del personal responde a la satisfacción del usuario.					
6	Considera usted que el personal administrativo realiza sus actividades de manera idónea.					
DIMENSION: DIRECCIÓN						
7	En la UGEL existe un clima organizacional adecuado.					

8	Considera que el personal se encuentra motivado adecuadamente cuando atienden a los usuarios.					
9	Considera que los funcionarios motivan a los trabajadores a través del aprendizaje de nuevos conocimientos, el desarrollo personal y logro de los objetivos.					
DIMENSION: CONTROL						
10	Existen normas para la evaluación y control de la gestión administrativa.					
11	Considera usted que se implementan adecuadamente las medidas de control dentro de la UGEL.					
12	Se realiza un adecuado monitoreo y supervisión de las operaciones de la gestión administrativa dentro de la UGEL					
VARIABLE: (Y) CLIMA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN: Comunicación						
13	En la UGEL, se toman en consideración las propuestas realizadas por los integrantes de la institución.					
14	En la UGEL, se observa una adecuada comunicación entre los directivos y docentes.					
15	En la UGEL, te comunican tus responsabilidades con anticipación.					
DIMENSION: Motivación						
16	En la UGEL, los directivos y docentes brindan su tiempo para la realización de actividades fuera de su horario de trabajo.					
17	En la UGEL, se reconoce el esfuerzo de los integrantes mediante resoluciones.					
18	En la UGEL, los miembros de la institución se muestran colaborativos en la ejecución de actividades.					
DIMENSION: Confianza						
19	En la UGEL, los colaboradores					

	manifiestan sus puntos de vistas tal como los perciben					
20	En la UGEL se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo.					
21	En la UGEL se puede confiar en los colegas, asuntos personales y o familiares.					
DIMENSION: Participación						
22	Cuando la UGEL organiza eventos de capacitación u otros eventos, los integrantes de la institución participan de manera fluida.					
23	Se observa participación de los integrantes de la UGEL en la elaboración de los documentos de gestión.					
24	Se observa buen nivel de coordinación entre los departamentos y áreas para la realización de trabajos en equipo de la UGEL					

Gracias por su colaboración.

2	Encuest	Planificación			Organización			Dirección			Control			Comunicación			Motivación			Confianza			Participación		
3		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
4	1	5	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	5	4	2	3	4	5	2	1	1	4	2	4	5
5	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
6	3	5	1	3	5	4	2	3	5	5	2	4	4	2	4	4	2	5	1	5	1	1	2	4	4
7	4	4	5	3	3	3	5	3	3	5	2	4	3	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3
8	5	4	4	2	3	3	4	5	4	2	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3
9	6	1	4	2	4	2	2	4	5	2	1	1	4	1	1	2	5	5	2	5	4	3	1	1	4
10	7	5	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4
11	8	3	2	3	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	2
12	9	3	4	2	5	3	3	5	5	2	5	5	2	4	4	3	4	3	4	2	5	2	5	5	2
13	10	3	3	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	2	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5
14	11	2	5	1	1	5	2	4	1	3	3	5	4	2	3	2	5	5	1	3	5	1	3	5	4
15	12	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	3	2	2	4	5	5	2	4	5	2
16	13	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	2	5	3	4	4	4	3	5	3	2	4	5
17	14	5	5	4	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
18	15	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2
19	16	2	5	3	4	2	4	5	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	4	3	2
20	17	2	4	3	3	4	2	5	2	5	4	4	5	2	3	2	4	5	4	3	2	5	4	4	5
21	18	3	2	3	3	5	5	5	4	3	3	4	3	5	4	5	2	3	4	4	5	3	3	4	3
22	19	4	2	3	1	4	5	1	4	4	3	3	4	2	4	2	5	4	2	1	1	5	3	3	4
23	20	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
24	21	3	4	5	2	5	2	4	5	4	4	2	4	5	3	2	5	5	4	3	4	2	4	2	4
25	22	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5	2	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4
26	23	3	5	2	2	2	3	3	2	2	5	5	2	3	4	2	3	2	5	3	5	3	5	5	2
27	24	5	3	3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	5	2	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4
28	25	3	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	26	5	2	1	2	3	2	2	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4
30	27	4	4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4
31	28	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

32	29	5	5	4	4	2	3	3	2	2	4	4	5	5	2	4	2	3	3	2	2	5	4	4	5
33	30	3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	2	3	5	2	2	4	4	2	5	4	4	4
34	31	2	5	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4
35	32	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5
36	33	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	5	3	4	4	5	3	3	4	2	3	2	3
37	34	4	3	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4
38	35	4	3	4	4	2	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	2	4	3	5	4	3	4	5
39	36	3	4	2	1	5	1	5	1	2	2	4	3	2	5	1	5	3	2	4	2	2	2	4	3
40	37	3	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	38	5	5	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3
42	39	4	4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4
43	40	1	1	5	4	5	1	5	3	5	5	1	4	1	3	5	5	5	2	4	2	5	5	1	4
44	41	5	5	4	4	2	3	3	2	2	4	4	5	5	2	4	2	3	3	2	2	5	4	4	5
45	42	3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	2	3	5	2	2	4	4	2	5	4	4	4
46	43	2	5	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4
47	44	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5
48	45	1	1	2	5	5	5	5	4	3	2	2	5	2	5	5	3	5	3	1	2	5	2	2	5
49	46	4	3	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4
50	47	4	3	4	4	2	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	2	4	3	5	4	3	4	5
51	48	5	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	3
52	49	3	5	4	3	4	3	5	3	3	2	2	2	1	4	2	3	2	4	2	3	1	2	2	2
53	50	2	5	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4
54	51	5	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	5	4	2	3	4	5	2	1	1	4	2	4	5
55	52	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
56	53	5	1	3	5	4	2	3	5	5	2	4	4	2	4	4	2	5	1	5	1	1	2	4	4
57	54	4	5	3	3	3	5	3	3	5	2	4	3	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3
58	55	4	4	2	3	3	4	5	4	2	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3
59	56	1	4	2	4	2	2	4	5	2	1	1	4	1	1	2	5	5	2	5	4	3	1	1	4
60	57	5	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4
61	58	3	2	3	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	2
62	59	3	4	2	5	3	3	5	5	2	5	5	2	4	4	3	4	3	4	2	5	2	5	5	2

63	60	3	3	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	2	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5
64	61	2	5	1	1	5	2	4	1	3	3	5	4	2	3	2	5	5	1	3	5	1	3	5	4
65	62	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	3	2	2	4	5	5	2	4	5	2
66	63	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	2	5	3	4	4	4	3	5	3	2	4	5
67	64	5	5	4	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
68	65	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2
69	66	2	5	3	4	2	4	5	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	4	3	2
70	67	2	4	3	3	4	2	5	2	5	4	4	5	2	3	2	4	5	4	3	2	5	4	4	5
71	68	3	2	3	3	5	5	5	4	3	3	4	3	5	4	5	2	3	4	4	5	3	3	4	3
72	69	4	2	3	1	4	5	1	4	4	3	3	4	2	4	2	5	4	2	1	1	5	3	3	4
73	70	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
74	71	3	4	5	2	5	2	4	5	4	4	2	4	5	3	2	5	5	4	3	4	2	4	2	4
75	72	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5	2	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4
76	73	3	5	2	2	2	3	3	2	2	5	5	2	3	4	2	3	2	5	3	5	3	5	5	2
77	74	5	3	3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	5	2	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4
78	75	3	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	76	5	2	1	2	3	2	2	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4
80	77	4	4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4
81	78	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
82	79	5	5	4	4	2	3	3	2	2	4	4	5	5	2	4	2	3	3	2	2	5	4	4	5
83	80	3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	2	3	5	2	2	4	4	2	5	4	4	4



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

NO APLICABLE

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

(Para que se va a realizar el estudio)

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

(Metodología a seguir para la toma de información)

RIESGOS

(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información)

BENEFICIOS

(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)

COSTOS

(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información)

TIEMPO

(Duración de la toma de información)

CONFIDENCIABILIDAD

(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen. En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres

DNI N° _____



Anexo N°6: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo

Los cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores, vía google drive y wasap, los cuales lo realizaron en forma voluntaria, por lo que no se requirió autorización de alguna entidad para el trabajo de campo.

Anexo 7: Declaratoria de autenticidad de tesis.

Yo, MG. SONIA SISSY BERROSPI RODRIGUEZ (Tesisista) Identificada con D.N.I. N° 42015100 De la Escuela de posgrado, doctorado en Administración, autor (a/es) de la Tesis titulada: **Gestión Administrativa y clima organizacional en la Ugel de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020**

DECLARO QUE

El tema del plan de tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Pucallpa, 24 de setiembre del 2021.



Sonia Sissy Berrospi Rodriguez
DNI N° 42015100