



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

**Trabajo de Titulación Previo a la Obtención del Título de Magíster en
Administración de Empresas**

**Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad
Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga**

María del Carmen Bustamante Buenaño

Quito, marzo 2021

Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad
Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga

Por

María del Carmen Bustamante Buenaño

Marzo 2021

Aprobado:

Mgtr. María B. Castillo Q., Presidente del Tribunal

Ing. Luis O. Manosalvas V. PhD., Tutor

Mgtr. Héctor A. López P., Miembro del Tribunal

Aceptado y Firmado: _____ día, mes, año

Mgtr. María B. Castillo Q.

Aceptado y Firmado: _____ día, mes, año

Ing. Luis O. Manosalvas V. PhD.

Aceptado y Firmado: _____ día, mes, año

Mgtr. Héctor A. López P.

9 de marzo del 2021

Mgtr. María B. Castillo Q.

Presidente(a) del Tribunal

Universidad Internacional del Ecuador

Autoría del Trabajo de Titulación

Yo, Bustamante Buenaño María del Carmen, declaro bajo juramento que el trabajo de titulación titulado **Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga** es de mi autoría y exclusiva responsabilidad legal y académica; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, habiéndose citado las fuentes correspondientes y respetando las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



María del Carmen Bustamante Buenaño

Correo electrónico: bustamantemariacarmen@hotmail.com

Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual

Yo, Bustamante Buenaño María del Carmen, en calidad de autor del trabajo de investigación titulado Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga, autorizo a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autor me corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, marzo del 2021.



María del Carmen Bustamante Buenaño

Correo electrónico: bustamantemariacarmen@hotmail.com

Dedicatoria

A Dios, quién en ningún momento me desamparó con su acompañamiento en cada uno de mis pasos, y por darme los instrumentos necesarios para saber encaminar mi vida.

A mi amado esposo e hijas que son el pilar fundamental en mí vida, al contar con su gran apoyo incondicional y confianza para alcanzar mis metas y objetivos trazados, por la gran fortaleza a impulsarme a seguir adelante y nunca desmayar.

A mis padres quienes por su confianza y apoyo por medio de sus sabias enseñanzas me han enseñado, en nunca desistir lo que me he trazado en cumplir, pese a las adversidades.

Agradecimiento

A mi linda familia quienes me ayudaron a encaminar este gran logro, especialmente a mi esposo por su gran apoyo y esmero en que, me siga preparando para ser un ente competitivo ante la sociedad.

Mi más sincero reconocimiento a los docentes de la Universidad Internacional del Ecuador, principalmente al Dr. Luis Manosalvas, PhD., asesor del actual trabajo investigativo, por su gran apoyo incondicional y constante en el adelanto y desarrollo del presente artículo científico. A la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga, al señor Rector y sus colaboradores, quienes aportaron al desarrollo de la labor investigativa, a todos quienes hicieron factible la ejecución de esta tesis, por su apoyo generoso.

Resumen Ejecutivo

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.

Palabras Clave: Gestión administrativa, clima organizacional, planificación, motivación, relación, desempeño laboral.

Abstract

The main objective of this research is to analyze the relationship between administrative management and organizational climate in the San José "La Salle" Private School located in the canton of Latacunga, Cotopaxi province. The population considered as a means of study is made up of 88 collaborators of the institution, between the teaching, administrative and support staff, the research is non-experimental, cross-sectional since it was considered in a certain period of time, it is based on a quantitative approach and the survey was applied as a measurement instrument. The measurement instruments were validated through Cronbach's Alpha and a content validity process was performed for the measurement instruments. For the information processing, the SPSS version 25 computer program was used. The results showed that the administrative management variable is not very developed in comparison with the organizational climate variability that is partially developed. It was also verified with Spearman's Rho correlation coefficient of 0.858; at a significance level of 0.01, there is a very good correlation between the variables administrative management and organizational climate. It is concluded, therefore, that Administrative Management is essential within an institution, so that the participants perform effectively and efficiently to achieve the institutional objectives, which is linked to the emotional capacity shared by the collaborators within their contexts.

Key Words: Administrative management, organizational climate, planning, motivation, relationship, job performance.

TABLA DE CONTENIDOS

Capítulo 1: Introducción.....	1
Antecedentes del problema.....	2
Enunciado del problema	4
Propósito del estudio.....	5
Formulación del problema	5
Hipótesis de la investigación	5
Hipótesis general.....	5
Objetivos:.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Significancia del Estudio	6
Naturaleza del Estudio	7
Definición de términos.....	7
Variables	7
Variable Gestión Administrativa	7
Variable Clima organizacional.....	8
Limitaciones.....	8
Delimitaciones	8
Resumen.....	8
Capítulo 2: Revisión de la Literatura	9
Conceptualización de la gestión administrativa.....	10
Valor de la gestión administrativa	10
Administración de la Educación sustentada en la Teoría de la Complejidad	10

La Gestión Administrativa según la Teoría de Kaufman en la Administración Educativa.	11
Dimensión planificación	12
Dimensión implementación	12
Dimensión ejecución.....	13
Conceptualización del clima organizacional	13
El Clima Organizacional según la Teoría de Likert (1974).....	14
Tipos de clima organizacional	15
Dimensión Comunicación.....	15
Dimensión Motivación.....	16
Dimensión Participación.....	16
Dimensión Confianza.....	17
Modelo de la Relación de la Gestión Administrativa con el Clima Organizacional	17
Resumen.....	18
Capítulo 3: Método.....	19
Diseño de investigación	19
Pertinencia del Diseño	20
Población y Muestra	20
Confidencialidad.....	21
Localización Geográfica	21
Instrumentación.....	22
Recolección y Análisis de Datos.....	25
Validez	25
Confiabilidad.....	25

Resumen.....	26
Capítulo 4: Resultados	26
Tamaño de la Muestra.....	27
Resultados Estadísticos.....	27
Fiabilidad de los resultados.....	27
Validez de Contenido.....	28
Análisis de datos demográficos	28
Resultados del instrumento de la Gestión Administrativa.....	29
Resultados del instrumento de Clima Organizacional	31
Correlaciones entre la Gestión Administrativa y Clima Organizacional.....	33
Hallazgos.....	35
Resumen.....	36
Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones	37
Conclusiones	37
Recomendaciones	38
Referencias	40
Apéndice A: Instrumento de la variable gestión administrativa	46
Apéndice B: Validación de juicio de expertos.....	52
Apéndice C: Consentimiento Informado.....	58

Lista de Tablas

Tabla 1	<i>Población</i>	21
Tabla 2	<i>Matriz de operacionalización de la variable Gestión Administrativa</i>	23
Tabla 3	<i>Confiabilidad de resultados</i>	26
Tabla 4	<i>Estadísticos de fiabilidad Gestión Administrativa</i>	27
Tabla 5	<i>Estadísticos de fiabilidad Clima Organizacional</i>	27
Tabla 6	<i>Género de los colaboradores</i>	28
Tabla 7	<i>Rango de Edad</i>	28
Tabla 8	<i>Nivel de estudio</i>	29
Tabla 9	<i>Años de experiencia</i>	29
Tabla 10	<i>Planificación</i>	30
Tabla 11	<i>Implementación</i>	30
Tabla 12	<i>Ejecución</i>	31
Tabla 13	<i>Comunicación</i>	31
Tabla 14	<i>Motivación</i>	32
Tabla 15	<i>Participación</i>	32
Tabla 16	<i>Confianza</i>	33
Tabla 17	<i>Pruebas de normalidad</i>	34
Tabla 18	<i>Correlación entre Gestión Administrativa y Clima Organizacional</i>	34
Tabla 19	<i>Equivalencia correlacional</i>	35

Capítulo 1: Introducción

La presente investigación se refiere a la relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional, entendiéndose a la Gestión Administrativa como el área responsable que planifica, organiza, dirige, coordina y controla las actividades de manera eficaz y eficiente para el cumplimiento de los objetivos previstos por la organización (Ramírez, Ramírez, & Calderón, 2017). De la misma manera, se define al clima organizacional, como la cultura organizacional concerniente a las formas de desarrollo humano, valores y comportamientos (Cifuentes, 2015).

La característica principal de este estudio, se centra en la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, con el fin de determinar su cumplimiento con los colaboradores en la institución. Para una buena organización se debe considerar los aspectos más idóneos de sus colaboradores logrando una buena gestión administrativa con un clima laboral adecuado (Osoreo, 2019).

En este marco se aborda la Teoría de Administración de la Educación sustentada en la Teoría de la Complejidad, donde considera la capacidad de planear, dirigir personas, organizar, controlar recursos y gestionarlos. La Gestión Administrativa según la teoría de Kaufman en la Administración Educacional, es el intervalo efectivo de los procesos educativos que se dan dentro de una institución con el fin de llegar a los resultados deseables previstos en la planeación y el Clima Organizacional según la Teoría de Likert. León (2019) señaló que el clima organizacional corresponde el medio interno de una organización, que viene a ser la atmósfera psicológica que distingue a una entidad.

El presente trabajo se desarrolló en la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” ubicada en la ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi, por la necesidad de distinguir la relación entre las variables, gestión administrativa y clima organizacional. Se ha evidenciado que el personal docente y administrativo no tienen el conocimiento suficiente sobre los

objetivos y metas que la institución desea alcanzar, con una falta de comunicación, prevención, planeación y poca motivación que se manifiesta en sus integrantes, de la misma manera, se ha identificado una limitada integración representativa de sus colaboradores en las actividades requeridas por la institución, lo cual se refleja en el escaso compromiso colaborativo, lo que ha conllevado a una falta de reconocimiento y confianza entre autoridades y los colaboradores. Para desarrollar la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo a través de la aplicación de encuestas a toda la población docente, administrativa y personal de apoyo, él estudio siguió un paradigma positivista, mediante un alcance descriptivo correlacional con un horizonte transversal.

En el capítulo I se establece la problemática y la significancia del estudio, de la misma manera, se indica la naturaleza, limitaciones y delimitaciones del fenómeno de investigación. En el capítulo II se desarrolla la revisión de la Literatura, cuyos fundamentos teóricos nos permite analizar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional. El capítulo III hace referencia a la metodología, que consta de la pertinencia del estudio, diseño, confiabilidad y validez de los instrumentos de medición aplicado a la población. En el capítulo IV se plasma los resultados alcanzados de los instrumentos de medición planteados e identificación de correlaciones entre los dos constructos. Finalmente en el Capítulo V se cuenta con las conclusiones y recomendaciones del trabajo investigativo.

Antecedentes del problema

Con el gran avance y salto tecnológico a nivel mundial, el sector educativo ha involucrado procesos de cambios, guiados con estándares administrativos que permiten alcanzar la calidad educativa y su excelencia, de ahí que se necesita fortalecer un cambio de aptitud y actitud de quienes están comprendidos en la gestión administrativa del régimen educativo, que es uno de los componentes que intervienen para la gestión.

Cárdenas, Farías, & Méndez (2017) indicaron que el manejo de diversos aspectos, demanda la competencia de grandes gestores y líderes que invita a monitorear las distintas áreas de conocimiento y procesos que no es tan fácil planificar. También se conoce que las situaciones laborales que tienen una relación significativa con sus colaboradores viene a ser el clima organizacional donde se establece una medición del desempeño y su rendimiento (Cifuentes, 2015).

El ambiente de trabajo debe ser determinante no sólo en procesos organizativos sino también de transformación, el cual en América Latina no se logra evidenciar, por cuanto señalan en algunas entidades la relación entre colaboradores no es netamente agradable, hay comportamientos de agresión que por lo general en algunos casos se refleja un mal comportamiento que mucha de las veces se da, justamente por la falta de pertenencia o imitación a una persona quién la lidera. De similar forma se registra en el Ecuador, donde el clima organizacional conforme a un estudio realizado por Montero y Romero (2016) publicado en la revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, toma en cuenta que el 63,2% de los colaboradores ejecutan su trabajo en función de realizar bien su labor, mientras que no se evidencia la cooperación e información con los demás compañeros lo que impide la mayor satisfacción en el trabajo.

Albañil (2015) considera que existe una relación entre la calidad de la gestión administrativa y desempeño docente; sin embargo, existen otros autores que indican que el clima organizacional y la gestión administrativa no determina una relación efectiva debido a diversos factores que se podrían investigar.

Para León (2019) concluye que el clima organizacional no se relaciona con la gestión administrativa de la Unidad Educativa Adriana Fuentes, Daule. Las características de instituciones eficaces han sido aquellas que favorecen un clima organizacional dinámico entorno

a la formación de sus alumnos, docentes y autoridades, es decir con los grupos de interés internos y externos que más se relacionan con la entidad, siendo un factor predominante en cuanto a administradores líderes que asumen su rol de obedecer y conseguir que su personal cumpla con lo señalado y que se ajuste a ciertos cambios propuestos para el mejoramiento y bienestar de la misma .

Se debe considerar que la gestión administrativa está presente en todas las organizaciones educativas, por lo tanto, se ha tomado en cuenta realizar un estudio en la Unidad Educativa Particular San José La Salle”, por ser una de las instituciones con mayor trascendencia en la provincia de Cotopaxi

Enunciado del problema

Actualmente la sociedad necesita de instituciones, organizaciones educativas que permitan evidenciar su desempeño, para el cual es elemental contar con una firme gestión administrativa que sea excelente, respetada y valorada por todos, dando paso a seguir con un sólido funcionamiento organizacional el cual permita alcanzar los objetivos y metas propuestas lo cual es primordial frente a mercados competitivos (Medina & Ramón, 2014).

Hoy en día el clima organizacional es de gran trascendencia para toda institución educativa, misma que ayuda a direccionar el mejoramiento continuo dentro del ambiente laboral. Se considera, que en entidades públicas o privadas es esencial su práctica de forma directa generando el verdadero espíritu de pertenencia a la misma (Montero & Romero, 2016). En los últimos años la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga, antes de la pandemia ha arrastrado ciertos inconvenientes al no ser aceptada completamente en el contexto en el cual se desarrolla. es por esta razón que la institución educativa con el objetivo de mejorar directamente su posición dentro del mercado de oferta educativa, de la provincia en la cual se

está desarrollando, se realizó una investigación que analiza la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional.

Por lo tanto, se planteó analizar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa que posee la Unidad Educativa San José “La Salle” para evaluar su mejora.

Propósito del estudio

Entre los factores que incurren para el cumplimiento de los objetivos del sistema educativo en el Ecuador se, ha determinado que la gestión administrativa es uno de las más relevantes, para ello, es importante identificar cuáles son los niveles de política de organización que contemple este proceso para cumplir con dichos objetivos y alcanzar resultados satisfactorios en las instituciones de índole educativo, administrativo y social (Marroquín, 2011).

La necesidad de mejorar y generar un valor agregado en los ambientes de trabajo en las unidades educativas en los últimos años se vuelve más relevante ante un mundo cada vez más cambiante y competitivo (Cárdenas, Farías, & Méndez, 2017). Por lo tanto, el propósito del estudio es buscar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional para evaluar directamente el conocimiento y desarrollar posibles estrategias de mejora del ambiente de trabajo de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle”.

Formulación del problema

¿Existe una relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga?

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

La gestión administrativa tiene una relación significativa con el clima organizacional en la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga.

Objetivos:

Objetivo General

- Analizar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga

Objetivos Específicos

- Evaluar la gestión administrativa que existe en la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga.
- Realizar el diagnóstico del clima organizacional que existe en la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga.
- Determinar el tipo de relación que existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga.

Significancia del Estudio

En primera instancia, es importante resaltar que el talento humano quien esté al frente de una organización como el campo educativo debe estar preparado para liderar con convicción, vinculándose con la gestión administrativa y relacionándose con el clima organizacional, considerando las distintas políticas de aplicación sea esta educativa, administrativa y social (Marroquín, 2011).

Para mejorar el clima organizacional es fundamental determinar y condicionar el desempeño de los integrantes en relación al comportamiento y el sentido de pertenencia a la institución, donde se puede verificar de manera profunda cuales son los valores, atributos que pueden repercutir en los integrantes de una institución educativa (Albañil, 2015).

La existencia de un clima organizacional educativo favorable, permite que sea considerado como estable, sólido, que genere confianza, donde se observa ética profesional y compañerismo entre todos los integrantes, propias de cada entidad. Por consiguiente, al hablar

de gestión administrativa y su relación con el clima organizacional permite resaltar la importancia que debe darse a este tema, indagando múltiples factores que permitan valorar un ambiente dinámico como las funciones administrativas, sentido de pertenencia a la organización, preparación intelectual y emocional, estrategias para llegar al éxito, la motivación que hace énfasis a la necesidad de sentir una afinidad por lo que se hace elevando cada vez más el desarrollo profesional y desempeño docente (Ramírez, Ramírez, & Calderón, 2017).

Naturaleza del Estudio

Entre los factores que incurren para el cumplimiento de los objetivos del sistema educativo es importante identificar cuáles son los niveles de organización que permitan cumplir los objetivos y alcanzar resultados satisfactorios, en situaciones laborales que generen efectos significativos hacia los colaboradores mediante el desempeño y rendimiento (Cifuentes, 2015).

Para la presente investigación se ha desarrollado un enfoque cuantitativo, mediante la aplicación de encuestas para levantar la información, a través de un diseño descriptivo correlacional, con un horizonte transversal para determinar la relación que existe una relación entre la gestión administración y clima organizacional en la Unidad Educativa San José La Salle.

Definición de términos

Variables

Variable Gestión Administrativa

Para Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017) la gestión administrativa es el área responsable que planifica, organiza, dirige, coordina, controla de manera eficaz y eficiente los recursos administrativos de la empresa con el fin de gestionar los de mejor manera.

Según Abarca (2015) la gestión administrativa es el conjunto de actividades y operaciones que ayudan a las funciones de la gestión pedagógica.

Variable Clima organizacional

Albañil (2015) señaló que, el clima organizacional es como la característica principal que permite al equipo de trabajo poder alcanzar metas e incluso superarlas.

Es el conjunto de características de un ambiente de trabajo donde actúan diferentes elementos y factores diferenciadores en el proceso de dirigir a una institución en un marco competitivo (Quisphe, 2015).

Limitaciones

Entre las principales limitaciones que se encontró en la presente investigación es la situación actual que atraviesa el Ecuador y el mundo por la pandemia provocada por el virus SARS-CoV- 2 por lo tanto, como medida para evitar la propagación de la enfermedad se suspendió las actividades académicas presenciales y laborales a nivel nacional, manteniéndose al momento de manera virtual la enseñanza, a través del teletrabajo, lo que ha dificultado el levantamiento de información de forma personalizada y mejor se lo ha desarrollado de manera digital la recolección de datos mediante encuestas de carácter digital, dado que no se pudo contar con la presencia de las personas encuestadas.

Delimitaciones

La investigación que analiza la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional está dirigida hacia el personal docente, administrativo y de apoyo de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle”, ubicada en la ciudad de Latacunga, perteneciente a la provincia de Cotopaxi – Ecuador.

Resumen

La investigación analiza la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional para la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” ubicada en la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi. Se ha identificado ciertos factores que han determinado

conflictos en los procesos entre los trabajadores y el área administrativa durante los últimos años, por tanto, se ha planteado la siguiente pregunta de investigación. ¿Existe la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga? Para esto se ha realizado un diseño mediante un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo correlacional, mediante un horizonte transversal, considerando la totalidad de la población del personal docente, administrativo y de apoyo. Se indica que hubo limitaciones con respecto al levantamiento de la información debido a la pandemia COVID 19, por lo cual se ha desarrollado encuestas de forma virtual para su aplicación.

Capítulo 2: Revisión de la Literatura

Torres (2012) indicó que la gestión administrativa, conlleva a un proceso que mantiene un medio organizado en equipos de trabajo, donde las personas cumplen ciertas funciones para alcanzar los objetivos específicos. Las etapas a cumplir en dicho proceso es la planeación, organización, ejecución, integración y control, mediante el uso adecuado de los recursos.

Todo ambiente organizacional se crea a través de emociones y apreciaciones de los integrantes de una entidad, puede ser calificado de manera positiva o negativa en el desarrollo y participación de los miembros de una organización (Quisphe, 2015).

El clima organizacional como una característica básica en un grupo de trabajo es esencial para alcanzar los objetivos y metas trazadas, cuyo ambiente es dinámico y colaborador, donde la motivación es constante reconociendo la labor diaria impulsando a ser mejores (Albañil, 2015).

Por tanto, el estudio y relación de estas dos variables son fundamentales dentro de una institución de tal manera que su práctica sea productiva entre todos los integrantes de la comunidad educativa y su aporte a los demás grupos e interés.

Conceptualización de la gestión administrativa

Abarca (2015) indicó que, la gestión administrativa es “el conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica”.

Se puede también mencionar como el conjunto de diversas actividades planeadas y la coordinación de diferentes recursos optimizando el uso adecuado de los mismos, evitando el despilfarro y de esta forma cumplir con los objetivos y alcanzar las metas trazadas en la organización.

Valor de la gestión administrativa

Una de las herramientas más valiosas es la administración que juega un papel muy importante dentro de la organización, cuyas ventajas para llegar al éxito con logros y competencias es la gestión en la efectividad y reducción del mal uso de los recursos en el trabajo, el cual incide en la calidad, eficiencia, productividad y competitividad priorizando los máximos rendimientos en el mercado educativo.

Por tanto, la gestión administrativa en el ámbito educativo está orientada a desarrollar el cumplimiento del currículo educativo y para su acatamiento debe aplicarse ciertos requerimientos como los estándares de calidad educativa y la práctica de una sana convivencia institucional.

Administración de la Educación sustentada en la Teoría de la Complejidad

La capacidad de conducir un conjunto de acciones de un grupo de personas o integrantes en búsqueda del alcance de objetivos comunes es una prioridad de la organización educativa, donde es evidente la capacidad de planear, dirigir personas, organizar, controlar recursos y gestionarlos (Chiavenato, 2002).

Según Maldonado citado Garbanzo (2011) indicó un estudio de la Teoría de la Complejidad, de cómo entender las interacciones como un todo, desde la atención dinámica que supera hasta la forma de organizarse para superar expectativas y finalmente la contemplar el mundo y reconstruirlo.

Entre algunos de los inconvenientes que resalta en las organizaciones, está la capacidad de gestión, que necesita de administraciones ágiles y flexibles que mantenga en un nivel de competitividad inmerso en un campo dinámico y eventual en las que se desarrollan. En las organizaciones educativas contemporáneas las funciones de la administración, contempla la aplicación del conocimiento existente, responsable de generar resultados y rendimientos del saber en el proceso de la organización (Quisphe, 2015).

La Gestión Administrativa según la Teoría de Kaufman en la Administración Educativa.

De acuerdo a la teoría de Kaufman (2004) la Administración Educativa es el intervalo efectivo de los procesos educativos que se dan dentro de una institución con el fin de llegar a los resultados deseables previstos en la planeación. Por lo que, el autor considera seis etapas fundamentales dentro de una institución educativa para que todo marche de la mejor manera.

El identificar las necesidades y problemas constituye la primera etapa para conocer las fallas institucionales, las alternativas de solución es la segunda etapa, donde se plantea algunas soluciones necesarias para eliminar el problema, la tercera etapa o fase es determinar y seleccionar los medios que permitan situar los recursos necesarios para resolver las dificultades institucionales, la cuarta fase o etapa es considerar las estrategias adecuadas para ejecutar lo planificado, la quinta fase o etapa es evaluar la eficiencia del cumplimiento de lo planificado; es decir, que tan factible fue la solución y para finalizar tenemos lo efectivo y eficaz que resultó la solución y si se logró superar las expectativas señaladas.

Para lo cual se ha considerado el estudio de las tres dimensiones de la gestión administrativa donde Jiménez citado por Milla (2017), menciona las siguientes dimensiones: planificación, implementación y ejecución.

Dimensión planificación

Según Jiménez citado por Milla (2017) manifestó que todo proceso que ayuda a seleccionar y ejecutar adecuados métodos para el bien de la unidad educativa y el cumplimiento de los objetivos corresponde a la planificación.

León (2019) señaló que, la planificación es un proceso de acciones, que orienta al cumplimiento de actividades para el futuro de manera óptima cuya función es disminuir riesgos de fracaso y controlar la ejecución de las actividades, tanto el orden y la organización son elementos primordiales dentro de la planificación para alcanzar los objetivos propuestos y poder desarrollar con ciertos parámetros cada una de las actividades señaladas.

Dimensión implementación

Milla (2017) indicó, sobre el proceso de implementación administrativa de las instituciones, con la inserción de nuevos procesos y competencias de acuerdo a las funciones dadas, priorizando las necesidades y grados de importancia al resolverlos integrando recursos, talento humano que conlleve al adelanto educativo del plantel. Se toma en cuenta la desenvolvimiento y competencias digitales de los docentes incluso la adecuación virtual de las aulas y demás campos comprendidos.

Quade citado por Rivera (2014) señaló que la implementación es la que, “el cambio dirigido que sigue al mandato de una política, el proceso de reordenar patrones de conducta según el conjunto de prescripciones derivadas de una decisión” (Rivera, 2014, pág. 4)

Dimensión ejecución

Lawrence citado por León (2019) manifestó que, es una disciplina que integra procesos donde se mide el desempeño laboral de sus colaboradores, donde se destaca estrategias de cumplimiento.

“Es un método estricto que requiere mucha disciplina e implica poner en ejecución todos aquellos procesos que tiene la organización donde se refleja el desempeño laboral de sus colaboradores basados en una estrategia técnica” (Lawrence, 2011, p.45)

Esta tercera dimensión está direccionada a la atención de responsabilidades que permiten a los directivos, maestros, gerentes descargar con facilidad un hecho concreto de la calidad corporativa, dado que de nada ayudaría a planificar sino se ejecuta todas actividades programadas para lograr las metas previstas.

Conceptualización del clima organizacional

Chiavenato citado por León (2019) señaló que el clima organizacional corresponde el medio interno de una organización, viene a ser la atmósfera psicológica que distingue a una entidad. También se toma en cuenta que el concepto de clima organizacional implica diversos aspectos del contexto, que se añaden mutuamente en diferentes rangos educativos, como el tipo de organización, las políticas, las metas operacionales, tecnología y los reglamentos internos institucionales, cualidades, actitudes, valores y comportamiento social.

La existencia de un clima organizacional favorable permite que sea considerado como estable, sólido, que genere confianza, donde se observa ética profesional y compañerismo entre todos los integrantes, propios de cada entidad (Albañil, 2015).

Según Quisphe (2015) indicó que el clima organizacional es producto de los procesos utilizados, de los entes involucrados de la escuela como una institución u organización y por

otro lado el conjunto de estudiantes, personal docente, integrantes de la dirección o jefes departamentales, lo cual determina la calidad de vida y productividad de quienes la integran. Por lo que determina al clima organizacional como el tiempo en que se refleja el desarrollo de cambios efectivos en las entidades, muchos de los inconvenientes que se presentan es mantener un ambiente agradable donde se desarrollen potencialidades para sus colaboradores.

Por tanto, al clima organizacional se considera como un conjunto de características del ambiente inmerso todos los entes participativos de una institución, cuyo factor primordial es la influencia en su comportamiento. Con la Teoría de los sistemas dado por Likert (1946), mide la productividad, calidad, motivación, creatividad y el bienestar de las personas involucradas en un ambiente laboral discerniendo si este es autoritario o participativo.

Rahimic citado por Manosalvas, Manosalvas y Quintero (2015) destacaron que el clima organizacional se describe como un conjunto de sentimientos, opiniones y aspectos comportamentales que rigen a una organización, así como de la literatura anterior dada por Goncalves (2015) indicó como una característica objetiva de la organización al clima organizacional de una empresa para alcanzar los objetivos y metas trazadas, a fin de resolver cualquier tipo de problemas que se presentan dentro de la misma.

El Clima Organizacional según la Teoría de Likert (1974).

De acuerdo a la Teoría planteada por Likert (1974) citada por Vázquez y Guadarrama (2001) indicó que existen tres tipos de variables que establecen las características propias de una organización: las variables causales, las variables intermediarias y las variables finales.

Variables causales, determinan el sentido que una organización crece como lo resultados que obtiene, son variables independientes que son susceptibles de cambiar.

Variables intermediarias, considera el estado interno y salud de una empresa, como las actitudes, la motivación, la eficacia de la comunicación y la oportuna toma de decisiones.

VARIABLES FINALES, resultan del efecto de las dos anteriores, reflejan los resultados obtenidos de la empresa, como por ejemplo tenemos la productividad, las ganancias y pérdidas, esto trae consigo la práctica de un clima organizacional muy cerrado o autoritario y otro identificado como abierto o participativo.

La Teoría de Likert (1974) está conformado por:

- a) Factores externos, considerando en la organización lo que refiere a los clientes, proveedores y los medios de comunicación.
- b) Factores Psicológicos, como las actitudes, la motivación, las percepciones, expectativas e interacciones.
- c) Factores individuales, grupales y estructurales, como la personalidad, las actitudes, percepciones, valores y comportamiento dentro de la organización.

Tipos de clima organizacional

Según Bris citado por Quisphe (2015) consideró las siguientes dimensiones: comunicación, motivación, participación y confianza que son determinantes para un excelente clima laboral, donde afirmó:

“una serie de elementos que mucho tienen que ver con esa característica de organización viva (humana) y sin los que no puede desarrollarse en positivo, ninguna organización basada en relaciones humanas, necesitada de un orden y una estructura organizativa formal y funcional” (Bris, 2000, pág. 114)

Dimensión Comunicación.

Bris citado por León (2019) señaló que, la manera en la que produce la comunicación entre las personas corresponde a la forma de organizarse en grupos o equipos de trabajo, donde afirmó:

“grado en que se produce la comunicación entre las personas y los grupos” (Bris, 2000, pág. 115)

Torres (2015) señaló que, toda transmisión de información por cualquier ruta es comunicación entre individuos acerca de un tema específico. De acuerdo a lo manifestado las instituciones educativas canalizan información que es trascendental para todos quienes forman parte de la misma.

León (2019) manifestó que, tanto en las instituciones y la comunicación que se desenvuelve dentro de sí misma, facilita el entendimiento de todos sus integrantes en cuanto a las actividades a desarrollarse en la institución, cuya difusión se da a nivel del personal, docente administrativo y de apoyo, dando lugar a un ambiente asertivo y dinámico a priorizar la calidad educativa.

Dimensión Motivación

Para Franklin y Krieger (2011) indicaron la relación existente con el aspecto cognitivo de las personas que actúan de una forma particular. Por lo tanto, si el comportamiento de la persona se basa en su mente y emociones, su manera de actuar será impulsada por el deseo y el rechazo.

La motivación es aquel énfasis que tiene una persona sobre cualquier cosa en particular, creándole una necesidad de sentir una afinidad con lo que hace o realiza y elevando el desarrollo profesional y desempeño del docente en los planteles educativos (Ramírez, Ramírez, & Calderón, 2017).

Dimensión Participación

La dimensión de participación está direccionada a la valoración que dé el ser humano frente a la toma de decisiones oportunas, que brinde beneficios a la organización (Lean, 2012). La medición del desempeño laboral va muy ligado a la participación de un individuo como colaborador dentro de una institución.

Albañil (2015) manifestó que, todo personal que colabora en una institución educativa se motiva a través del reconocimiento de su esfuerzo y trabajo profesional, logrando apoyar con el avance académico, con actividades significativas como: eventos y actos cívicos, académicos, culturales, sociales y memorables al desempeño de los trabajadores.

Dimensión Confianza

Para Robbins citado por León (2019) la dimensión de confianza se obtiene al momento en que los colaboradores crean un ambiente emotivo, cálido y afectivo que propicia a la confidencialidad dentro de cualquier área departamental, de esta manera los equipos conformados superan su desempeño laboral cuando se dinamiza un ambiente único entre estos, respetando la forma de ser de cada uno de sus compañeros y capacidades demostradas. Yáñez (2014) consideró que la confianza es la seguridad que tiene un ser humano sobre sí mismo o sobre una decisión que tomará o haya tomado que contribuyan con el desarrollo de cualquier fin en particular.

Díaz (2015) señaló que, la confianza que se da dentro de las instituciones educativas está asentada en las necesidades de inmiscuirse en un entorno laboral, considerando niveles de afinidad que ayuda a comprometerse con su equipo de trabajo de forma más profunda con la participación laboral de todos sus integrantes para el bienestar de la institución.

Modelo de la Relación de la Gestión Administrativa con el Clima Organizacional

De acuerdo al estudio realizado por Hernández, Mendez y Contreras (2012) señalaron, un modelo que contempla al clima organizacional y lo vincula con la cultura organizacional, cuyo modelo de valores en competencia (MVC) se enfoca por presentar una alta practicidad a la cultura organizacional.

El Modelo de Valores de Competencia MVC, considera una estructura de dimensiones de valores para las entidades, entre estas tenemos: en primer lugar, la flexibilidad, discreción y

dinamismo vs estabilidad, orden y control, en segunda instancia esta la orientación interna, integridad y unidad vs orientación externa, diferenciación y rivalidad. (Hernández, Méndez, Sergio & Contreras, 2012). Por lo tanto, se considera que la combinación de estas dos dimensiones da lugar a subdominios como es la adhocracia, clan, jerarquía, estabilidad y control, adoptado finalmente por (Cameron & Quinn, 2011). Este modelo considera que las instituciones presentan una mezcla de valores de todas las dimensiones, dicho modelo en una muestra heterogénea que se puede evidenciar en el campo laboral de diversas organizaciones.

Lagos (2014) realizó un trabajo de investigación denominado: Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa Trilce Salaverry ubicada en el distrito de Jesús María provincia de Lima – Región Lima, donde consideró al clima organizacional en sus dimensiones a las relaciones humanas, sistemas abiertos y procesos internos como factores de desempeño docente de una institución educativa.

Según Litwin y Stringer (1978) citado por (Osores, 2019) considera el clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma, el estudio de dimensiones en cuanto al clima organizacional a la estructura, autonomía y responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. Mientras que según Poggi, Tiramonti & Aguerrondo (1992) citado por (Osores, 2019) consideró a la gestión educativa aquella que contempla las dimensiones tanto organizacional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

Resumen

Se ha desarrollado una recopilación teórica de las principales teorías y modelos que sustentan a las variables gestión administrativa y al clima organizacional, en donde, se ha logrado identificar las principales dimensiones, las cuales se han detallado de manera específica.

De igual manera, se indagó estudios que identifiquen la relación existente entre la gestión administrativa y el clima organizacional y sus dimensiones, encontrándose que no existen muchos estudios que realicen este tipo de análisis, por lo tanto, se considera un aporte válido para el desarrollo de las futuras investigaciones sobre esta área. Existen teorías que sustentan a la gestión administrativa, una de ellas es la Gestión Administrativa según la teoría de Kaufman en la Administración Educativa, que es el intervalo efectivo de los procesos educativos que se encuentran en una institución, con el fin de llegar a los resultados deseables previstos en la planeación. Con respecto al clima organizacional se ha considerado a la Teoría de Likert que contribuye a la identificación de factores externos, psicológicos e individuales en el desempeño normal de los colaboradores en su lugar de trabajo, basados en dimensiones de cumplimiento como la comunicación, participación, motivación y confianza, así como existen pocos estudios que analizan la relación de la Gestión Administrativa con el clima organizacional.

Capítulo 3: Método

La investigación está determinada mediante un estudio cuantitativo para medir la relación existente entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga, con la ayuda de instrumentos y técnicas de investigación como encuestas tanto en las dos variables en sus diferentes dimensiones de estudio en el mencionado establecimiento educativo.

Diseño de investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo dado que emplea información cuantificable, medible (Caus, 2015), toma en cuenta un paradigma positivista que busca un conocimiento sistemático, empírico, analítico, comprobable y comparable que sea medido y cuestionable, según Ricoy (2006) citado por (Ramos, 2015), no experimental, mismo que no se base en ninguna clase de experimento (Caus, 2015). Las variables consideradas fueron

observadas en su contexto con un lineamiento on-line dado las circunstancias del momento, para posteriormente recolectar y realizar un análisis de la información en un plazo establecido (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014), se considera analizar el fenómeno en un punto en el tiempo, como si diéramos un corte al tiempo que sucede en ese preciso instante (Piazza, 2015), además cuenta con un diseño descriptivo correlacional, que según (González, Olmos y Serrate, 2015) determina en qué medida dos o más variables tienen relación entre ellas.

Pertinencia del Diseño

Es pertinente este diseño porque si se logra identificar esta relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, podemos mejorar el ámbito de los diferentes procesos que contempla las dimensiones de la gestión administrativa como la planificación, implementación y ejecución. La facultad de diseñar y determinar un ambiente adecuado para la toma de decisiones favorece a coordinar de manera eficaz el trabajo individual o en equipo previamente planificado el cual busca el bienestar de la unidad educativa y de los colaboradores (Alva & Caucho, 2014).

Población y Muestra

Para Tamayo (2012) el conjunto de un fenómeno que es sujeto de estudio, en el cual se establece un análisis se conoce como población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el grupo de personas que son tomadas en cuenta para el análisis de una determinada problemática o situación constituye una población con características similares. Por lo tanto, se consideró como población a todos los docentes, personal administrativo y de apoyo de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga, a quienes se aplicó la encuesta.

Tabla 1 Población

PERSONAL DOCENTE ADMINISTRATIVO Y DE APOYO	POBLACIÓN
Hombres	27
Mujeres	61
Total	88

Tomado de: Secretaría de la Institución

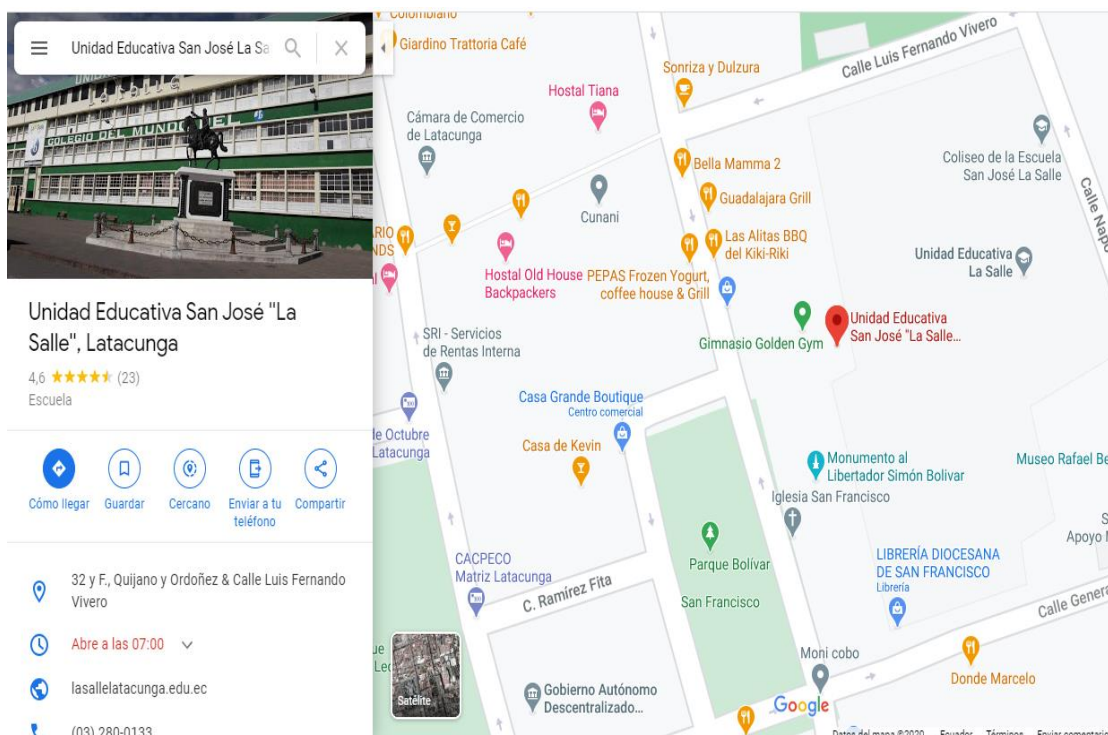
Elaborado por: Autoría propia

Confidencialidad

Los datos recopilados de la organización fueron de estricta confidencialidad, y se desarrolló en diferentes escenarios, por lo cual se aplicó un documento de consentimiento informado. (Ver Apéndice C)

Localización Geográfica

La presente investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi – Ecuador, donde se aplicó el instrumento de medición requerido, a continuación se indica la localización geográfica según el Google maps:



Tomado de: Google Maps

Instrumentación

Para valorar la gestión administrativa se consideró los constructos propuestos por Milla (2017) que facilitan la obtención de aspectos fundamentales de la mencionada variable mediante preguntas que direccionan características que contemplan tres dimensiones: planificación, implementación y ejecución, las respuestas están diseñadas con una escala de Likert que va en un intervalo desde: 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

Para medir la variable del clima organizacional se utilizó el instrumento propuesto por Vargas (2017) que examina la obtención de datos en sus 4 dimensiones: comunicación, motivación, participación y confianza, determinada en 20 ítems con respuestas tipo escala de Likert, que marca rangos que van desde: 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo.

A continuación, se presentan las matrices de la operacionalización de variables:

Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable *Gestión Administrativa*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<p>En la gestión administrativa el directivo debe tener en cuenta varios puntos que le permitirán consolidar este aspecto como por ejemplo: La planificación previa de cualquier actividad a realizar, el diseño, la ejecución, el monitoreo y la organización del mismo (Campo, 2011).</p>	<p>En la Unidad Educativa Particular San José "La Salle" Latacunga, se evidencia la gestión administrativa, misma que se representa en tres dimensiones: planificación, implementación y ejecución para su posterior mejora. Muy en desacuerdo, (1) En desacuerdo, (2) Neutral, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo, (5)</p>	Planificación	<p>Objetivos Metas Estrategias</p>	
			Implementación	<p>Preservación Prevención Efectivo</p>	
			Ejecución	<p>Desarrollo</p>	<p>Escala de Likert Instrumento de medición</p>
			<p>Jiménez citado por Milla (2017), considera que todo proceso que se da en el ámbito administrativo conlleva a seleccionar y ejecutar procesos para el buen uso y beneficio de las instituciones educativas, que cumplan sus objetivos.</p>		
			<p>Son procesos que pretenden hacer más funcionales y activos los lineamientos ya dados, con nuevos procesos encaminados hacia los colaboradores de acuerdo a sus funciones y responsabilidades (Jiménez citado por Milla, 2017)</p>	<p>Producto</p>	<p>Débil, (1) ; Medio, (2); Fuerte, (3)</p>
			<p>Jiménez citado por Milla (2017) considera ejecución a todo actuar que define métodos adecuados para contribuir al beneficio de la institución</p>	<p>Logros</p>	

Matriz de operacionalización de la variable Clima Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Albañil (2015) señaló que el clima organizacional es como, la característica principal que permite al equipo de trabajo, poder alcanzar metas e incluso superarlas.	Corresponde a la percepción que tiene un individuo del contexto en el que se desarrolla, donde se asume que sería excelente tener un ambiente amigable, dinámico que motive al personal a desempeñarse de forma eficaz y eficiente, logrando un mayor rendimiento efectivo y comunicacional en la institución.	Comunicación	Torres (2015) consideró que toda traslado de información entre uno o más individuos por cualquier medio se llama comunicación los cuáles pueden tener diferentes opiniones de un tema específico.	-Fluidez de la información - Rapidez con la que se transmite la información - Influencia de los espacios y horarios en la comunicación - Comunicación con los colegas - Comunicación con la coordinación	Escala de Likert Instrumento de medición Débil, (1) Medio, (2); Fuerte, (3)
			Motivación	Ramírez (2015) asume que la motivación es el énfasis que tiene un individuo sobre cualquier actividad o cosa en particular, logrando una afinidad con lo que ejecuta o realiza contribuyendo a mejorar el desempeño laboral.	-Satisfacción Laboral -Reconocimiento -Prestigio -Motivación -Condiciones de trabajo	
			Participación	Está enfocada al modo de apreciación que tiene un individuo en cuanto a la apertura que se les brinda de participar en la toma de decisiones de algún tema en que los involucren y que contribuyan al mejoramiento del rendimiento académico estudiantil (Lean, 2012)	-Trabajo en equipo - Efectividad - Formación - Reuniones generales - Coordinación	
			Confianza	Se considera a la seguridad con la que un individuo actúa sobre sí mismo o sobre algún tema que requiere de una toma de decisión, para un fin específico (Yáñez, 2014).	- Confianza - Sinceridad - Espacios y horarios - Trato amigable - Reuniones entre profesores fuera del centro laboral	

Recolección y Análisis de Datos

Para el levantamiento de la información de las variables gestión administrativa y clima organizacional, se utilizó instrumentos de medición tipo encuesta, lo que implica recabar los datos de forma social, acuerdo a un proceso de investigación (López, 2016). Para la tabulación de los datos se trabajó con el programa estadístico SPSS Versión 25 (Statistical Package for Social Sciences), posteriormente se realizaron los análisis estadísticos descriptivos y correlaciones de las variables.

Validez

Zapata (2017) indicó que la medición de la investigación radica en la validez del instrumento, para medirlo de forma clara y precisa. La validez de contenido se lo realizó mediante una validez de criterio con la supervisión de un experto, que comprobó que la encuesta es apropiada para recopilar datos tanto de la gestión administrativa y clima organizacional.

Según Galicia, Balderrama y Navarro (2017), el análisis se realiza en base a un juicio de expertos con énfasis a aprobar los procesos de validación del instrumento, por lo que, se utilizó el formato propuestos.

Confiabilidad

Para asegurar que los instrumentos de medición son realmente confiables, se procedió a utilizar el Alfa de Cronbach, es una herramienta que efectúa un análisis de la confiabilidad de los instrumentos a aplicar (Maese, Valles, Alvarado, & Báez, 2016). El manejo de los instrumentos dados va enfocado al grado de credibilidad y fiabilidad que se tenga sobre ellos, es decir que si la herramienta es confiable los resultados serán admisibles (Maese, Valles, Alvarado, & Báez, 2016). Según George y Mallery citado por Osoro (2019), sugiere ciertas recomendaciones en cuanto a la evaluación de coeficientes de Alfa Cronbach, para la medición de la confiabilidad de resultados mismos que se detallan a continuación:

Tabla 3 *Confiabilidad de resultados*

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
Si Coeficiente Alfa < 0,5	Inaceptable
Si Coeficiente Alfa > 0,5	Pobre
Si Coeficiente Alfa > 0,6	Débil
Si Coeficiente Alfa > 0,7	Aceptable
Si Coeficiente Alfa > 0,8	Bueno
Si Coeficiente Alfa > 0,9	Excelente

Fuente: George y Mallery (2013, p. 231)

Resumen

La presente investigación se basa en un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, mediante un alcance descriptivo correlacional, con horizonte transversal, se utilizaron instrumentos de medición válidos y confiables, de lo cual se procedió hacer una validación de contenido a través de un experto. Los datos resultantes se utilizaron en el programa del SPSS versión 25, donde se plantea realizar todo el desarrollo de cada una de las dimensiones de los dos constructos y la correlación existente entre la gestión administrativa y el clima organizacional.

Capítulo 4: Resultados

Los instrumentos de validación que se utilizaron para la medición de la variable de la gestión administración y el clima organizacional, fueron sometidos por un proceso de validación de juicio por expertos y un análisis de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Los datos de cada una de las dimensiones, correspondiente de las variables, fueron analizadas de una manera descriptiva, a través de un proceso de baremo estadístico, en donde se agruparon de 5 categorías de la escala de Likert a 3 categorías de débil, medio y fuerte, para mejorar la interpretación de los datos. Posteriormente se procedió a realizar la correlación estadística entre las dos variables de estudio.

Tamaño de la Muestra

La investigación se realizó a toda la población conformada por 88 elementos entre personal docente, administrativo y de apoyo de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle”, los instrumentos de medición fueron aplicados de manera digital por situación de la pandemia, en donde participaron todos los integrantes.

Resultados Estadísticos

De acuerdo a los datos recopilados en la encuesta y de sus resultados alcanzados en la aplicación de la plataforma SPSS versión 25 se destaca la siguiente información:

Fiabilidad de los resultados

Tabla 4 *Estadísticos de fiabilidad Gestión Administrativa*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	11

El instrumento de medición de la gestión administrativa, obtuvo un Alfa de Cronbach con un valor de 0,911; según George y Mallery (2013) esto nos indica que tienen una excelente confiabilidad.

Tabla 5 *Estadísticos de fiabilidad Clima Organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	20

El instrumento de medición del clima organizacional, obtuvo un Alfa de Cronbach con un valor de 0,950; esto indica que tiene una muy buena confiabilidad (George y Mallery, 2013).

Validez de Contenido

Para determinar la validez de los instrumentos de medición se procedió hacer una validez de contenido a través de un juicio por experto, en el cual se entregó un formato para su calificación y valoración, el cual se puede evidenciar en el Apéndice B del documento de trabajo de estudio. La medición de la investigación radica en la validez del instrumento, para medirlo de forma clara y precisa (Bielba, Martínez, & Rodríguez, 2017).

Análisis de datos demográficos

Tabla 6 *Género de los colaboradores*

		Género			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	27	30,7	30,7	30,7
	Femenino	61	69,3	69,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Según el análisis de la variable género indica la mayor parte de la población está concentrada en el género femenino con el 69%.

Tabla 7 *Rango de Edad*

		Rango de Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18-25	2	2,3	2,3	2,3
	26-35	37	42,0	42,0	44,3
	36-45	23	26,1	26,1	70,5
	46-55	17	19,3	19,3	89,8
	más de 55 años	9	10,2	10,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

La variable edad indica que el mayor porcentaje se encuentra en un 68%, en un rango comprendido entre los 26 y 45 años, lo que determina que es una población adulta joven.

Tabla 8 *Nivel de estudio*

		Nivel de estudio			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachiller	1	1,1	1,1	1,1
	Licenciatura/Ingeniería	46	52,3	52,3	53,4
	Doctorado Especialidad	11	12,5	12,5	65,9
	Maestría	29	33,0	33,0	98,9
	PhD	1	1,1	1,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Se puede distinguir que la mayor parte de la población encuestada corresponde a un tercer nivel de estudio, misma que se destaca en un 52,3%, seguidamente la institución cuenta con el 34% del personal con un título a cuarto nivel.

Tabla 9 *Años de experiencia*

Estadísticos descriptivos					
					Desv.
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Años de experiencia	88	1,0	35,0	9,968	8,1951
N válido (por lista)	88				

De acuerdo a los resultados tenemos que como mínimo de años de experiencia es un año y máximo 35 años de experiencia, cuya media aritmética es aproximadamente de 10 años.

Resultados del instrumento de la Gestión Administrativa

Para mejorar la interpretación de datos de cada uno de los instrumentos de medición, se procedió hacer un baremo estadístico que consiste en agrupar la escala de Likert de 5

puntos y convertirla en 3 puntos, en este caso van a tener 3 nuevas categorías que son: débil, medio y fuerte.

Según Robles (2017) un baremo o norma es una escala de valoraciones conseguidas con un instrumento de medición, que permite su interpretación, a través de la asignación individual de un valor determinado.

Tabla 10 *Planificación*

Planificación					
					Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Débil	13	14,8	14,8	14,8
	Medio	75	85,2	85,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

La dimensión planificación se encontró una categoría media, con un a valor del 85% y débil con un valor aproximado del 15%, esto indica que existe ciertas limitaciones en la planificación, lo cual requiere inferir cambios oportunos en el proceso.

Tabla 11 *Implementación*

Implementación					
			Porcentaje	Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Débil	29	33,0	33,0	33,0
	Medio	20	22,7	22,7	55,7
	Fuerte	39	44,3	44,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

La dimensión implementación comprende una categoría fuerte del 44% y débil con un valor del 33%, lo que evidencia dificultades en la implementación, lo cual requiere revisar los lineamientos de preservación y prevención.

Tabla 12 *Ejecución*

Ejecución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	32	36,4	36,4	36,4
	Medio	28	31,8	31,8	68,2
	Fuerte	28	31,8	31,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Con referencia a la dimensión ejecución se encuentra en una categoría que va de débil a medio del 68%, esto expresa que existe inconvenientes en el desenvolvimiento de actividades institucionales. Según Milla (2017) considera ejecución a todo actuar que define métodos adecuados de aplicación para contribuir al beneficio de la institución.

Resultados del instrumento de Clima Organizacional

Tabla 13 *Comunicación*

Comunicación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	26	29,5	29,5	29,5
	Medio	40	45,5	45,5	75,0
	Fuerte	22	25,0	25,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

La dimensión comunicación está comprendida en un nivel de medio a débil, el cual debe enfatizar en la rapidez del manejo de la información entre los integrantes. Según Torres (2015) el traslado de información entre uno o más individuos, debe ser eficaz y oportuno, con los colaboradores de la institución para priorizar la fluidez de la misma en procesos de trabajo.

Tabla 14 *Motivación*

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	17	19,3	19,3	19,3
	Medio	53	60,2	60,2	79,5
	Fuerte	18	20,5	20,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

La dimensión motivación se evidencia que va de una categoría de medio a fuerte, aproximadamente a un 81%, por lo que indica la predisposición que tienen los colaboradores para ejercer cualquier actividad en la institución. Es el énfasis que tiene un individuo sobre cualquier actividad o cosa en particular, logrando una afinidad con lo que ejecuta o realiza contribuyendo a mejorar el desempeño laboral (Ramírez, 2015).

Tabla 15 *Participación*

		Participación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	20	22,7	22,7	22,7
	Medio	42	47,7	47,7	70,5
	Fuerte	26	29,5	29,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

La dimensión participación se encuentra en una categoría de medio a fuerte con un 77%, por es una interacción dinámica y participativa de todos los colaboradores en las diversas actividades programadas por la institución.

Tabla 16 *Confianza*

		Confianza			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Débil	27	30,7	30,7	30,7
	Medio	39	44,3	44,3	75,0
	Fuerte	22	25,0	25,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

La dimensión confianza se encuentra en una categoría de medio a débil, en un porcentaje aproximado al 75%, es decir, hay una limitada disminución de conflictos, lo que implica que no se genera la confianza de los colaboradores. Constituye una forma de reducción de los inconvenientes y el incremento de la tolerancia, paciencia a la incertidumbre (Beramendi, Delfino, & Zubieta, 2016).

Correlaciones entre la Gestión Administrativa y Clima Organizacional

Para realizar la correlación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, se planteó primero una prueba de normalidad de datos, para comprobar que la presente investigación se acoge a un estudio donde se evidencia que no tiene una distribución normal tanto en la gestión administrativa y el clima organizacional, por lo que se utilizará la correlación de Spearman. De acuerdo a la tabla 17 el grado de significancia es menor a 0,05; donde, se evidencia que no tiene una distribución normal tanto en las dos variables. Según Jarrín (2017) indicó que son datos anormales, cuando existe una diferencia significativa menor a 0,05; por lo tanto, la técnica estadística que se empleó para la prueba de hipótesis es Rho de Spearman.

Tabla 17 Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión_Administrativa	,163	88	,000	,845	88	,000
Clima_Organizacional	,123	88	,002	,910	88	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 18 Correlación entre Gestión Administrativa y Clima Organizacional

Correlaciones				
			Gestión_Admi nistrativa	Clima_Organi zacional
Rho de Spearman	Gestión_Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
Clima_Organizacional	Clima_Organizacional	Coefficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

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

Indice R y Rho	Interpretación
0,00 – 0,20	Ínfima correlación
0,20 – 0,40	Escasa correlación
0,40 – 0,60	Moderada correlación
0,60 – 0,80	Buena correlación
0,80 – 1,00	Muy buena correlación

Fuente: Montoya (2019). El coeficiente de Rho de Spearman.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron la equivalencia de la correlación, en los rangos establecidos a continuación:

Tabla 19 *Equivalencia correlacional*

<i>Equivalencia correlacional</i>	
<i>Correlación Negativa</i>	<i>Correlación Positiva</i>
<i>correlación negativa perfecta: -1</i>	<i>correlación positiva perfecta: +1</i>
<i>correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99</i>	<i>correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99</i>
<i>correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89</i>	<i>correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89</i>
<i>correlación negativa media: -0,50 a -0,74</i>	<i>correlación positiva media: +0,50 a +0,74</i>
<i>correlación negativa débil: -0,25 a -0,49</i>	<i>correlación positiva débil: +0,25 a +0,49</i>
<i>correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24</i>	<i>correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24</i>
<i>no existe correlación alguna: -0,09 a +0,09</i>	

Fuente: Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación

Elaborado por: autoría propia

De los resultados que se observan en las tablas adjuntas, se presenta el grado de correlación entre las dos variables, determinadas por el índice Rho de Spearman de 0,858; el cual significa que existe una muy buena correlación; es decir, una correlación positiva fuerte entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga; es decir a mayor gestión administrativa mayor el clima organizacional por lo que se acepta la hipótesis planteada.

Hallazgos

Según el análisis descriptivo de la variable gestión administrativa, se pudo evidenciar que tanto las dimensiones de planificación, implementación y ejecución van de una categoría medio a débil, lo cual podría explicar ciertas limitaciones y falencias que se ha venido desarrollando durante los últimos meses y años; es decir, la gestión administrativa no ha sido la más adecuada frente a diversas situaciones como la centralización de actividades, la falta

de información oportuna y la participación en la toma de decisiones consensuadas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Con respecto al clima organizacional se estableció un análisis de sus dimensiones, en las cuales tanto de la comunicación y confianza va de una categoría de medio a débil, lo cual podría indicar que el proceso de entrega de información requiere una mayor fluidez en el manejo de la misma frente a los integrantes, generando mayor compromiso en sus funciones asignadas a través de una comunicación eficiente, que facilite las interacciones con las coordinaciones académicas y demás áreas pedagógicas. Con relación a la confianza se considera la ausencia de un trabajo en equipo que propicie una zona de interacción apropiada, lo que implica que no se está generando un nivel de confianza con los colaboradores, por lo que se debe mejorar la confianza en los diversos aspectos con los niveles de organizativos.

Las dimensiones tanto motivación y participación va de la categoría de medio a fuerte, esto podría explicar que existe un buen clima organizacional con respecto a la motivación, entendiéndose por ella al énfasis que tiene un individuo al ejecutar sus actividades encomendadas y el gusto de realizarlas, lo que implica un buen desempeño laboral. Por último, está la participación en la institución, que corresponde a la apertura que brinda la unidad educativa en la toma de decisiones consensuadas que contribuyan al buen rendimiento y desempeño de la misma.

Se encontró que existe un coeficiente de correlación significativo con un valor de punto 0,858; a un nivel de significancia del 0,01 lo que indica que existe una muy buena correlación entre las variables gestión administrativa y clima organizacional.

Resumen

Se realizó un análisis descriptivo de cada una de las dimensiones de las variables analizadas de gestión administrativa y clima organizacional, luego se procedió a realizar un

baremo estadístico en donde se agruparon de 5 categorías de Likert a 3 categorías de débil, medio y fuerte, para realizar una mejor interpretación de la información obtenida.

Mediante el estudio realizado se observa que las dimensiones correspondientes de la gestión administrativa, tienen una categoría de medio a débil, lo cual implica que existe deficiencia en sus procesos administrativos con respecto a la planificación oportuna, la excesiva centralización de procesos e información el cual deben redirigirse con el fin de cumplir los objetivos institucionales.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la variable clima organizacional se presta atención a las dimensiones tanto de la comunicación y confianza que está comprendido entre el nivel medio a débil, por cuanto existe una baja fluidez en la información y procesos de transición en la comunicación entre el nivel directivo y los colaboradores, así como la interacción educativa entre sus niveles que propicie un ambiente dinámico que conlleve al cumplimiento de sus metas y objetivos. Lo que en cambio resalta en las dimensiones de motivación y participación entre un nivel de medio a fuerte, lo cual invita a continuar con procesos de mejora en la institución, conllevando a optimizar las condiciones de trabajo, formación y efectividad.

Finalmente, la correlación es significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional con el 0,858; a un nivel de 0,01 lo cual nos permite inferir que existe una muy buena correlación.

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

✓ En la evaluación de la variable gestión administrativa, se evidenció que las dimensiones de la planificación, implementación y la ejecución, no se encuentran

desarrolladas, esto podría explicar las dificultades que se pueden generar en los procesos administrativos que normalmente se cumplen en la institución.

✓ Con respecto a la variable clima organizacional, al realizar el análisis descriptivo se encontró que las dimensiones comunicación y confianza, no se encuentran desarrolladas, lo cual influye directamente dentro del aspecto cultural de la organización, se limitan los procesos de comunicación en la entrega de información y manejo de la misma. Sin embargo, las dimensiones motivación y participación, en contraste se hallan posicionadas dentro de la institución, lo que determina que el personal se encuentra comprometido con la institución de una forma activa y su participación relevante en las diversas actividades y áreas del conocimiento, lo que explica que se podría aprovechar las mejoras de dichos procesos para las demás dimensiones faltantes.

✓ Finalmente se evidenció que existe una relación muy significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional, lo que determina que, a pesar que las dimensiones de la gestión administrativas no se hallan posicionadas, se encontró que si se pueden relacionar con las dimensiones del clima organizacional, considerando que solamente dos dimensiones se encuentran desarrolladas, esto podría inferir que si se trabaja una muy buena gestión administrativa, podría generar un buen clima organizacional.

Recomendaciones

✓ Se recomienda identificar y rediseñar los procesos administrativos más relevantes que se están desarrollando en la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga, para considerar que tipo de mejora de proceso se podría determinar en la parte administrativa.

✓ Se plantea mejorar la comunicación y confianza, mediante la revisión de la cadena de procesos, lo cual podría mejorar mediante la fluidez de la información, capacitaciones oportunas, determinación de lineamientos a seguir para un buen desempeño laboral, misma

que puede ajustarse al cumplimiento de las dimensiones en estudio de la variable del clima organizacional.

✓ Se recomienda para futuras investigaciones, implementar otro tipo de variables de investigación, fundamentadas en teorías y modelos, para poder entender el comportamiento como la personalidad, la satisfacción laboral, entre otras dentro del personal de una institución.

Referencias

- Abarca, D. (2015). *Gestión administrativa y desempeño docente en el Instituto de educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón de Juliaca*. Obtenido de Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".
- Albañil, A. (2015). *Universidad de Piura*. Obtenido de El clima laboral y la participación en la institución educativa.
- Alva, L., & Caucho, J. (2014). *Gestión Administrativa y elaboración del proyecto Educativo Institucional*. Obtenido de Perú.
- Andrade, E. (2017). *Informe de Estudio del Caso*. Quito: UIDE.
- Beramendi, m., Delfino, G., & Zubieta, E. (2016). *Confianza Institucional y Social*. Obtenido de Una realación Insoslayable: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-48322016000102286&script=sci_arttext
- Bielba, M., Martínez, F., & Rodríguez, M. (2017). *Validación Psicométrica de un instrumento de evaluación de competencias informales en la educación secundaria*. Obtenido de Revista de Pedagogía: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5768582>
- Bris, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Obtenido de Universidad de Alcalá: <https://ddd.uab.cat/record/1092?ln=es&of=hd>
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). Diagnosing and changing organizational culture. En *Basad on the Competing Values Framework*. 3a. ed. San Francisco.
- Canelos, R. (2010). *Formulación y Evaluación de un Plan Negocio*. Quito, Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador. doi:978-9942-03-111-2
- Cárdenas, C., Farías, G., & Méndez, G. (2017). *Revista iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio Educativo*. Obtenido de ¿Existe relación entre la gestión

administrativa y la innovación educativa?:

<https://repositorio.uam.es/handle/10486/676774>

Caus, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=enfoque+cuantitativo+segun+causas&btnG=

Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Obtenido de Bogotá, Colombia: McGraw - Hill

Cifuentes, A. (2015). *Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. Obtenido de Gestión Administrativa y Clima Organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del Distrito de Villa del Triunfo en el 2014: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/829/T_EJECUTIVA%20%20ADMINISTRACION%20DE%20NEGOCIOS_09534164_CIFUENTES_LA_ROSA_AGLIBERTO_CESAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galicia, L., Balderrama, J., & Navarro, R. (2017). *Validez de contenido por juicio de expertos, propuesta de una herramienta virtual*. Obtenido de Scielo Apertura (Guadalajara): http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042

Garbanzo, G. (2011). *Administración de la Educación sustentada en la Teoría de la Complejidad. Un enfoque emergente en la sociedad de la información*. Obtenido de Revista Gestao Universitaria América Latina.

García. (s.f.).

García, J. ., (2013). *Revista Educación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/440/44029444002/>

Hernández, R., Mendez, S., & Contreras, R. (2012). *Construcción de un instrumento para el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia*. Obtenido

de ScienceDirect:

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0186104214712501?token=A4EC371CD9CE8E112DA728EFFB028224BBBAFC71EEA038EE85668018AE015500127822BF6033959E980F69663FB7C96A>

Hernandez, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Desarrollo de la perspectiva teórica*.

Obtenido de Metodología de la investigación:

http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2772/506_3.pdf?sequence=1

Jiménez, J. (2015). *Desarrollo del proceso*. Obtenido de

<http://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>

Kaufman, R. (2004). *Planificación de sistemas educativos*. Obtenido de México: Trillas

León, M. (2019). *Universidad César Vallejo*. Obtenido de Clima organizacional y gestión

administrativa de los docentes de la Unidad Educativa Daule . Ecuador 2018:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/39459>

Likert, R. (1967). *Teoría del Clima Organizacional*. New York: McGraw Hill. Obtenido de 1967.

López, P. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Obtenido de

Universidad Autónoma de Barcelona:

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

Maese, J., Valles, D., Alvarado, J., & Báez, Y. (2016). *Coefficiente de Alfa de Cronbach para medir un instrumento difuso*. Obtenido de Universidad Autónoma de Ciudad de

Juárez, Universidad Estatal de Nuevo México, Universidad Autónoma de Baja

California: <http://erevistas31.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/1455/1283>

- Maldonado, C. (2003). *Marco Teórico del trabajo en ciencia de la complejidad y siete tesis sobre la complejidad*. Obtenido de Revista Colombiana de Filosofía de la Ciencia, Universidad del Bosque.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Quintero, J. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral. Un análisis riguroso de su relación*. Obtenido de Revistas académicas. Universidad EAFIT:
<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/2650>
- Marroquín, S. (2011). *El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King*. . Obtenido de Universidad de San Carlos de Guatemala: Guatemala
- Medina, F., & Ramón, J. (2014). *Gestión Administrativa*. Obtenido de Universidad Nacional de Costa Rica: Gestión Administrativa
- Milla, J. (2017). *Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática "Pedro E. Paulet Mostajo" Huacho*. Obtenido de Huacho:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10389>
- Montero, L., & Romero, W. (2016). *Revista Latinoamericana de Economía*. Obtenido de El Clima Organizacional: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/talento.html>
- Olivo, C., & Carrasco, C. (10 de Julio de 2019). El control del mercado basado en el modelo de gestión. *Revista de Economía y Ciencias*, 5(15), 45.
- Osores, C. (2019). *Universidad Nacional del Centro del Perú*. Obtenido de Clima organizacional y gestión educativa en la institución Educativa Angela Moreno de Gálvez de Tarma:
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5117/Carlos%20Osores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Quisphe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuayas. Andahuayas*. Obtenido de Universidad Nacional José María Arguedas.
- Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. Obtenido de Revista Contribuciones a la Economía:
<http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Ramos, C. (2015). *Los paradigmas de la investigación científica*. Obtenido de Revistas Unifé:
<http://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167/159>
- Rivera, L. (2014). *La implementación, un fenómeno organizativo multidimensional*. Obtenido de Universidad Carlos III de Madrid: <https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/6419/db952204.pdf?sequence=1>
- Sandocal, B. L. (2019). *Los retos del director novel: formación inicial y liderazgo*. Obtenido de
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=gestion+administrativa+y+clima+organizacional+segun+quiroya&btnG=https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=gestion+administrativa+y+clima+organizacional+segun+quiroya&btnG=
- Sandoval, B. L. (2019). *Los retos escolar: formación inicial y liderazgo*. Obtenido de
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=gestion+administrativa+y+clima+organizacional+segun+quiroya&btnG=
- Super Intendencia de Bancos y Seguros. (2018). Análisis de la Banca. *Revista de la SBS*, 60.
- Torres, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010*. Obtenido de Instituto Superior

Particular "La Pontificia" del distrito de Carmen Alto provincia de Huamanga

Ayacucho - Perú: Lima

Vázquez, R., & Guadarrama, J. (2001). *El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior*. Obtenido de Universidad Autónoma del estado de México: <https://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>

Apéndice A: Instrumento de la variable gestión administrativa**FICHA TÉCNICA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE,****ADMINISTRATIVO Y DE APOYO****ADMINISTRATIVO Y DE APOYO****VARIABLE: Gestión Administrativa DATOS SOCIO – DEMOGRÁFICOS**

Sexo: M F

Rango de edad: (18 -25) años
(26 -35) años
(36 -45) años
(46 -55) años
(más de 55) años

Nivel de Estudios: Bachiller () Licenciatura() Doctorado o Maestría() Phd ()

Años de experiencia:

▪ Instrucciones

Estimado personal docente, administrativo y de apoyo, esta ficha tiene como objetivo medir la variable Gestión administrativa, información necesaria para la elaboración de una tesis de Maestría en la Universidad Internacional del Ecuador.

Para lo cual se requiere contar con sus apreciaciones en consideración a algunos aspectos en relación al desarrollo de dichas situaciones en la institución educativa.

Las preguntas a continuación planteadas se refieren a la gestión administrativa ejecutada por parte de las autoridades del establecimiento.

Elija el casillero correspondiente de acuerdo a la opción seleccionada.

ITEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
¿Promueve el cumplimiento de los objetivos de la institución educativa?	x				
¿Incentiva a que los docentes y administrativos se enmarquen en los objetivos institucionales?	X				
¿Propicia y coordina metas a corto y largo plazo de acuerdo al contexto institucional?	X				
¿Planifica metas dirigidas al aprendizaje y todo lo que aborda a la institución?	X				
¿La institución educativa cuenta con estrategias adecuadas de enseñanza acuerdo a su contexto?	X				
¿Para la resolución de conflictos el directivo previene a los docentes con leyes y reglamentos sobre rutas a seguir?	X				
¿El nivel directivo tomó en consideración y preservó actividades previstas en el PEI?	X				
¿El nivel directivo es efectivo cuando convoca al personal docente y administrativo al tomar decisiones consensuadas?	X				
¿El nivel directivo desarrolló las actividades de manera anticipada?	X				
¿El nivel directivo propicia productos y planes de estudio en proyectos y programas educativos de mejora institucional?	X				
¿El nivel directivo ha otorgado reconocimientos por los logros obtenidos durante el proceso escolar?	X				
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN					

VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

▪ Instrucciones

Estimado personal docente, administrativo y de apoyo, esta ficha tiene como objetivo medir la variable Clima Organizacional, información necesaria para la elaboración de una tesis de Maestría en la Universidad Internacional del Ecuador.

Para lo cual se requiere contar con sus apreciaciones en consideración al desarrollo del clima organizacional en la institución educativa en la cual presta sus servicios profesionales.

Elija el casillero correspondiente de acuerdo a la opción seleccionada.

1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

Variable Clima Organizacional					
ITEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
¿La información dada por el nivel directivo es rápida y fluida?	x				
¿ El nivel directivo comunica con rapidez y oportunamente las actividades previstas por el MINEDUC?	x				
¿Tiene incidencia el espacio y el horario en donde se comuniquen las actividades educativas?	x				
¿Cuán eficaz es la comunicación entre todos los integrantes de la comunidad educativa?	x				
¿Mantiene una comunicación eficiente con los docentes determinando lineamientos a seguir para un buen trabajo?	x				
¿Considera que siente satisfacción por su labor como docente?	x				
¿Su trabajo es reconocido públicamente en la comunidad educativa?	x				
¿Considera que valoran su prestigio como docente dentro de la comunidad educativa?	x				
¿ El nivel directivo mantiene motivado al personal de la comunidad educativa?	x				
¿Considera que las condiciones de trabajo son las más apropiadas para enseñar?	x				
¿Incentiva el nivel directivo el trabajo en equipo?	x				
¿Participar efectivamente en la enseñanza propicia el bien común?	x				
¿Considera que el nivel directivo propicia la capacitación oportuna de su personal docente, administrativo y de apoyo?	x				
¿Considera que es de importancia establecer reuniones generales con los integrantes de la comunidad educativa, promoviendo a participar activamente en la institución?	x				
¿Considera que es buena la coordinación entre los docentes de las diversas Comisiones Técnicas Pedagógicas CTP?	x				
¿Se evidencia una confianza e interacción entre el equipo docente y discentes?	x				
¿Demuestra sinceridad en el trabajo encomendado por el nivel directivo?	x				
¿Considera que los espacios y horarios influyen en el proceso del aprendizaje ?	x				
¿Se propicia un trato emocional adecuado con los integrantes de la comunidad educativa?	x				

¿Considera que las reuniones fuera del centro laboral influyen significativamente en su vida?

x

GRACIAS POR LA COLABORACIÓN PRESTADA

Anexo1: Instrumento de la variable Gestión Administrativa

FICHA TÉCNICA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE ADMINISTRATIVO Y DE APOYO

VARIABLE: Gestión Administrativa DATOS SOCIO - DEMOGRÁFICOS

Sexo: M F

Rango de edad: (18-25) años (26-35) años (36-45) años (46-55) años (más de 55) años

Nivel de Estudios: Bachiller Licenciatura Doctorado o Maestría PhD

Años de experiencia:

• Instituciones

Estimado personal docente, administrativo y de apoyo, esta ficha tiene como objetivo medir la variable Gestión administrativa, información necesaria para la elaboración de una tesis de Maestría en la Universidad Internacional del Ecuador. Para lo cual se requiere contar con sus apreciaciones en consideración a algunos aspectos en relación al desarrollo de dichas situaciones en la institución educativa. Las preguntas a continuación planteadas se refieren a la gestión administrativa ejecutada por parte de las autoridades del establecimiento. Elija el casillero correspondiente de acuerdo a la opción seleccionada.

1 - Muy en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Neutral 4 De acuerdo 5. Muy de acuerdo

ITEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
¿Promueve el cumplimiento de los objetivos de la institución educativa?					
¿Incentiva a que los docentes y administrativos se metan en los objetivos institucionales?					
¿Propicia y coordina metas a corto y largo plazo de acuerdo al contexto institucional?					
¿Plantea metas dirigidas al aprendizaje y todo lo que abarca a la institución?					
¿La institución educativa cuenta con estrategias adecuadas de enseñanza acorde a su contexto?					
¿Para la resolución de conflictos el director previene a los docentes con leyes y reglamentos sobre cómo actuar?					

¿El nivel directivo tomó en consideración y preservó actividades previstas en el PEI?							
¿El nivel directivo es efectivo cuando convoca al personal docente y administrativo al tomar decisiones consensuadas?							
¿El nivel directivo desarrolló las actividades de manera anticipada?							
¿El nivel directivo propicia proyectos y planes de estudio en proyectos y programas educativos de mejora institucional?							
¿El nivel directivo ha otorgado reconocimientos por los logros obtenidos durante el proceso escolar?							
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN							



VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

• Instrucciones

Estimado personal docente, administrativo y de apoyo, esta ficha tiene como objetivo medir la variable Clima Organizacional, información necesaria para la elaboración de una tesis de Maestría en la Universidad Internacional del Ecuador.

Para lo cual se requiere contar con sus apreciaciones en consideración al desarrollo del clima organizacional en la institución educativa en la cual presta sus servicios profesionales.

Elija el casillero correspondiente de acuerdo a la opción seleccionada.

2. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

Variable Clima Organizacional					
ITEMS	May en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	May de acuerdo
	¿La información dada por el nivel directivo es rápida y fluida?				
¿El nivel directivo comunica con rapidez y oportunamente las actividades previstas por el MINEDUC?					
¿Tiene incidencia el espacio y el horario en donde se desarrolla las actividades educativas?					
¿Cuán eficaz es la comunicación entre todos los integrantes de la comunidad educativa?					
¿Mantiene una comunicación eficiente con los docentes determinando lineamientos a seguir para un buen trabajo?					
¿Considera que siente satisfacción por su labor?					

¿Su trabajo es reconocido públicamente en la comunidad educativa?									
¿Considera que valoran su prestigio como docente dentro de la comunidad educativa?									
¿El nivel directivo mantiene motivado al personal de la comunidad educativa?									
¿Considera que las condiciones de trabajo son las más apropiadas para enseñar?									
¿Incentiva el nivel directivo el trabajo en equipo?									
¿Participar efectivamente en la enseñanza propicia el bien común?									
¿Considera que el nivel directivo propicia la capacitación oportuna de su personal docente, administrativo y de apoyo?									
¿Considera que es de importancia establecer reuniones generales con los integrantes de la comunidad educativa, promoviendo a participar activamente en la institución?									
¿Considera que es buena la coordinación entre los docentes de las diversas CTP?									
¿Se evidencia una confianza e interacción entre el equipo docente y discentes?									
¿Demuestra sinceridad en el trabajo encomendado por el nivel directivo?									
¿Considera que los espacios y horarios influyen en el proceso del aprendizaje?									
¿Se propicia un trato emocional adecuado con los integrantes de la comunidad educativa?									
¿Considera que las reuniones fuera del centro laboral influyen significativamente en su vida?									
GRACIAS POR LA COLABORACIÓN PRESTADA									



Apéndice B: Validación de juicio de expertos

Solicitud para Validar el Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Organizacional

Quito, 15 de diciembre de 2020

Doctor
Carlos Aníbal Manosalvas Vaca
Presente.-

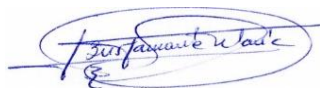
Estimado Dr. Manosalvas, es grato saludarlo y a través de la presente solicito su apoyo para evaluar el contenido del cuestionario a ser utilizado para la estimación de la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la investigación “Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga.

El instrumento Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Organizacional, fue desarrollado al presente suscrito, para ser utilizado en la investigación antes mencionada con base a la instrumentación desarrollada por Br. María Elena León Alvarado.

Por favor, califique Ud. cada uno de los ítems del cuestionario de acuerdo a los criterios señalados y puede poner las observaciones que Ud. considere pertinentes. Para ello, se anexa los “Items del Cuestionario” y la “Tabla de Calificación de los Items”.

Gracias por su apoyo.

Atentamente,



María del Carmen Bustamante Buenaño

Items del Cuestionario

A la población objetivo se le pedirá que responda:

Califique usted el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los siguientes aspectos de su trabajo en la Variable Gestión Administrativa:

Items (Preguntas del Cuestionario) *	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
¿Promueve el cumplimiento de los objetivos de la institución educativa?	4	4	4	4	
¿Incentiva a que los docentes y administrativos se enmarquen en los objetivos institucionales?	4	4	4	4	
¿Propicia y coordina metas a corto y largo plazo de acuerdo al contexto institucional?	4	4	4	4	
¿Planifica metas dirigidas al aprendizaje y todo lo que aborda a la institución?	4	4	4	4	
¿La institución educativa cuenta con estrategias adecuadas de enseñanza acuerdo a su contexto?	4	4	4	4	
¿Para la resolución de conflictos el directivo previene a los docentes con leyes y reglamentos sobre rutas a seguir?	4	4	4	4	
¿El nivel directivo tomó en consideración y preservó actividades previstas en el Plan Educativo Institucional PEI?	4	4	4	4	
¿El nivel directivo es efectivo cuando convoca al personal docente y administrativo al tomar decisiones consensuadas?	4	4	4	4	
¿El nivel directivo desarrolló las actividades de manera anticipada?	4	4	4	4	
¿El nivel directivo propicia productos y planes de estudio en proyectos y programas educativos de mejora institucional?	4	4	4	4	
¿El nivel directivo ha otorgado reconocimientos por los logros obtenidos durante el proceso escolar?	4	4	4	4	

* Las respuestas al cuestionario que se aplica a la población objetivo estarán en la escala Likert del 1 al 5; donde "1" = Muy en desacuerdo, "2" = En desacuerdo, "3" Neutral, "4" = De acuerdo, "5" = Muy de acuerdo.

Cargo actual: Decano Facultad de Ciencias de la Vida
 Docente - Investigador
 UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

Presidente Ejecutivo de MANVA Éxito Consultores

Fecha: 15-12-2020



Dr. Carlos Manosalvas PhD
 Firma del Experto Validador

Tabla de Calificación de los Items

Categoría	Calificación	Indicador
<p align="center">SUFICIENCIA</p> <p>Los ítems presentados bastan para obtener la medición del tema en investigación.</p>	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir el tema planteado
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto del tema pero no corresponden con el tema en su totalidad
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el tema completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<p align="center">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas</p>	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro; tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con el tema o indicador que está midiendo.</p>	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con el tema investigado.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con el tema investigado.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con el tema investigado.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con el tema investigado.
<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del tema investigado
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Items del Cuestionario

A la población objetivo se le pedirá que responda:

Califique usted el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los siguientes aspectos de su trabajo en la variable Clima Organizacional:

Items (Preguntas del Cuestionario) *	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
¿La información dada por el nivel directivo es rápida y fluida?	4	4	4	4	
¿ El nivel directivo comunica con rapidez y oportunamente las actividades previstas por el MINEDUC?	4	4	4	4	
¿Tiene incidencia el espacio y el horario en donde se comunique las actividades educativas?	4	4	4	4	
¿Cuán eficaz es la comunicación entre todos los integrantes de la comunidad educativa?	4	4	4	4	
¿Mantiene una comunicación eficiente con los docentes determinando lineamientos a seguir para un buen trabajo?	4	4	4	4	
¿Considera que siente satisfacción por su labor?	4	4	4	4	
¿Su trabajo es reconocido públicamente en la comunidad educativa?	4	4	4	4	
¿Considera que valoran su prestigio como docente dentro de la comunidad educativa?	4	4	4	4	
¿ El nivel directivo mantiene motivado al personal de la comunidad educativa?	4	4	4	4	
¿Considera que las condiciones de trabajo son las más apropiadas para enseñar?	4	4	4	4	
¿Incentiva el nivel directivo el trabajo en equipo?	4	4	4	4	
¿Participar efectivamente en la enseñanza propicia el bien común?	4	4	4	4	
¿Considera que el nivel directivo propicia la capacitación oportuna de su personal docente, administrativo y de apoyo?	4	4	4	4	
¿Considera que es de importancia establecer reuniones generales con los integrantes de la comunidad educativa, promoviendo a participar activamente en la institución?	4	4	4	4	
¿Considera que es buena la coordinación entre los docentes de las diversas CTP?	4	4	4	4	

¿Se evidencia una confianza e interacción entre el equipo docente y discentes?	4	4	4	4	
¿Demuestra sinceridad en el trabajo encomendado por el nivel directivo?	4	4	4	4	
¿Considera que los espacios y horarios influyen en el proceso del aprendizaje?	4	4	4	4	
¿Se propicia un trato emocional adecuado con los integrantes de la comunidad educativa?	4	4	4	4	
¿Considera que las reuniones fuera del centro laboral influyen significativamente en su vida?	4	4	4	4	

* Las respuestas al cuestionario que se aplica a la población objetivo estarán en la escala Likert del 1 al 5; donde “1” = Muy en desacuerdo, “2” = En desacuerdo, “3” Neutral, “4” = De acuerdo, “5” = Muy de acuerdo.

Apellidos y nombre del Experto Validador: Dr. Carlos Manosalvas PhD DNI: 0602898496

Cargo actual: Decano Facultad de Ciencias de la Vida
 Docente - Investigador
 UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

Presidente Ejecutivo de MANVA Éxito Consultores

Fecha: 15-12-2020

Dr. Carlos Manosalvas PhD
 Firma del Experto Validador

Tabla de Calificación de los Items

Categoría	Calificación	Indicador
SUFICIENCIA Los ítems presentados bastan para obtener la medición del tema en investigación.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir el tema planteado
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto del tema pero no corresponden con el tema en su totalidad
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el tema completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro; tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con el tema o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con el tema investigado.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con el tema investigado.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con el tema investigado.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con el tema investigado.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del tema investigado
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Apéndice C: Consentimiento Informado

Latacunga, 21 de agosto del 2020.

Dr. Eddy Cárdenas Quintana PhD

Rector

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR SAN JOSÉ "LA SALLE" Latacunga

Presente. -

De mi consideración:

Yo, BUSTAMANTE BUENAÑO MARÍA DEL CARMEN, docente de la Unidad Educativa Particular San José "La Salle" Latacunga; con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito la autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de investigación titulada "Relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Unidad Educativa Particular San José "La Salle" Latacunga".

Por las razones expuestas, solicito a usted acceder a mi solicitud.

Atentamente,



María del Carmen Bustamante Buenaño



Apéndice C: Formato del Consentimiento Informado

Latacunga, diciembre de 2020

Estimado participante -

Presente -

Asunto: Instrumento para medir la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José "La Salle" Latacunga.

Por medio de la presente deseo expresarle mi saludo y agradecimiento por su participación contestando al instrumento de evaluación adjunto, el mismo que es parte de la investigación que realizo para optar el grado de MBA en Administración de Empresas en la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Internacional del Ecuador, con la tesis titulada "Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José "La Salle" Latacunga.

Responder los instrumentos le tomará alrededor de 30 minutos y los resultados de este estudio serán puestos a su disposición en febrero de 2021. Los datos que serán publicados no serán individualizados, por lo que el nombre de su persona no es considerado como información para el estudio. Al ser usted tan amable de contestar los instrumentos, manifestará su consentimiento de participar en el estudio de investigación. En espera de su apoyo y acogida me ponga a su disposición y para cualquier pregunta de detalle sírvase comunicarme al siguiente correo: mabustanartebo@uide.edu.ec

Sin otro particular, agradezco su colaboración.

Atte


María del Carmen Bustamante B.