

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL
CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SAN MARTIN DE PORRAS, BAGUA GRANDE –
UTCUBAMBA, 2018**

Autora:

Bach. Paula Huancas Montalban

Asesor:

Mg. Franklin Omar Zavaleta Chavez Arroyo

Registro (.....)

CHACHAPOYAS - PERÚ

2021

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL
CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SAN MARTIN DE PORRAS, BAGUA GRANDE –
UTCUBAMBA, 2018**

Autora:

Bach. Paula Huancas Montalban

Asesor:

Mg. Franklin Omar Zavaleta Chavez Arroyo

Registro (.....)

CHACHAPOYAS - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Mi tesis está dedicada a mis padres Miguel Melacio Huancas y Adela Montalban por brindarme el apoyo incondicional, porque ellos han dado la razón a mi vida, todo lo que soy es gracias ellos. A mi esposo José Abel y a mi adorada hija Ariana Ghislaine que son el motor de mi vida, mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día.

A mis hermanos y demás familia en general por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria.

Paula.

AGRADECIMIENTO

En Primer lugar, agradezco a la Universidad UNTRM por haberme aceptado ser parte de ella y así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos su apoyo para seguir adelante. A mi Asesor de Tesis al Econ. Mg Franklin Omar Zavaleta Chavez Arroyo por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

Al Director de la I.E. San Martin De Porras, Prof. Bibiano Chilcón Chuquicahua por brindarme las facilidades para el desarrollo y ejecución de mi tesis.

A los miembros del Jurado por la paciencia y dedicación durante el proceso de mi tesis.

Gracias a todos y a todas los que ayudaron de manera directa e indirecta.

Paula.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI.
RECTOR

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN
VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL



REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (x)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Influencia de la Gestión Administrativa en el clima laboral en la institución Educativa San Martín de Porras, Bagua Grande; del egresado Bachiller Paula Huancas Montalban de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.



Chachapoyas, 04 de febrero de 2020

Firma y nombre completo del Asesor

Mg. Franklin Omar Zavaleta Chavez Arroyo.

JURADO EVALUADOR



Mg. Ricardo Rafael Alva Cruz

PRESIDENTE



Mg. Cecil Wilmer Burga Campos

SECRETARIO



Mg. Juan Alberto Avalos Hubeck

VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

 **UNTRM**

REGLAMENTO GENI
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-0

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

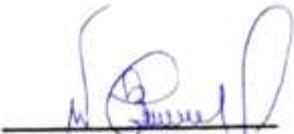
Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:
Influencia de la Gestión administrativa en el Clima laboral en la
Institución Educativa San Martín de Porras, Bagua Grande - Huacabamba, 2018
presentada por el estudiante () /egresado (x) Paula Huancas Montalban
de la Escuela Profesional de Administración de Empresas
con correo electrónico institucional Paulahuancasmontalban@gmail.com
después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

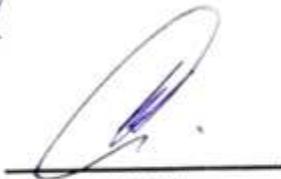
a) La citada Tesis tiene 24 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.

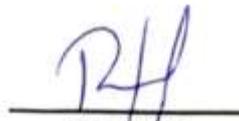
b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 26 de enero del 2021


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:
.....
.....

ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Secretaría General
OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

ANEXO 3-N

ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 15 de enero del año 2021, siendo las 12:30 horas, el aspirante Paula Huancos Mantoban defiende en sesión pública la Tesis titulada: Influencia de la gestión administrativa en el clima laboral en la Institución Educativa San Martín de Porres, Bagua Grande - Utcumbamba 2018.

para obtener el Título Profesional de licenciada en Administración de Empresas a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Ricardo Rafael Alva Cruz
Secretario: Mg. Geil Wilner Burgos Campos
Vocal: Mg. Juan Alberto Avalos Huebeck



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto, a fin de que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:
Aprobado () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 1:10 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Firma]
SECRETARIO

[Firma]
Mg. CPC. Juan Alberto, Avalos Huebeck
VOCAL

[Firma]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES: _____

ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	v
JURADO EVALUADOR	vi
VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL	viii
ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL.....	ix
ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL	x
INDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	20
III. RESULTADOS.	22
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES.....	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	43
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos generales	22
---------------------------------------	-----------

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama de la Institución Educativa San Martín de Porras Bagua Grande.	22
Figura 2. Desempeño	23
Figura 3. Buena comunicación administrativos - docentes de Institución Educativa San Martín de Porras Bagua Grande.	23
Figura 4. Buena comunicación administrativos - directivos la Institución Educativa San Martín de Porras Bagua Grande.	24
Figura 5. Frecuencia de realización de eventos especiales en la Institución Educativa San Martín de Porras Bagua Grande.	24
Figura 6. Cumplimiento de los compromisos de la dirección con los administrativos.	25
Figura 7. Género	25
Figura 8. Edad	26
Figura 9. Entre los profesores existe una preocupación y cuidado por el otro	26
Figura 10. Los profesores se ayudan los unos con los otros	27
Figura 11. Existe un sentido de trabajo en equipo entre los profesores del colegio	27
Figura 12. Tengo acceso a todos los recursos materiales y tecnológicos para mi trabajo	28
Figura 13. Tengo opción a capacitarme en el colegio	28
Figura 14. Mi trabajo está libre de interrupciones administrativas innecesarias ..	29
Figura 15. Mi trabajo, es concreto e importante para el Colegio	29
Figura 16. Conozco la misión y visión del colegio	30
Figura 17. Los objetivos y las metas que se deben alcanzar están claras	30
Figura 18. Mis funciones están claras y establecidas	30
Figura 19. Recibo información de los cambios que se emprenden en el colegio	31
Figura 20. El colegio valora la labor de todos los profesores	32
Figura 21. El colegio es un lugar relajado para trabajar	32
Figura 22. Estoy orgulloso de trabajar en este colegio	33
Figura 23. El entorno físico con el que dispongo es óptimo para realizar mi trabajo	33
Figura 24. Me gusta ir a mi trabajo	34
Figura 25. El colegio es un lugar de trabajo amistoso	34

Figura 26. Me siento respaldado por el director	35
Figura 27. El director no tiene profesores favoritos	35
Figura 28. Los directivos son buenos líderes en el colegio	36
Figura 29. ITEMS SIEMPRE.....	36
Figura 30. ITEMS A VECES.....	37
Figura 31. ITEMS RARA VEZ	37
Figura 32. ITEMS NUNCA.....	38
Figura 33. Indicadores de la relación entre gestión administrativa y el clima laboral.	38

RESUMEN

La presente investigación titulado “Influencia de la Gestión Administrativa en el clima laboral en la Institución Educativa san Martín de Porras, Bagua Grande – Utcubamba, 2018”, tiene como objetivo general determinar la influencia de la Gestión Administrativa en el clima laboral en la Institución Educativa San Martín de Porras, de Bagua Grande. En la investigación se utilizó el método deductivo e inductivo, aplicó los instrumentos como las encuestas y entrevistas dirigidas a la comunidad educativa relacionados con el tema de gestión y clima laboral. Según los resultados mostrados en los indicadores de relación se determina que la influencia de la Gestión Administrativa en el clima laboral es relativamente positiva considerando que se da en un 70%, el 30% restante evidencia un déficit pero que señala también puntos favorables a la influencia. Con la investigación se concluye: La gestión administrativa en la Institución antes mencionada se da bajo una estructura organizacional pequeña, teniendo en cuenta las características del área de estudio. El ámbito laboral en la Institución Educativa San Martín de Porras ha sido medido en las dimensiones como son la comunicación, los compromisos, trabajo en equipo, los recursos materiales, tecnológicos.

Palabras claves: Gestión Administrativa, clima laboral, institución educativa, influencia

ABSTRACT

The thesis report entitled “Influence of administrative management in the work environment in the educational institution San Martín de Porras, Bagua Grande - Utcubamba, 2018”, had as a general objective to determine the influence of administrative management on the work environment in the institution San Martín de Porras educational program, Bagua Grande - Utcubamba, 2018. In the investigation the deductive and inductive method was used, applied the instruments such as surveys and interviews aimed at members of the educational community related to management and the work environment. According to the results shown in the relationship indicators, it is determined that the influence of administrative management on the work environment is relatively positive considering that it occurs at 70%, the remaining 30% shows a deficit but also points out favorable points to influence. The investigation concludes: The administrative management of the San Martin de Porras Educational Institution takes place under a small organizational structure, taking into account the characteristics of the study area. The working environment in the San Martin de Porras Educational Institution has been measured in the dimensions such as communication, commitments, teamwork, material and technological resources.

Keywords: administrative management, work environment, educational institution, influence

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el manejo gremial de los trabajadores administrativos en entidades públicas o privadas, es uno de los más importantes inconvenientes de América Latina en el campo de la enseñanza y de la educación y de la misma forma que lo señaló la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura en unas de sus reuniones, "urge llevar a cabo tácticas de apoyo al profesor como un modo de rebajar la falta de calidad profesional y de las condiciones de enseñanza en cada lugar del mundo". Sumados a esta problemática que aqueja a los maestros, aún hace falta enfatizar las universidades en la enseñanza de la tecnología y enfatizar en tácticas de pedagogía.

En el país de Ecuador muchas instituciones en el rubro de educación desarrollan sus actividades y ponen en segundo plano el desarrollo de habilidades blandas del personal docente, el cual serían resultados favorecedores y de índole de calidad en la enseñanza. La gestión del recurso humanos lo único que busca es conseguir cubrir las plazas dejando de lado el involucramiento por parte de cada docente con el tipo de enseñanza a brindar. Existen personal que no se ajustan al perfil solicitado del puesto, trayendo consecuencias negativas en la educación.

En el desempeño laboral, en la gran mayoría de instituciones públicas como privadas, no promueven el seguir capacitándose para la mejora continua y seguir a la vanguardia de los temas nuevos para poder brindar una educación de calidad. Existe una deficiente gestión en el reclutamiento de personal, lo que ocasiona una comunicación inexistente entre las distintas aéreas, generando que el personal no se manifieste las necesidades y carencias con las que cuenta, ni con las expectativas que tiene ante el puesto al que enfrenta.

Sierra, (2015). En su investigación titulada: El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, A.V. Trabajo presentado al consejo de la facultad de humanidades.

El objetivo de la investigación fue; Establecer el Clima Laboral de los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, Alta Verapaz. En la metodología para la investigación los sujetos fueron 29 personas, hombres y mujeres, que laboran en el Hospital Regional de Cobán, en el área administrativa;

Gerencia General, se encarga del área financiera y administrativa del hospital. Teniendo presente los resultados obtenidos se estableció que el Clima Laboral del área administrativa, es grato, contando con una muy buena comunicación en las diferentes aéreas y de jerarquización vertical y horizontal. Concluyo que la comunicación ascendente y descendente no es la idónea para una reforma a corto plazo para obtener buenos resultados. En el tema a la remuneración al personal contratado, se percibió que debe evaluar y mejorar para poder de manera indirecta apoyar al personal en su capacitación y desarrollo personal. .

Varón, (2017). En su investigación titulada: Incidencia del clima laboral en la productividad en el área administrativa de la Universidad Militar Nueva Granada. Realizado en la Facultad de Estudios a Distancia de la Universidad Militar Nueva Granada. Dicha investigación tuvo como objetivo principal; identificar de qué manera influye el clima laboral en la productividad en el área administrativa de dicha universidad y que factores fueron los que incidieron principalmente. La presente averiguación e investigación aportó las siguientes conclusiones: El clima laboral aporta a un buen entorno laboral cálido y a gusto para cada trabajador, lo cual se ve directamente en el desarrollo y capacitaciones de las actividades y de sus metas propuestas de cada aérea, teniendo como respuesta que si un trabajador que no está satisfecho no podrá cumplir con sus metas propuestas y no tendrá un buen desenvolvimiento retrasando sus labores.

Abarca, (2017). En su investigación titulada: **El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa el Tumi, Lima – 2016.** Trabajo para optar el grado académico de Bachiller en Administración de empresas.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal; Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Cooperativa el Tumi. – 2016. Dicho trabajo fue de tipo descriptivo correlacional - causal ya que en ella se estudiará cada uno de los factores del clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Cooperativa el Tumi. Dentro de sus conclusiones opto por lo siguiente: Actualmente el país pasa por una crisis económica, que aunque los empresarios son indirectamente se ven perjudicados tienen que tener claro manifestar un buen clima laboral para que sus trabajadores puedan trabajar bajo presión y cumplir con

sus metas propuestas, aquí es lo sumamente importante la organización y comunicación laboral para poder trabajar en equipo.

Antezana, (2015). En su trabajo de investigación titulada: **Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la unidad 1 de gestión educativa local Huancavelica, 2012**. Para optar el título profesional de: licenciado en administración, en la Universidad Nacional de Huancavelica.

El presente trabajo tuvo como objetivo general; Comprobar en qué medida influye el clima organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica -2012. Se utilizó como instrumento una encuesta de tipo de escala de Likert. Obteniendo los siguientes resultados: Se halló que, la predominación del clima organizacional en la gestión de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa local de Huancavelica, se encuentra que del total de 34 encuestados, 10 (29,4%) se hallan en la categoría regular y 24 (70,6%) se encuentran en la categoría favorable.

Hipótesis:

La influencia de la gestión administrativa es positiva en el clima laboral en la institución educativa San Martín de Porras, Bagua Grande – Utcubamba, 2018.

Objetivos:

General

- ✓ Determinar cómo influye la gestión administrativa en el clima laboral dentro de la institución educativa San Martín de Porras, Bagua Grande – Utcubamba, 2018.

Específicos

- ✓ Identificar la gestión administrativa en la institución educativa San Martín de Porras, Bagua Grande.
- ✓ Analizar el clima laboral en la institución educativa San Martín de Porras, Bagua Grande.

- ✓ Relacionar la gestión administrativa y el clima organizacional en la institución educativa San Martín de Porras, Bagua Grande.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Objeto de estudio

La gestión administrativa y clima laboral

2.2. Variable de estudio

Variable 01: Gestión administrativa

Variable 02: Clima Laboral

2.3. Tipo de estudio

Descriptivo – correlacional

2.4. Diseños de la investigación



2.5. Población

P1: 16 docentes de la I.E. San Martín De Porras de Bagua Grande.

P2: 11 administrativos

2.6. Muestra y muestreo

Muestra

Se consideró a toda la población como muestra no probabilística para la investigación, por ser un número reducido y por tener fácil acceso a los maestros y administrativos de la I.E. San Martín De Porras de Bagua Grande, que componen dicha población (Aristides, 2010).

2.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El presente trabajo de investigación tuvo por objeto de análisis la gestión administrativa y el clima gremial en la organización para ello se aplicó el método descriptivo que permitió caracterizar las dos variables de estudio, cada una de ellas con su problemática y después se tuvo que relacionar para determinar la influencia. La investigación en la

etapa de gabinete se realizó una prospección para identificar los problemas que permitieron elaborar la investigación con la formulación del problema, la hipótesis y los objetivos así mismo haciendo uso del método deductivo e inductivo se elaboró los antecedentes y la metodología, en esta primera etapa también se elaboró los instrumentos encuestas y entrevistas dirigidas a los órganos de la institución educativa relacionado con la gestión y el clima laboral.

2.8.Análisis de datos

El procesamiento de datos se realizó haciendo uso de la herramienta Excel que permitió la elaboración de tablas de distribución estadística y también se elaboró tablas descriptivas de las entrevistas a los miembros encargados de la gestión administrativa en la institución.

III. RESULTADOS.

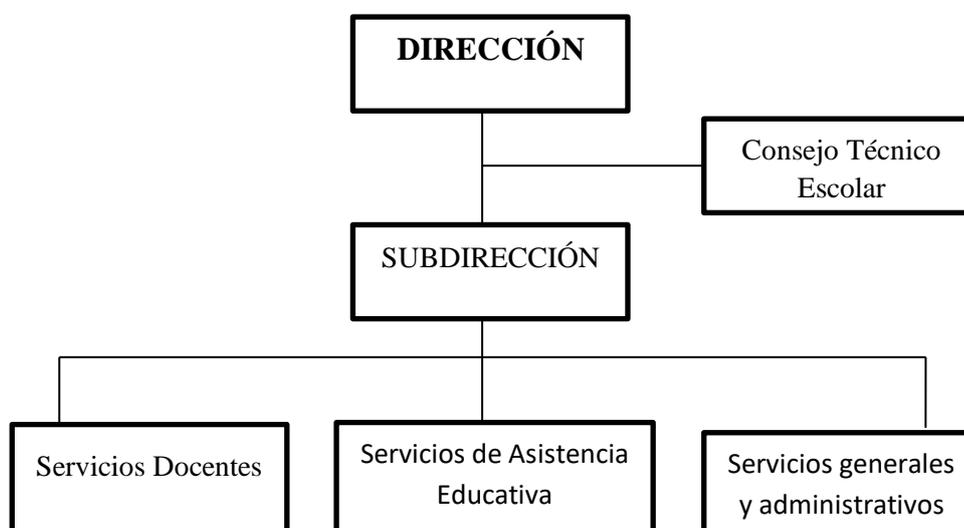
3.1. Identificación de la gestión administrativa en la Institución Educativa San Martín de Porras Bagua Grande

Tabla 1: Datos generales

Nombre de la I.E	San Martín de Porras
Nivel	Secundaria
Dirección	Calle Dos de Mayo
Centro poblado	San Martín de Porres
Distrito	Bagua Grande
Provincia	Utcubamba
Región	Amazonas
Ubigeo	010701
Área	Urbana
E – mail	bichil8@hotmail.com
Categoría	Escolarizado
Género	Mixto
Turno	Continuo solo en la mañana
Tipo	Pública de gestión directa
Promotor	Pública – Sector Educación
Ugel	Ugel Utcubmba
Estado	Activo
Número aproximado de alumnos	150 alumnos
Número aproximado de docentes	16 docentes

Fuente: Institución Educativa

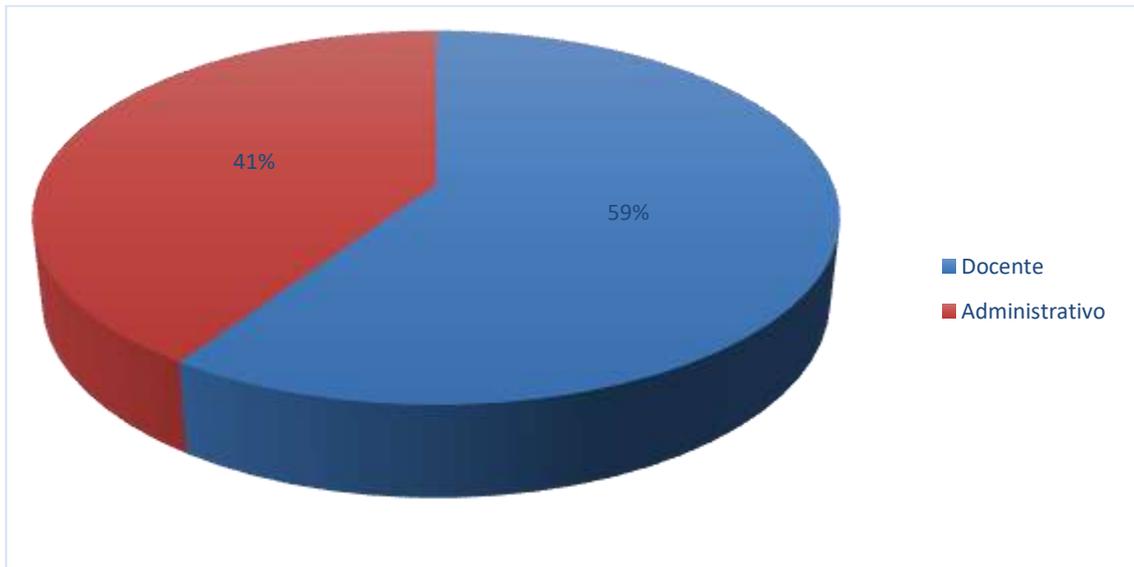
Figura 1: Organigrama de la I. E. San Martín de Porras Bagua Grande.



Fuente: Institución Educativa

La distribución del talento humano se encuentra distribuido de la siguiente manera:

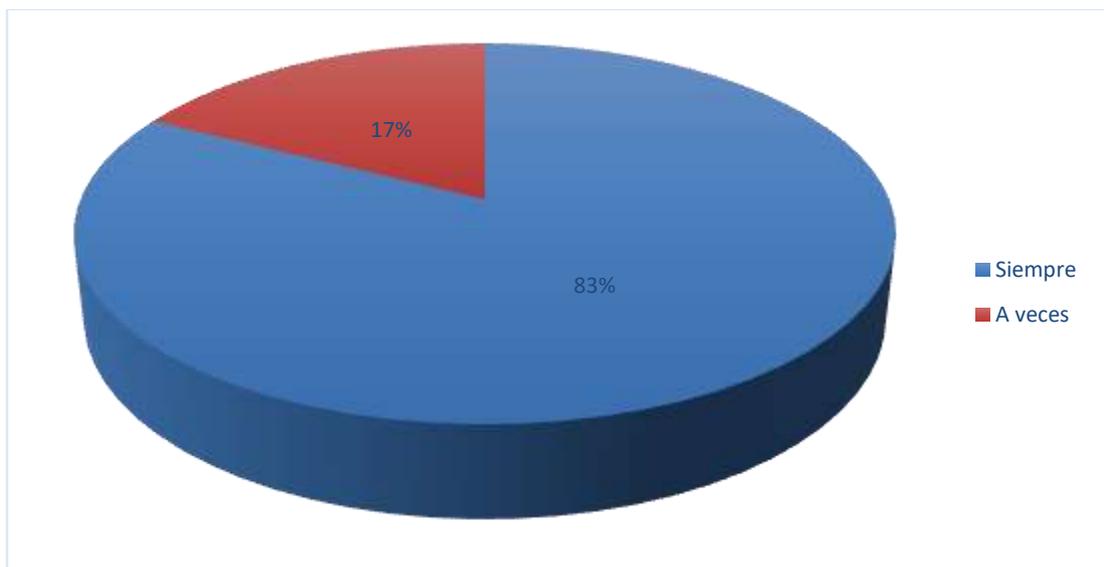
Figura 2: Desempeño



Fuente: Encuesta

De los trabajadores encuestados sobre su desempeño el 59% manifestó que son docentes y el 41% reveló que se desempeñan como personal administrativo.

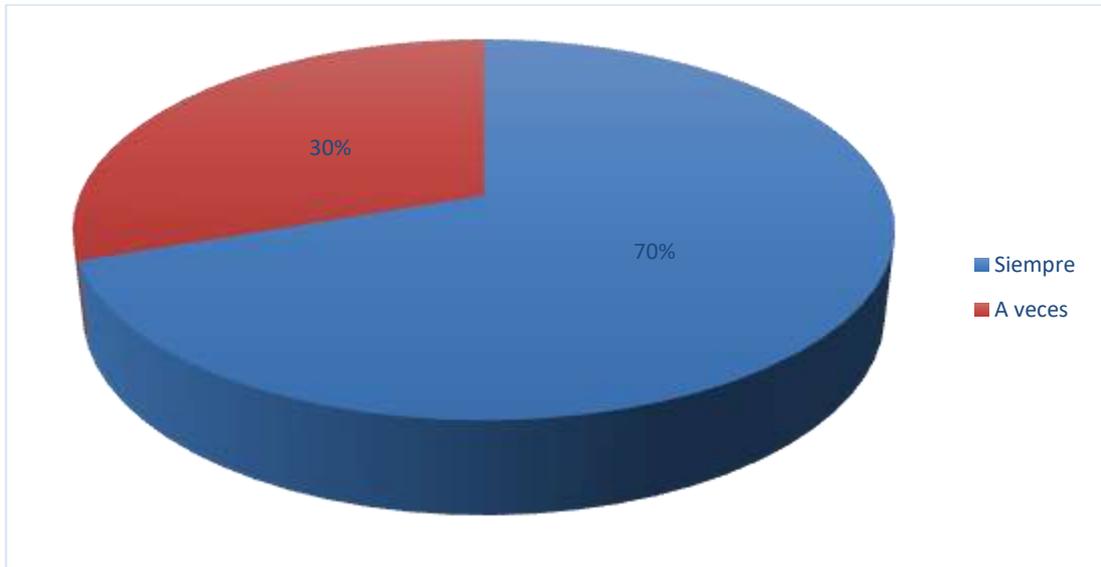
Figura 3: Buena comunicación administrativos - docentes de Institución Educativa San Martín de Porras Bagua Grande.



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 83% declaró contar con una excelente comunicación con los maestros de la organización y un 17% respondió que a veces.

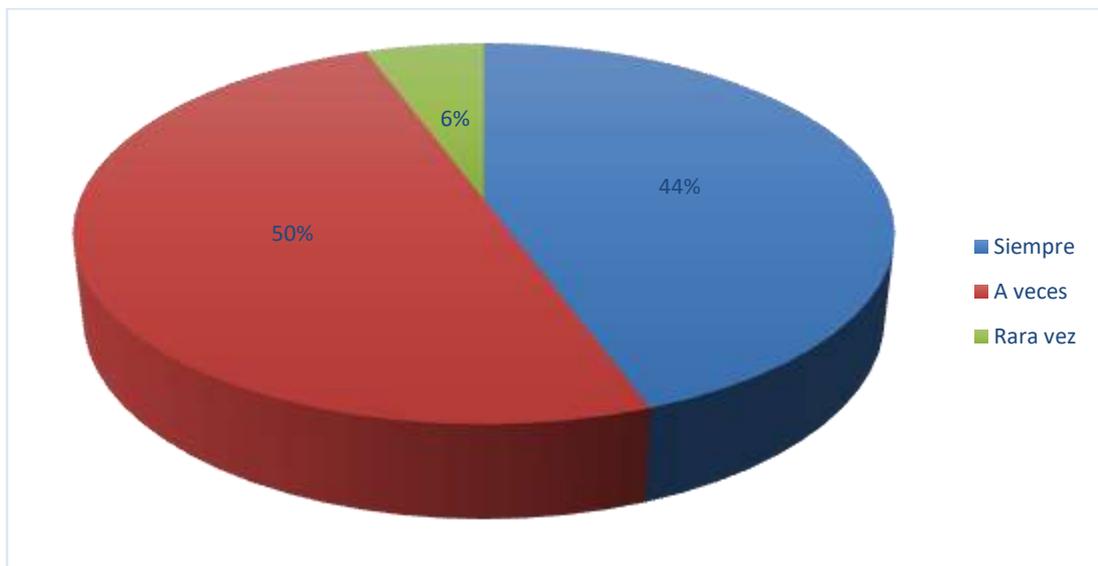
Figura 4: Buena comunicación administrativos - directivos la Institución Educativa San Martín de Porras Bagua Grande.



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 70% manifestó siempre, mientras tanto un 30% reveló que a veces.

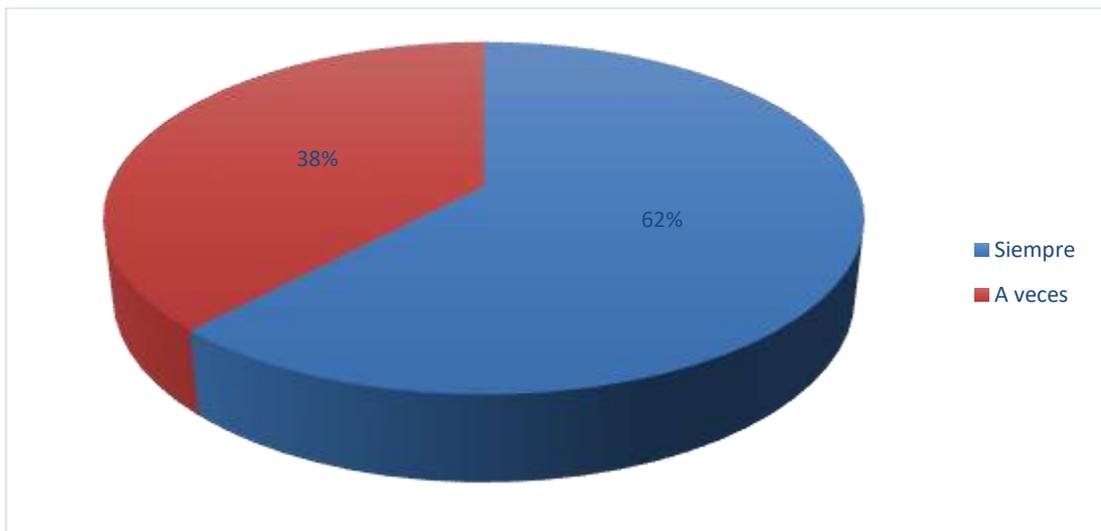
Figura 5: Frecuencia de realización de eventos especiales en la Institución Educativa San Martín de Porras Bagua Grande.



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 50% manifestó que a veces, un 44% reveló que siempre, y el 6% expresó que rara vez.

Figura 6: Cumplimiento de los compromisos de la dirección con los administrativos.

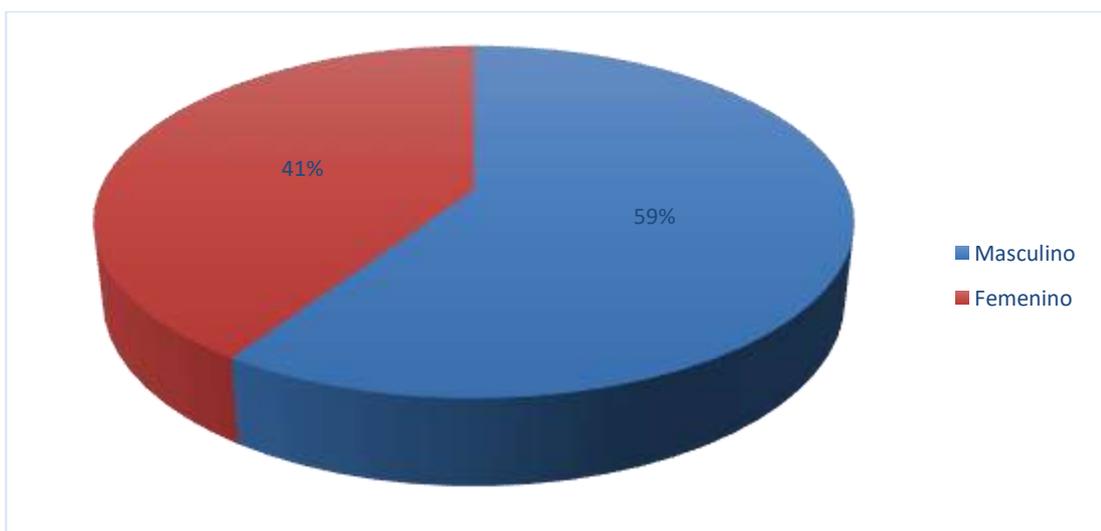


Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 62% manifestó que siempre, el 38% reveló que a veces el director cumple con lo propuesto hacia los maestros.

3.2. Análisis del clima laboral de la Institución Educativa San Martín de Porras Bagua grande.

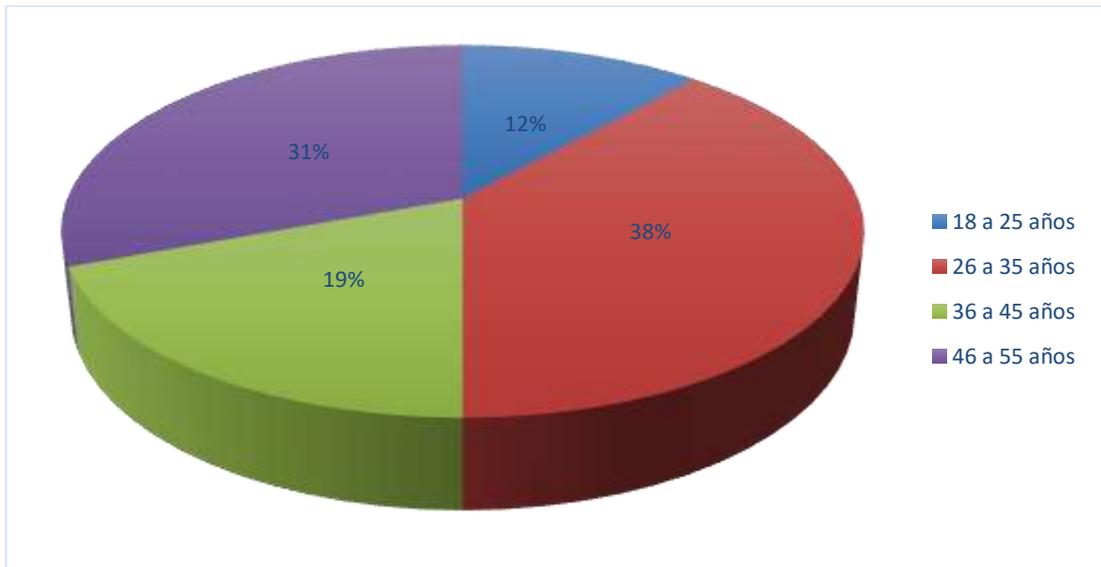
Figura 7: Género



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 59% son género masculino, y el 41% son de género femenino.

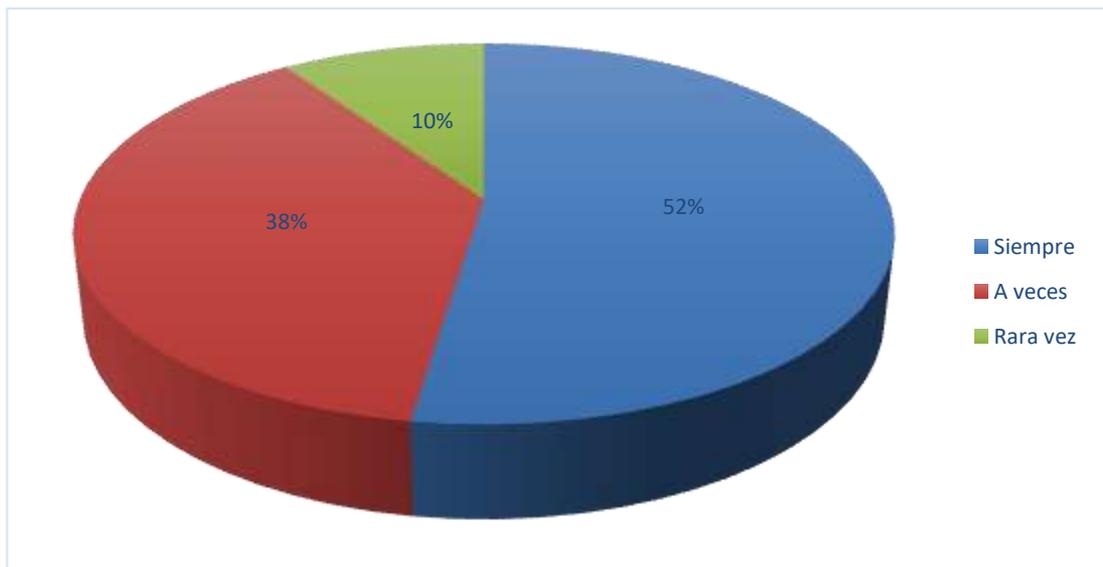
Figura 8: Edad



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 38% tienen de 26 a 35 años de edad, un 31% tienen de 46 a 55 años, un 19% tiene de 36 a 25 años y el 12% tienen de 18 a 25 años de edad.

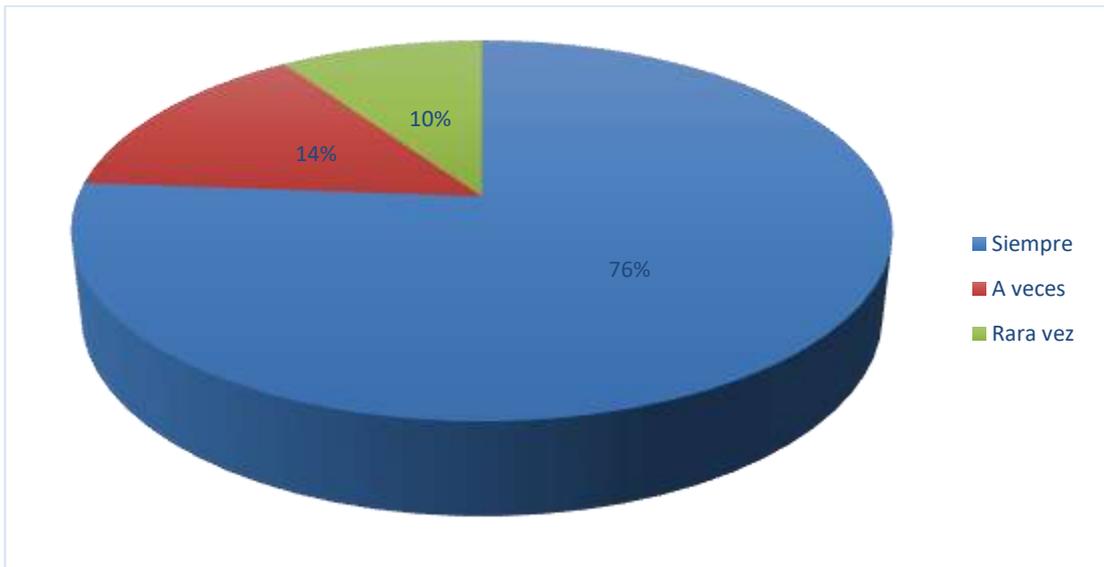
Figura 9: Entre los profesores existe una preocupación y cuidado por el otro



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 52% manifestó que siempre, un 38% reveló que a veces, y el 10% expresó que rara vez.

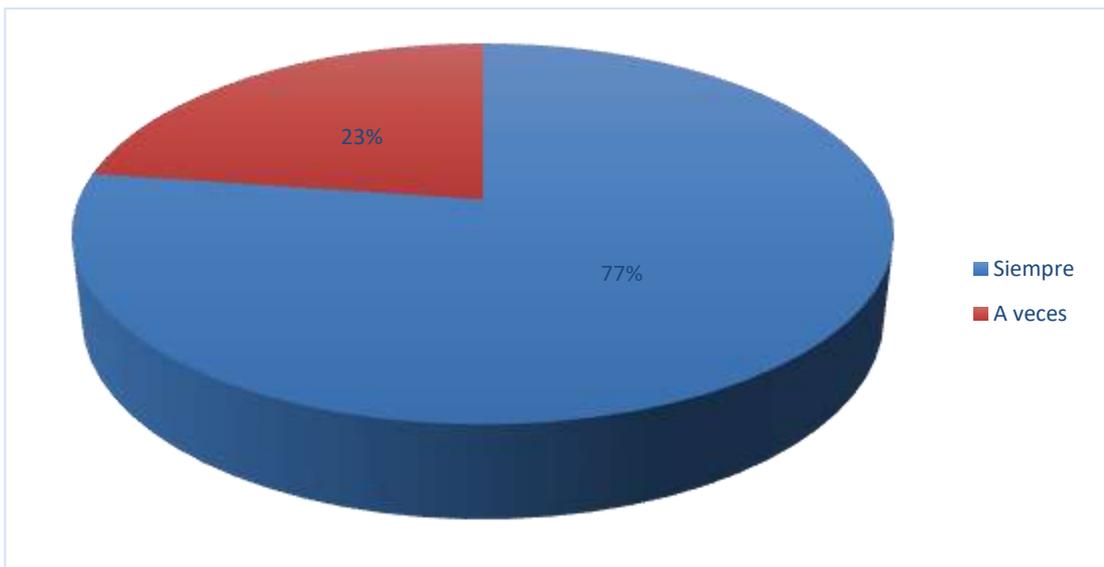
Figura 10: Los profesores se ayudan los unos con los otros



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 76% reveló que siempre, un 14% indicó que a veces y un 10% expresó que rara vez los maestros se brindan apoyo entre ellos.

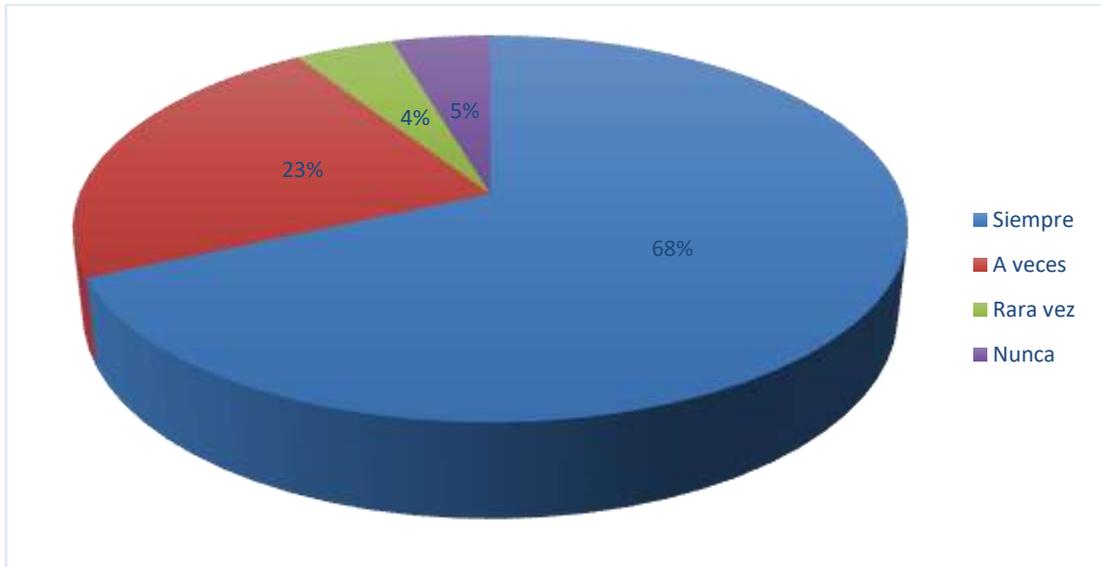
Figura 11: Existe un sentido de trabajo en equipo entre los profesores del colegio



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 77% reveló que siempre, un 23% indicó que casi siempre.

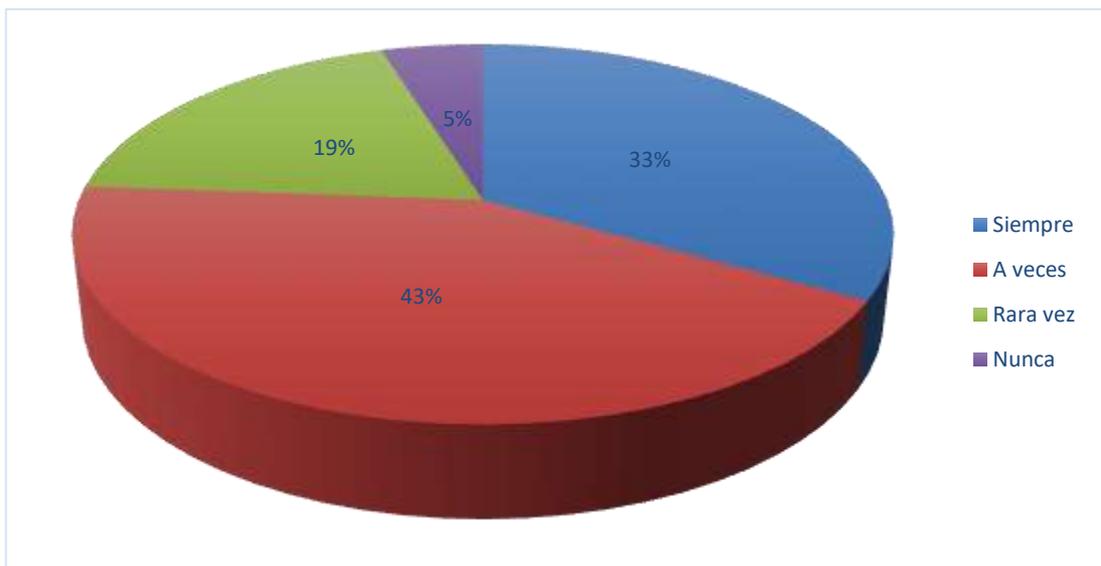
Figura 12: Tengo acceso a todos los recursos materiales y tecnológicos para mi trabajo



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 68% reveló que siempre, el 23% manifestó que a veces, un 5% manifestó que nunca, y el 4% declaró que rara vez tiene acceso.

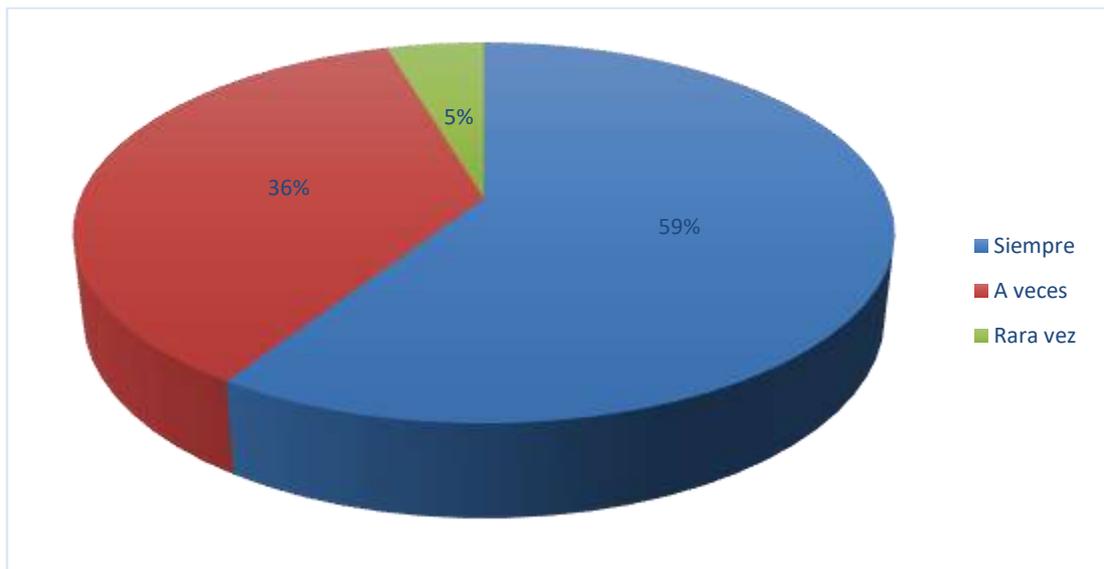
Figura 13: Cuenta con capacitaciones dentro de la organización



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 43% manifestó que a veces, el 33% reveló que siempre, un 19% expresó que rara vez y el 5% manifestó que nunca.

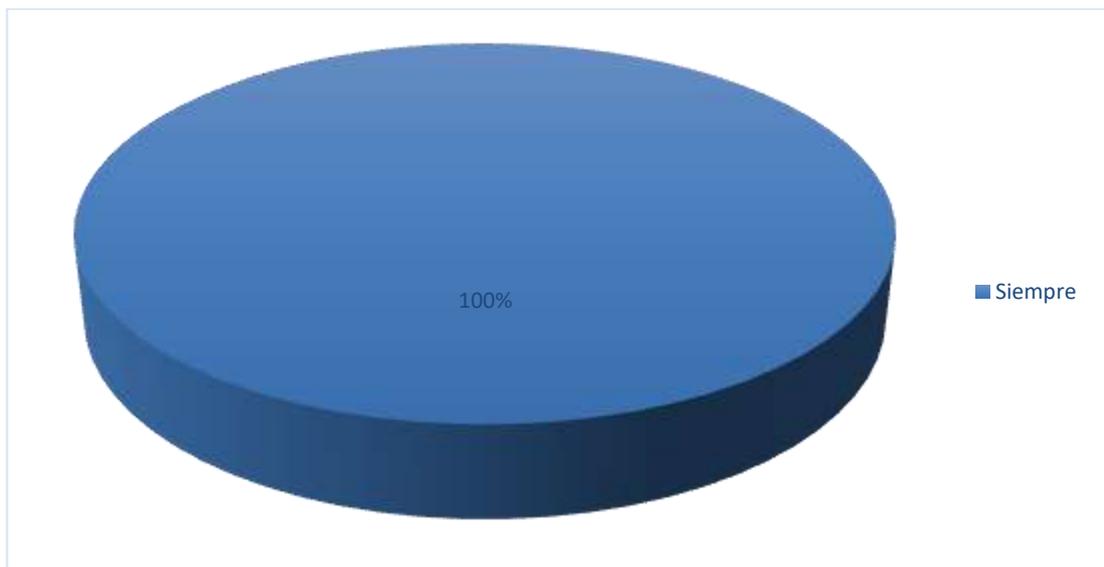
Figura 14: Su trabajo no cuenta con interrupciones administrativas.



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 59% manifestó que siempre, el 36% reveló que a veces, mientras tanto el 5% declaró que rara vez.

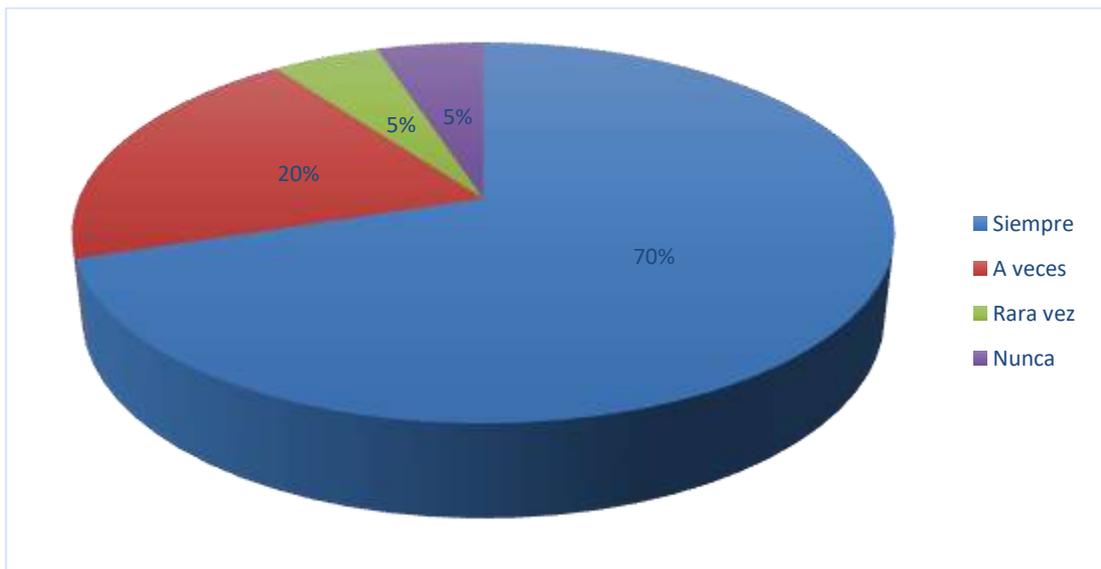
Figura 15: Su trabajo es importante y aporta dentro de la escuela.



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 100% manifestó que siempre su trabajo aporta y es de suma importancia.

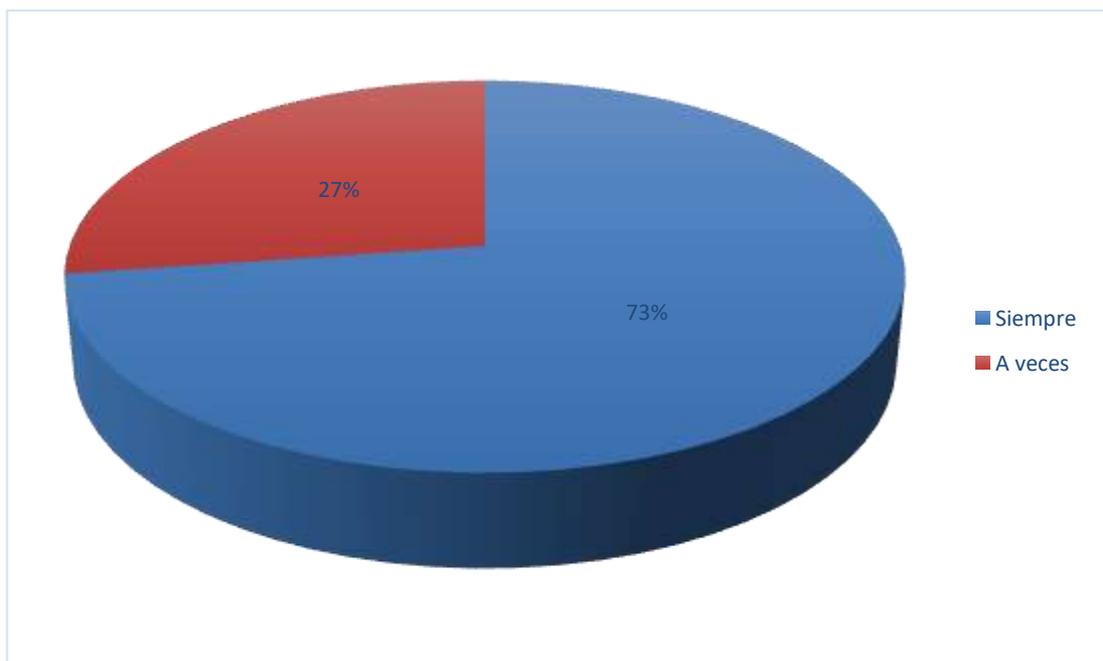
Figura 16: Tiene conocimiento de la misión y visión de la I.E.



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 70% reveló que siempre, un 20% indicó que a veces, el 5% declaró que rara vez y el 5% expresó que nunca.

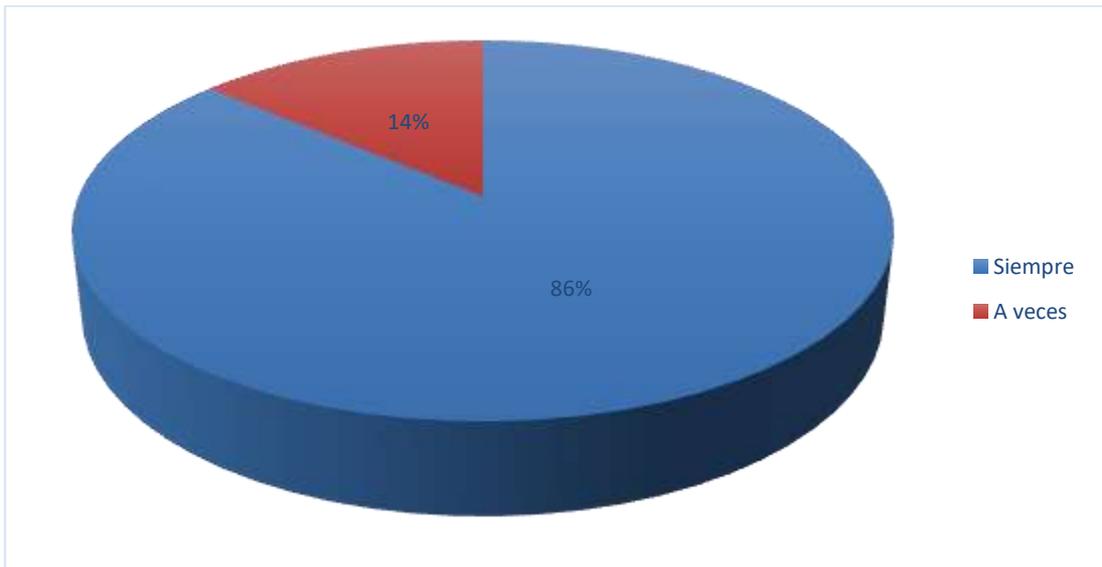
Figura 17: Para usted esta claro los objetivos y metas a alcanzar.



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 73% manifestó que siempre y un 27% a veces están claros los objetivos y metas.

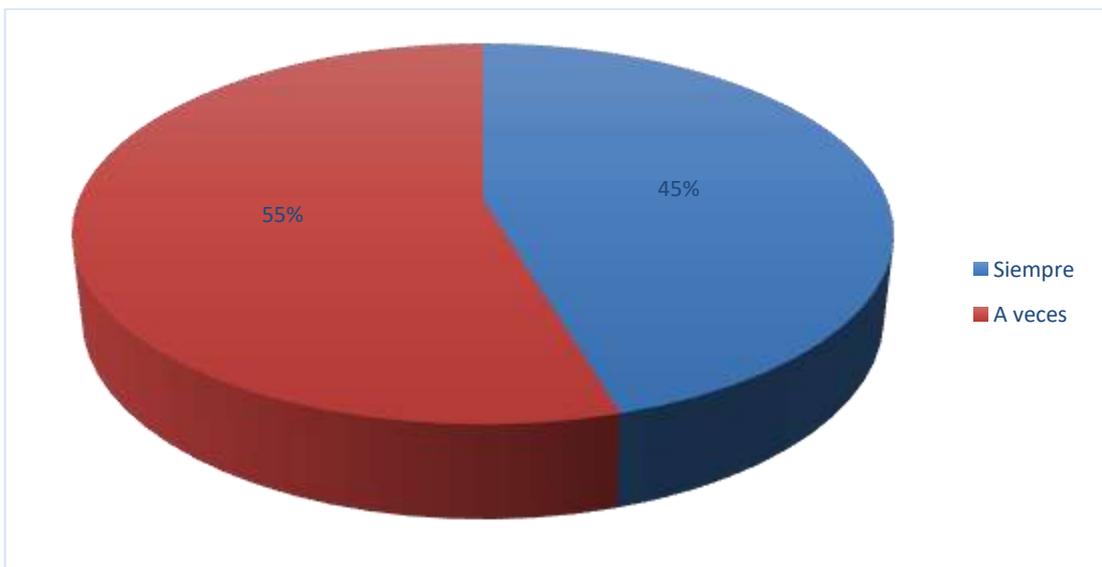
Figura 18: Sus actividades están claras y establecidas



Fuente: encuesta

De los trabajadores encuestados el 85% manifestó que siempre y el 14% reveló que a veces sus actividades están claras y establecidas.

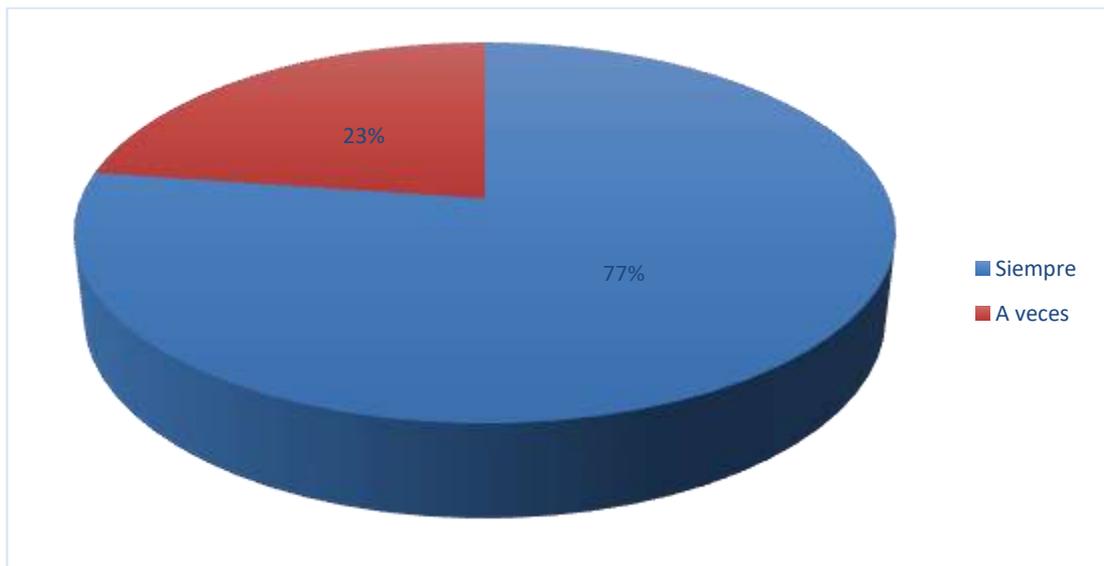
Figura 19: Se le informa de los cambios de gestión en la I.E



Fuente: encuesta

El 45% opina que siempre recibe información de los cambios que realizan en la I.E. , y el 55% que a veces.

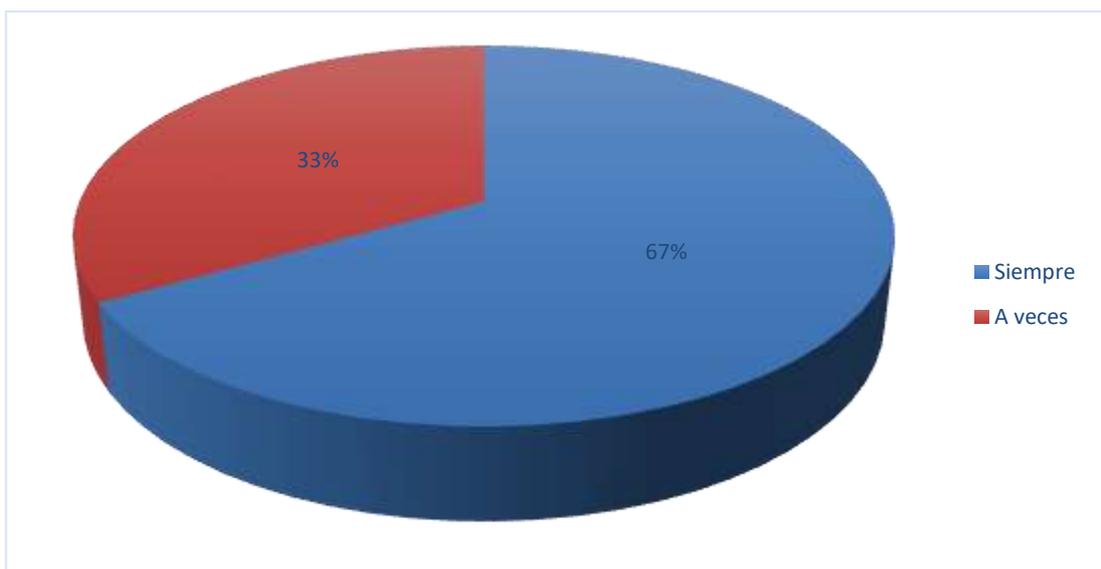
Figura 20: La I.E. valora el trabajo de todos los maestros



Fuente: encuesta

El 77% opina que siempre valora el trabajo de los maestros, y el 23% que a veces.

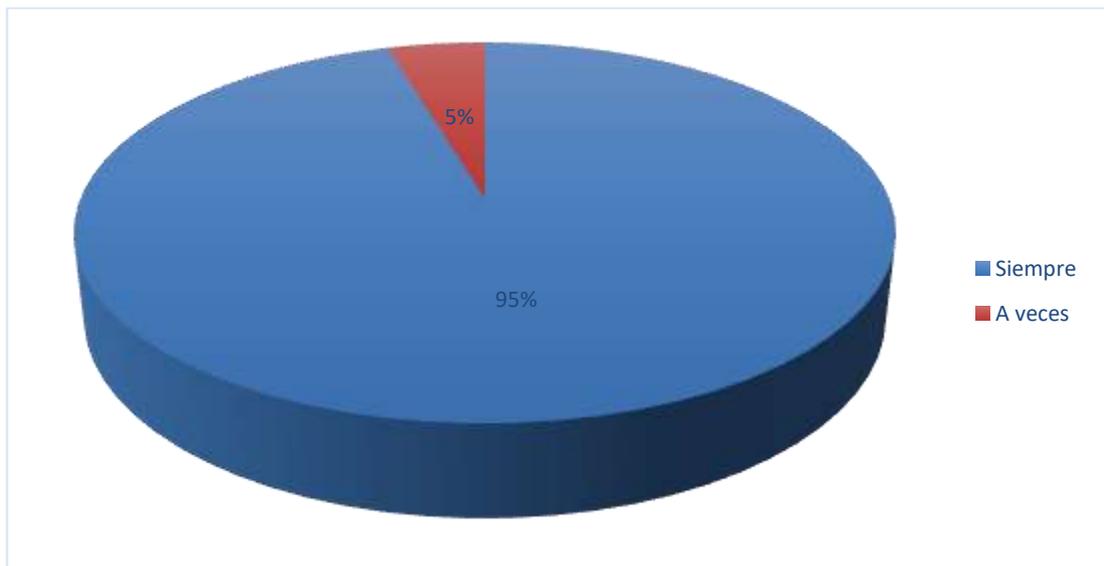
Figura 21: El colegio es un lugar relajado para trabajar



Fuente: encuesta

El 67% opina que siempre el colegio es un lugar relajado para trabajar y un 33% que a veces.

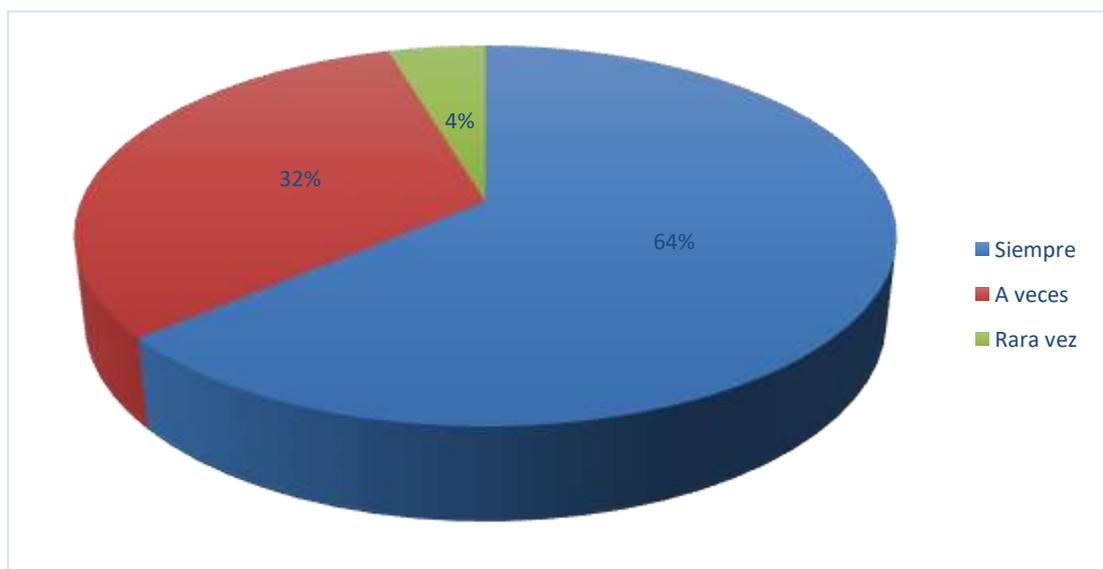
Figura 22: Estoy orgulloso de trabajar en este colegio



Fuente: encuesta

El 95% opina que siempre está orgulloso de trabajar en el colegio y el 5% que a veces

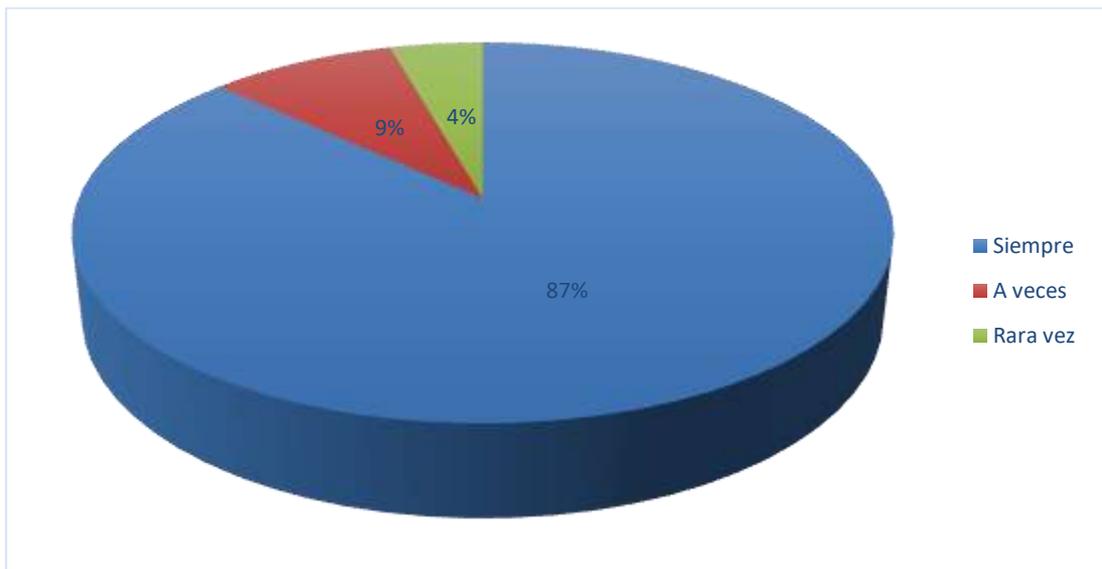
Figura 23: La infraestructura con la que dispone es bueno para realizar su trabajo



Fuente: encuesta

El 64% de los encuestados opina la infraestructura con la que cuenta si esta en buenas condiciones, el 32% a veces y el 4% rara vez.

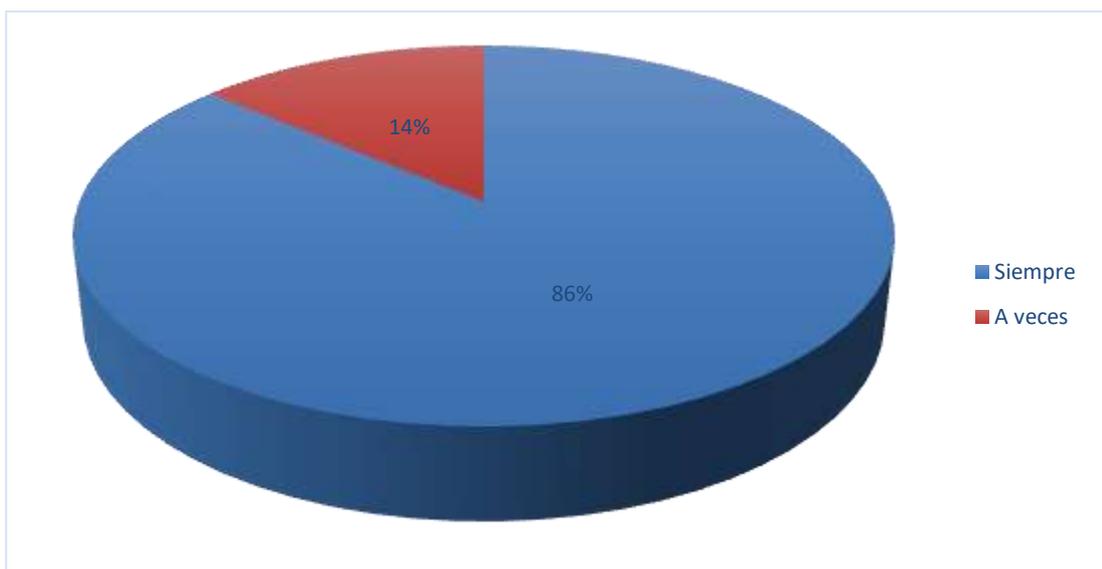
Figura 24: Me gusta ir a mi trabajo



Fuente: encuesta

El 87% opina que siempre le gusta ir trabajo, al 9% a veces y al 4% rara vez.

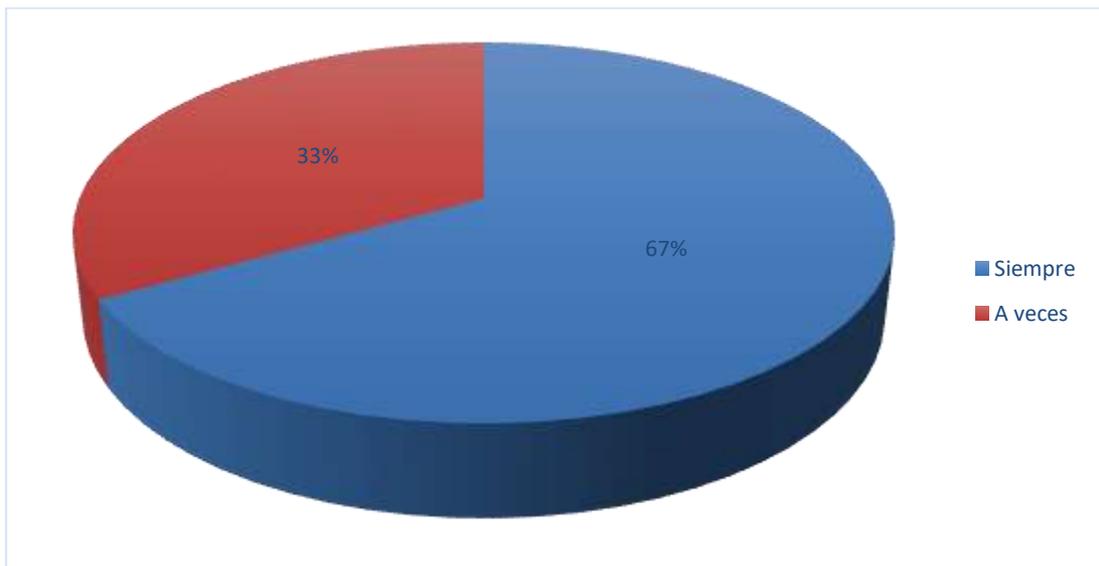
Figura 25: El colegio es un lugar de trabajo amistoso



Fuente: encuesta

El 86% opina que el colegio siempre es un lugar de trabajo amistoso y el 14% a veces.

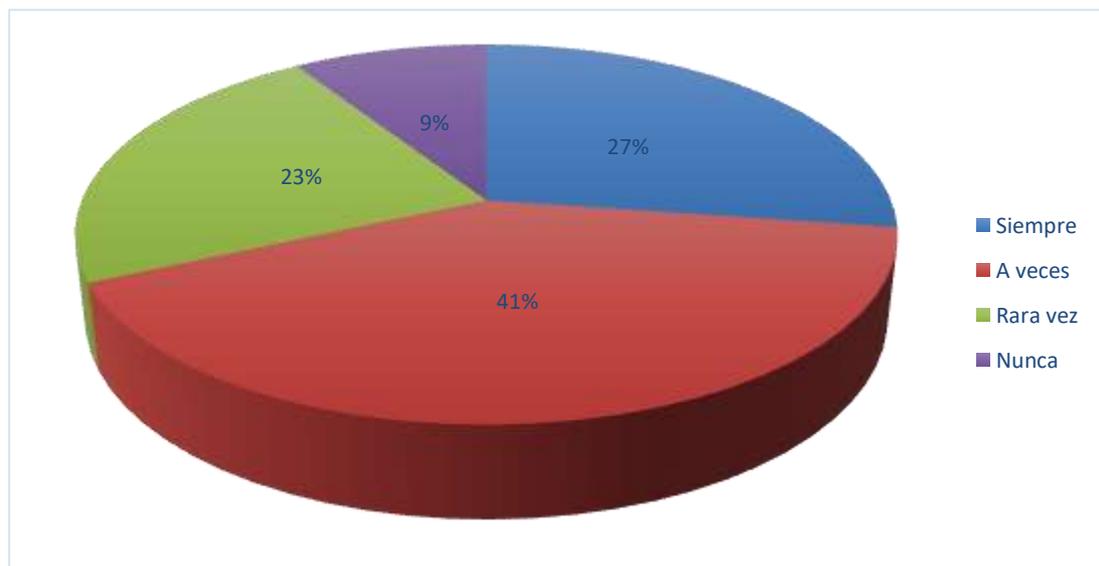
Figura 26: Me siento respaldado por el director



Fuente: encuesta

El 67% opina que siempre se siente respaldado por el director y el 33% que a veces.

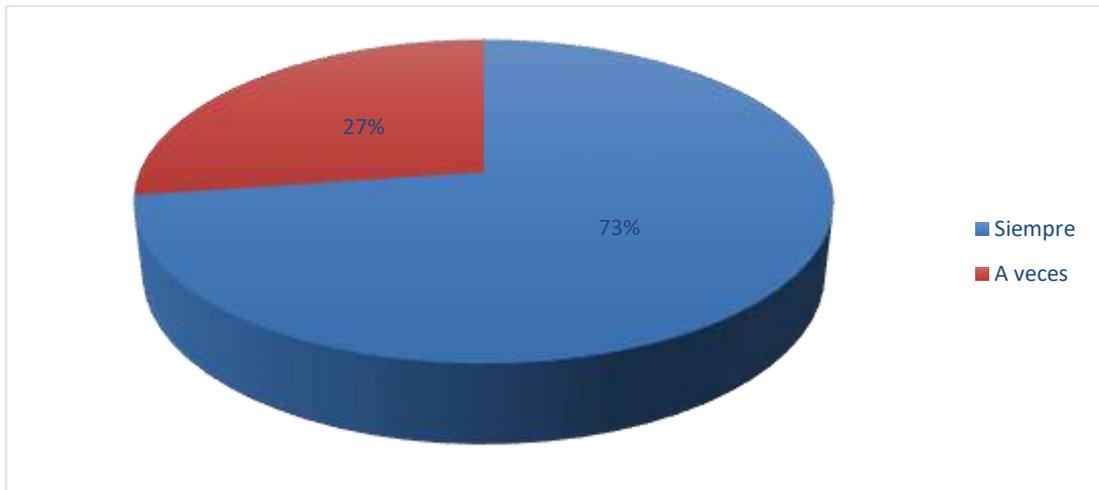
Figura 27: El director no tiene profesores favoritos



Fuente: encuesta

El 41% opina que a veces el director no tiene favoritismo, el 27% siempre, el 23% que rara vez y el 9% que nunca.

Figura 28: La alta dirección son buenos líderes



Fuente: encuesta

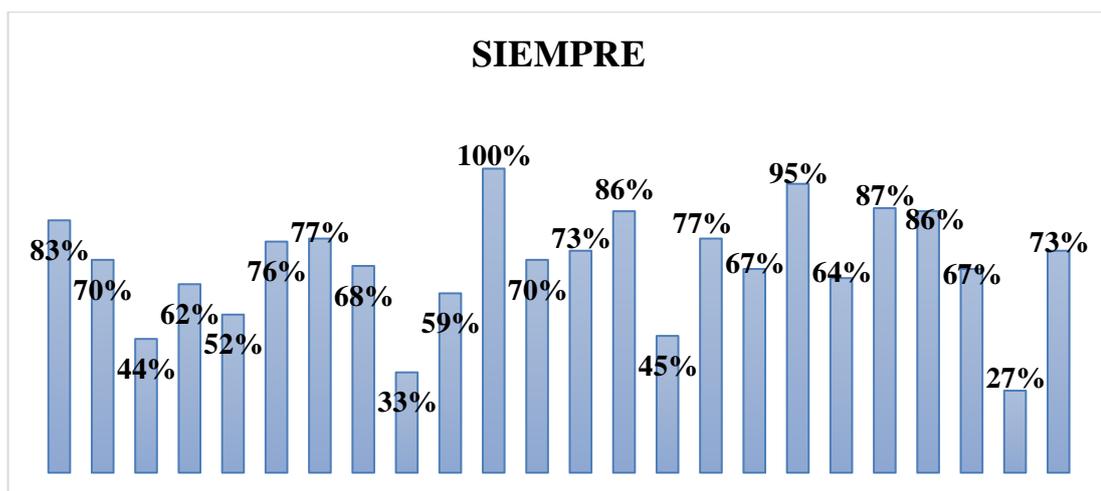
El 73% opina que la alta dirección siempre son buenos líderes en la I.E. y un 27% que a veces.

3.3. Relación de la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa San Martín de Porras Bagua Grande.

Para establecer la concordancia entre la mandato administrativo y el clima laboral se ha sacado la media de las cuatro variables presentadas para cada ítem que son siempre, a veces, rara vez y nunca. Los resultados son los siguientes:

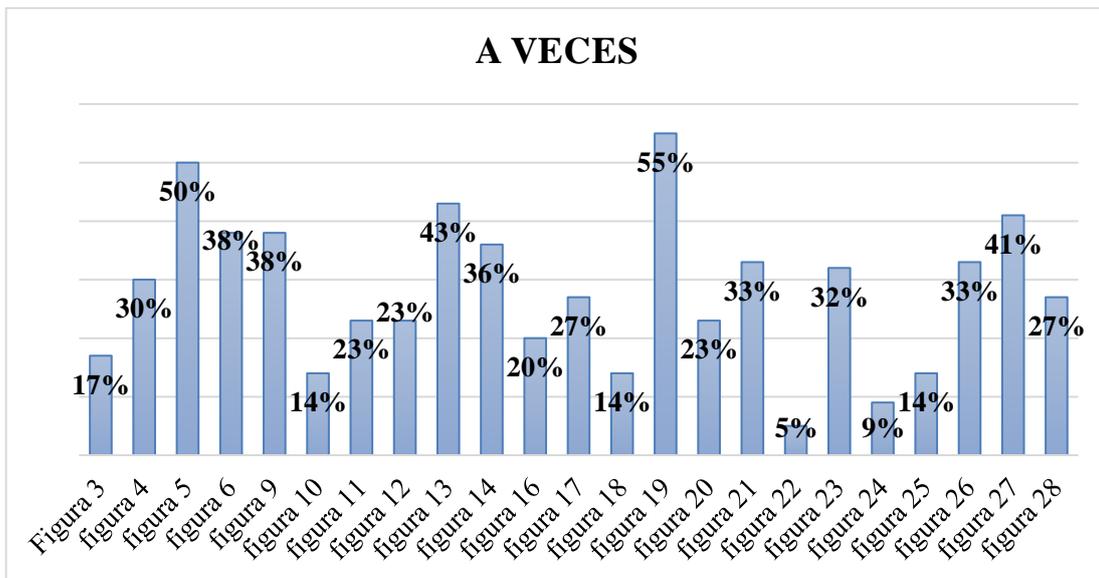
El ítem siempre que es el favorable tiene una media de 68% como se aprecia en la siguiente figura:

Figura 29: ITEMS SIEMPRE



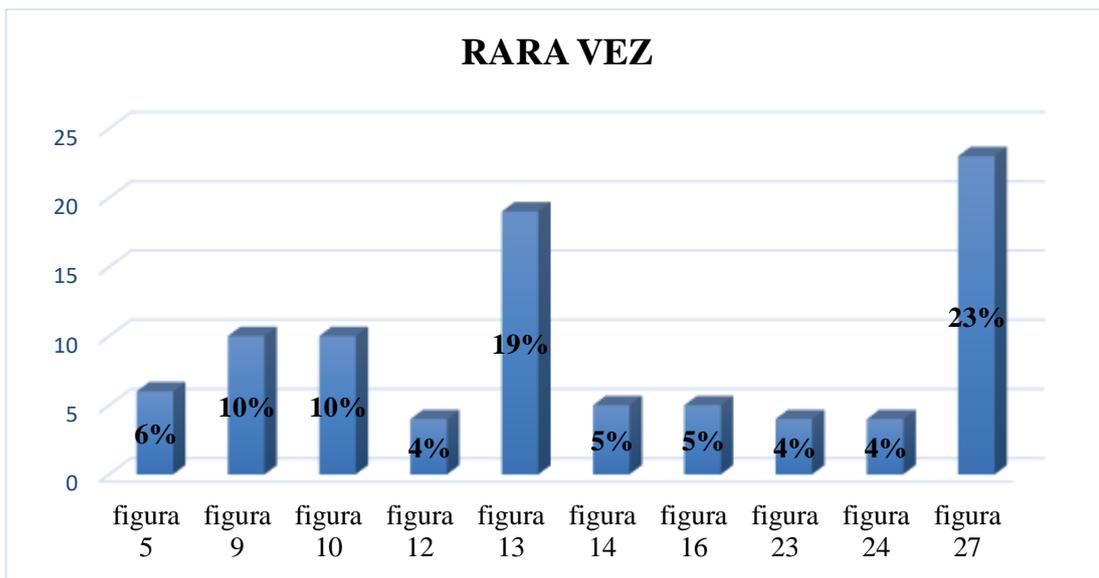
El ítem que es a veces tiene una media de 20% como se aprecia en la siguiente figura:

Figura 30: ITEMS A VECES



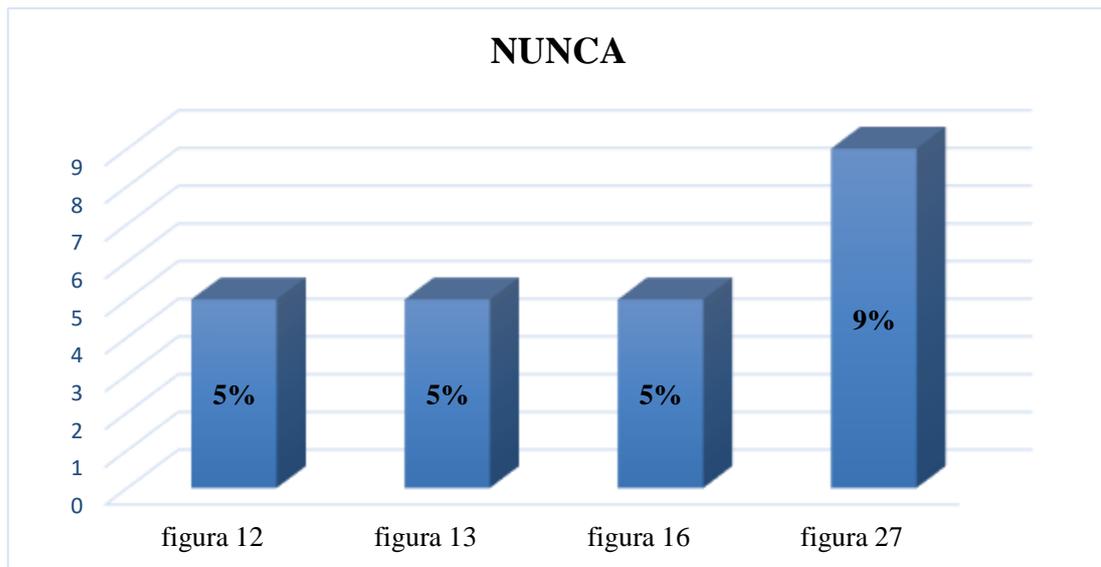
El ítem que es rara vez tiene una media de 9% como se aprecia en la siguiente figura:

Figura 31: ITEMS RARA VEZ



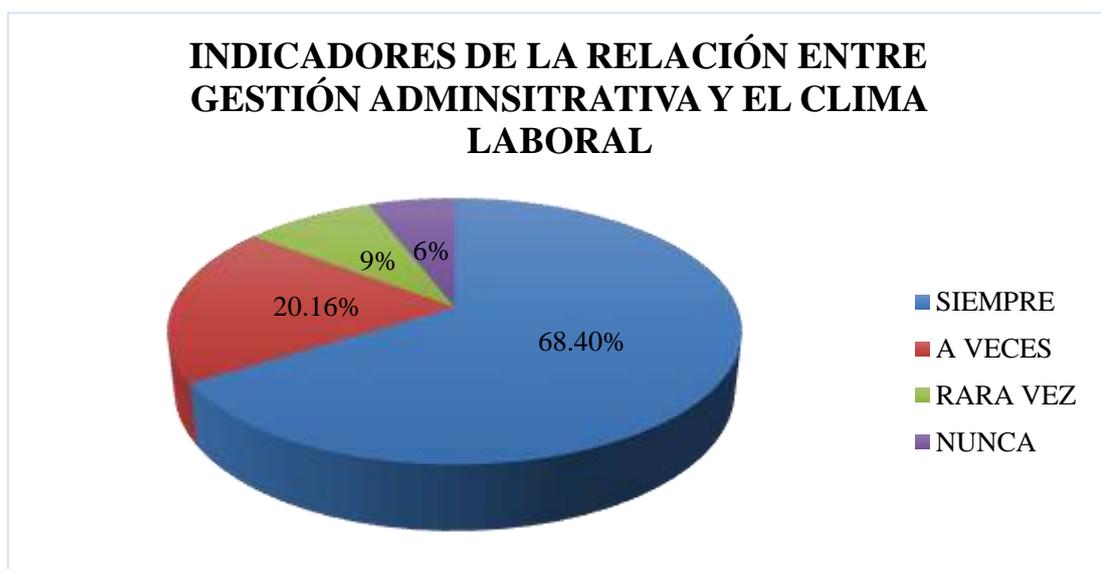
El ítem que es nunca tiene una media de 6% como se aprecia en la siguiente figura:

Figura 32: ITEMS NUNCA



Indicadores de la correlación entre el mandato administrativo y el clima laboral de Institución Educativa San Martín de Porras Bagua Grande.

Figura 33: Indicadores de la relación entre gestión administrativa y el clima laboral.



Según los resultados mostrados en los indicadores de relación se determina que la influencia de la gestión administrativa en el clima laboral es relativamente positiva considerando que se da en un 70%, el 30% restante evidencia un déficit pero que señala también puntos favorables a la influencia

IV. DISCUSIÓN

Los procesos de gestión administrativa son realizados por los colaboradores en las instituciones e influyen positiva o negativamente en el clima laboral y esto depende de diferentes dimensiones que están relacionadas con la comunicación, los compromisos, trabajo en equipo, los recursos materiales, tecnológicos y entre otros que han sido estudiados en la I. E. San Martín de Porras.

Sierra el 2015 investiga sobre el clima laboral en los colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, teniendo como objetivo establecer el clima laboral del sujeto de estudio mencionado; La presente indagación además es de carácter detallado diferenciándose de la tesis de Sierra en que la presente busca entablar una interacción de predominación entre la variable administración administrativa y clima gremial. Los resultados establecen que hay una interacción positiva y uno de los puntos de vista y que tienen similitud con la tesis en controversia es la comunicación entre ayudantes y directivos.

El 2017 Varón investiga sobre la incidencia del clima laboral en la productividad en el área administrativa de la Universidad Militar Nueva Granada. El objetivo fue identificar de qué manera incide el clima laboral en la productividad en el área administrativa de la Universidad Militar, también se busca conocer los factores que lo determinan; Varón concluye que un buen clima organizacional debe predominar en el entorno laboral y este es influyente en el desarrollo de las actividades y logros propuestos. La investigación de Varón coincide con la presente en que ambas buscan una correlación de sus variables una de influencia y la otra de incidencia. Las investigaciones coinciden también en que el factor positivo de la variable uno será favorable en la variable dos y que ambas están enfocadas a establecer los logros de las instituciones.

La gestión administrativa del colegio San Martín de Porras está orientada y relacionada a la gestión académica y por las características institucionales de la institución se establece bajo un organigrama básico que cuenta una dirección, subdirección, servicio de docentes, servicios generales y administrativos, donde prevalecen colaboradores –

docentes por las características de la organización que es de Educación Básica Regular Nivel Secundario.

Uno de los principales elementos para establecer la relación de influencia es considerada la comunicación que en la Institución Educativa es un factor positivo tanto entre directivo- docentes, directivos – administrativos y administrativos- docentes. La institución tiene un procedimiento administrativo estable dentro de los parámetros establecidos para este tipo de organizaciones y existe el cumplimiento de los compromisos establecidos entre los colaboradores y miembros de la institución educativa. Los elementos analizados y estudiados comprueban la hipótesis que es “La influencia de la gestión administrativa es positiva en el clima laboral en la institución educativa San Martín de Porras, Bagua Grande – Utcubamba, 2018” con un indicador de relación positivo del 70%.

V. CONCLUSIONES

- La gestión administrativa en la I. E. San Martín de Porras se da bajo una estructura organizacional pequeña, teniendo en cuenta las características del área de estudio que tiene una población pequeña.
- El clima laboral en la I. E. San Martín de Porras ha sido medido en las dimensiones como son la comunicación, los compromisos, trabajo en equipo, los recursos materiales, tecnológicos.
- La influencia de la gestión administrativa con el clima laboral en la I.E. San Martín de Porras es positiva que se da con un 70%, existiendo un déficit del 30% que podría ser manejado a través de un plan del fortalecimiento del talento humano que permita mitigar en los indicadores más bajos como son identidad con la institución, comunicación de cambios, mejora del entorno físico e imparcialidad por parte de los directivos.

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda a la alta dirección de la Institución Educativa considerar este documento como una base dentro de sus procesos de gestión teniendo en cuenta que se ha identificado el déficit y el cuello de botella en los aspectos de identidad con la institución, comunicación de cambios e imparcialidad por partes de los directivos donde se requiere trabajar propuestas de solución.

- ✓ Se recomienda establecer a los directivos un plan de fortalecimiento de capacidades en los colaboradores teniendo en cuenta los resultados de la investigación y promover otras investigaciones que complementen los objetivos de la Institución Educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abarca, J. (2017). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa el Tumi, Lima – 2016*. (U. S. Loyola, Ed.) Lima: Facultad de Ciencias Empresariales. Recuperado el 4 de Diciembre de 2018, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3058/1/2017_Abarca_El-clima-organizacional-y-su-influencia.pdf
- Antezana, D. (2015). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la unidad 1 de gestión educativa local Huancavelica, 2012*. (U. N. Huancavelica, Ed.) Huancavelica: Facultad de Ciencias Empresariales. Recuperado el 4 de Diciembre de 2018, de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/57/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200054.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arístides. (2010). *La muestra*.
- Cajo, L. (2018). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018*. (U. I. Vega, Ed.) Lima: Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Economicas. Recuperado el 5 de Diciembre de 2018, de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2392/TESIS_%20CAJO%20ESCUADERO%20LICIA%20DELMY.pdf?sequence=2
- Rodriguez, M. (2012). *Influencia de la gestión administrativa en el clima institucional en una II.EE. “Enrique Paillardelle” del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012*. (U. C. Vallejo, Ed.) Tacna: Escuela de Posgrado. Recuperado el 4 de Diciembre de 2018, de http://www.academia.edu/30164936/TESIS_INFLUENCIA_DE_LA_GESTION_ADMINISTRATIVA_EN_EL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_-_copia
- Sierra, M. (2015). *El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, A.V.* (U. R. Landivar, Ed.) Facultad de Humanidades. Recuperado el 4 de Diciembre de 2018, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>

Varón, J. (2017). *Incidencia del clima laboral en la productividad en el área administrativa de la Universidad Militar Nueva Granada*. (U. M. Granada, Ed.) Bogota, Colombia: Facultad de Estudios a Distancia. Recuperado el 5 de Diciembre de 2018, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16737/Varon%20Becerra%20Jackie%202017.pdf;jsessionid=FE64EAB4149057991E1CF2EC00DD0DA0?sequence=1>

ANEXOS

ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTIN DE PORRAS SOBRE EL CLIMA LABORAL

La presente encuesta, es parte de una investigación para realizar una tesis. Está dirigida a los trabajadores de la Institución Educativa San Martín de Porras con el objetivo de conocer el clima laboral en dicha Institución. Su colaboración será de gran ayuda para cumplir con el objetivo. Responda según su parecer las siguientes preguntas. Gracias por su colaboración.

--	--

Género:

Edad:

Desempeño: Docente

Administrativo

Directivo

➤ **Alternativas de respuestas:**

- Siempre (A)
- A veces (B)
- Rara vez (C)
- Nunca (D)

N°	Ítem	A	B	C	D
1	Tengo una buena comunicación con los profesores del Colegio				
2	Tengo una buena comunicación con los directivos del Colegio				
3	El Colegio realiza frecuentemente eventos especiales				
4	El director cumple con los compromisos que adquiere conmigo				
5	Entre los profesores existe una preocupación y cuidado por el otro				
6	Los profesores se ayudan los unos con los otros				
7	Existe un sentido de trabajo en equipo entre los profesores del colegio				

8	Tengo acceso a todos los recursos materiales y tecnológicos para mi trabajo				
9	Tengo opción a capacitarme en el Colegio				
10	Mi trabajo está libre de interrupciones administrativas innecesarias				
11	Mi trabajo, es concreto e importante para el Colegio				
12	Conozco la Misión y Visión del Colegio				
13	Los Objetivos y las Metas que se deben alcanzar están claras				
14	Mis funciones están claras y establecidas				
15	Recibo información de los cambios que se emprenden en el colegio				
16	El colegio valora la labor de todos los profesores				
17	El colegio es un lugar relajado para trabajar				
18	Estoy orgulloso de trabajar en este colegio				
19	El entorno físico con el que dispongo es óptimo para realizar mi trabajo				
20	Me gusta ir a mi trabajo				
21	El colegio es un lugar de trabajo amistoso				
22	Me siento respaldado por el director				
23	El director no tiene profesores favoritos				
24	Los directivos son buenos líderes en el Colegio				