



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión administrativa y clima organizacional en una entidad  
adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Balbuena Moran, Elianna Ximena (orcid.org/0000-0002-7144-7542)

**ASESOR:**

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

**CO - ASESORA:**

Mg. Alza Salvatierra, Maria Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A mis padres, por cuidarme con tanto esmero. A mi hermano, por estar a mi lado incondicionalmente.

A mi abuelo por guiarme desde el cielo.

A mi esposo, Alex, por alegrar mis días y hacerme feliz brindándome todo su amor, respeto y comprensión para conmigo.

### **Agradecimiento**

A Dios, por todas sus bendiciones. A mi madre, por haberme educado con tanta dedicación.

Un especial agradecimiento a mi padre, por impulsar en todo momento mi crecimiento y ser una guía y fuente de admiración para el desarrollo de mi carrera.

A mi asesor Freddy Romaní por su tiempo y guía para culminar este proyecto.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variable y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

## Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia de la variable Gestión Administrativa.....	18
Tabla 2 Frecuencia de la dimensión Planificación de la variable Gestión Administrativa.....	18
Tabla 3 Frecuencia de la dimensión Organización de la variable Gestión Administrativa.....	19
Tabla 4 Frecuencia de la dimensión Dirección de la variable Gestión Administrativa .....	19
Tabla 5 Frecuencia de la dimensión Control de la variable Gestión Administrativa .....	20
Tabla 6 Frecuencia de la variable Clima Organizacional. ....	20
Tabla 7 Prueba de normalidad de las variables .....	21
Tabla 8 Coeficiente de correlación entre la variable Clima Organizacional y la variable Gestión Administrativa. ....	22
Tabla 9 Coeficiente de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Planificación de la variable Gestión Administrativa .....	23
Tabla 10 Coeficiente de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Organización de la variable Gestión Administrativa .....	24
Tabla 11 Coeficiente de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Dirección de la variable Gestión Administrativa .....	25
Tabla 12 Coeficiente de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Control de la variable Gestión Administrativa .....	26

## Resumen

La investigación titulada “Gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022” tiene como objetivo general establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la entidad estudiada. El tipo de investigación es de tipo descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal. Se tuvo una población conformada por 54 trabajadores y una muestra del mismo número de trabajadores. La técnica empleada para la recopilación de datos fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios debidamente validados a través del juicio de expertos con una alta confiabilidad determinada estadísticamente a través del Alfa de Cronbach de 0.838 y 0.888 respectivamente. Respecto de los resultados, se obtuvo que el 42.6% de los trabajadores de la entidad escogida consideran a la gestión administrativa como regular mientras que el 75.9% de los trabajadores de la entidad consideran al clima organizacional como bueno. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman determinaron un  $p$  valor de 0.032 y un coeficiente de correlación de 0.293 lo que indica una correlación positiva baja demostrando que existe relación entre las variables en estudio.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, clima organizacional.

## **Abstract**

The research entitled "Administrative management and organizational climate in an entity attached to the Presidency of the Council of Ministers, 2022" has as its general objective to establish the relationship that exists between administrative management and the organizational climate in the entity studied. The type of research is descriptive correlational with a quantitative approach of non-experimental cross-sectional design. There was a population made up of 54 workers and a sample of the same number of workers. The technique used for data collection was the survey and the instruments were two duly validated questionnaires through expert judgment with a high reliability determined statistically through Cronbach's Alpha of 0.838 and 0.888 respectively. Regarding the results, it was obtained that 42.6% of the workers of the chosen entity consider the administrative management as regular while 75.9% of the workers of the entity consider the organizational climate as good. The results of the Spearman's Rho test determined a  $p$  value of 0.032 and a correlation coefficient of 0.293, which indicates a low positive correlation, demonstrating that there is a relationship between the variables under study.

**Keywords:** Administrative management, organizational climate.

## I. INTRODUCCIÓN

En América latina, los gestores administrativos no mantienen un código ético estricto permitiéndose actuar en aras de su propio beneficio teniendo un impacto negativo tanto en el clima organizacional de la entidad de la que forman parte como en la gestión administrativa a la que representan (Bellido Gomero et al., 2019).

En el distrito de Lima, el incumplimiento de las metas institucionales como consecuencia de un bajo desempeño laboral del personal, es producto de una deficiente gestión administrativa de las líderes de las instituciones evidenciándose la poca o casi nula relación entre organización y empleados; los que no se sienten identificados con la gestión.

Por su parte, dentro de toda organización existe la demanda laboral referida a los aspectos en los que el empleado debe esforzarse por cumplir y al contexto laboral que abarca los recursos que se le brindan para facilitar el cumplimiento de lo demandado (Cozma et Al, 2022). Dicho cumplimiento se va a ver reflejado en el desempeño laboral del trabajador que es afectado por el clima organizacional que se le brinda como parte del contexto laboral (Meier y Ruhterford, 2017). Es por ello que se debe medir los resultados de un buen clima organizacional con respecto del cumplimiento de las responsabilidades laborales de cada trabajador a través de las dimensiones: relaciones interpersonales, integración laboral, la innovación y flexibilidad y autonomía y estrés. (Hernández, 2008).

Se debe precisar que la gestión administrativa inadecuada tiene como principal fuerza motriz, los recursos humanos que la gestionan por cuanto si el empleador no logra potenciar la fuerza laboral de la cual dispone, las metas y objetivos institucionales propuestos no serán logrados en el tiempo estimado o bajo el uso eficiente de recursos para tal fin. Por su parte, si se realiza una correcta administración de los recursos humanos, el trabajo a desarrollar será dosificado estratégicamente asegurando la correcta distribución de labores.

Surge entonces, la necesidad de medir adecuadamente a la gestión administrativa de una entidad pública reflejada en el desempeño realizado por sus colaboradores (Procházkova, 2021). Puesto que existen factores que atentan contra

esta, dañando el clima organizacional que se tenga en la entidad, el principal sería la existencia de distintos regímenes laborales con funciones similares, con rangos salariales que difieren mucho entre sí, adicional a ello, es común que en entidades públicas la administración sea jerárquica lineal, impidiendo que los colaboradores puedan proponer soluciones o mejoras que aporten a la realización de los objetivos trazados.

Es en este escenario que el personal se siente desmotivado y muchas veces con la desidia de contribuir al éxito de la gestión, la misma que toma decisiones individualistas y centralizadas sin considerar el desarrollo de acciones a largo plazo. La toma de decisiones a la que muchas veces se enfrentan los altos funcionarios suele ser precipitada pensando en una solución inmediata puesto que no se cuenta con una adecuada planificación de las actividades y menos de la ejecución sostenible del presupuesto institucional y esto debido a que la gestión administrativa de turno no conoce el interior de la institución, no conoce la esencia de la misma; solo están de paso impuestos por cargos de confianza que en la mayoría de casos no reflejan un eficiente manejo de sus capacidades para su desempeño laboral en el campo asignado.

El presente trabajo se centrará en una entidad adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros cuya misión está ligada a la implementación del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios para restablecer los daños ocasionados por el fenómeno del Niño Costero a la infraestructura en 13 regiones del país. Debido a que la entidad escogida sufre de constantes cambios de los altos funcionarios por razones políticas viéndose afectada la ejecución presupuestal asignada, se realizará un estudio que reflejará la medida en que la gestión administrativa en la entidad escogida: desarrolla su gestión en base a las dimensiones de planificación, organización, dirección y control midiendo a su vez la relación de estas con el clima organizacional de la entidad.

Por todo lo expuesto, este trabajo responderá a la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022?

La justificación teórica de esta presente tesis se centrará en teorías que han sido tomadas como referencia la de Cueto Cedillo & de la Cuesta González que establece estudia la gestión administrativa aplicada a el talento humano. Mientras que para la variable clima organizacional, se tiene a Hernández quien establece las dimensiones para medir el clima organizacional.

En cuanto a la metodología empleada, la presente tesis se aborda mediante el enfoque cuantitativo debido a que se busca estimar la relación existente entre la variable gestión administrativa y la variable clima organizacional mediante un coeficiente de relación que se determina mediante el estudio de una muestra y aplicaciones estadísticas.

En el aspecto práctico, la variable principal, gestión administrativa, suele no ser medida de manera apropiada por los altos funcionarios de las entidades públicas quienes, a su vez, consideran el clima organizacional de una compañía como un tema superficial. Mediante esta investigación se busca resaltar la importancia de ambas variables cuando se verifica si las metas de la entidad son alcanzadas y el beneficio de los pobladores peruanos.

Los principales beneficiados de esta investigación serán los trabajadores de la entidad escogida, pues les permitirá tomar medidas preventivas o correctivas para enriquecer el clima organizacional dentro de la entidad. Asimismo, los beneficiarios de los proyectos que ejecuta dicha entidad también resultan beneficiados con esta investigación puesto que, de existir cierto avance en cuanto al clima organizacional, se tendría una mejor gestión administrativa de comprobarse la hipótesis planteada.

Se tendrá como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.

Asimismo, para determinar si los objetivos son certeros o no, se ha propuesto como hipótesis general: existe relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo concerniente a la variable clima organizacional se tienen los siguientes antecedentes.

Chávez (2018), que tuvo como variables en estudio al clima organizacional y la satisfacción laboral. Estudió a la población de enfermeras del Servicio de Cirugía. Se fundamentó en el método hipotético deductivo con una investigación correlacional con enfoque cuantitativo, usó el cuestionario con escala de Likert aplicado a 27 enfermeras del hospital en estudio. Encontrando una correlación altamente significativa entre las variables, según la prueba de Pearson  $P=0.76$ .

Zambrano (2018) hizo una investigación de tipo correlacional no experimental, para establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción para los colaboradores del hospital de Chota, Cajamarca. Para ello, tuvo una población de 262 colaboradores y una muestra de 98 colaboradores. Los resultados arrojaron que más del 90% de los trabajadores sugiere una mejora en el clima organizacional mientras que más del 60% se muestra insatisfecho.

Casano y Rivas (2017), en su indagación cuyo fin fue definir la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La investigación fue correlacional cuantitativa para lo cual utilizó la encuesta aplicada a 313 enfermeros donde la hipótesis general fue comprobada al determinarse un coeficiente de significancia dentro de lo permitido.

Bravo (2018), realizó su trabajo de investigación con un enfoque cuantitativo con el fin de esclarecer la relación entre las variables en estudio. Para tal fin, usó como instrumento las escalas de clima organizacional CL-SPC (Palma, 2000) en una población de 175 trabajadores donde se obtuvo como resultado la comprobación de la hipótesis planteada entre las variables.

Zans (2018), en su investigación correlacional cuantitativa en la universidad de Matagalpa (Nicaragua), para determinar la afinidad entre la variable clima organizacional y desempeño laboral con una muestra de 59 trabajadores con el cuestionario como principal instrumento. Se obtuvo como resultado que mientras

más optimista sea el clima organizacional, se tiene una incidencia positiva en el cumplimiento laboral de los colaboradores.

Córcega (2018), en su investigación utilizó el instrumento del cuestionario para la determinación de los factores influyentes. El resultado muestra que entre los atributos más influyentes en el clima organizacional se encuentran el estilo de liderazgo, la falta de reconocimiento hacia los trabajadores, la negativa relación jerárquica existente y las relaciones interpersonales entre los trabajadores del Liceo.

Lamoyi (2018), hizo en su estudio donde explicó la relación entre las dimensiones que estableció como creencias compartidas, liderazgo, avance escolar, entre otras. Para ello, usó la técnica de la encuesta a través del método hipotético deductivo, obtuvo como resultado una relación directa entre el clima de los alumnos de secundaria del colegio en cuestión y el avance escolar que tuvieron durante el periodo de observación.

Castrejón (2019) en su investigación correlación destinada a determinar si existe una correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral, tuvo como muestra poblacional a 40 colaboradores en una clínica de Lima. Con el fin de la medición de los objetos de estudio se usaron la encuesta y el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron la correlación significativa entre las variables estudiadas con un  $p$  valor = 0.000 menor a 0.05, resultando la aceptación de la hipótesis planteada.

Pérez, (2017) tuvo una indagación en los colegios del distrito de Ate, que fue correlacional cuantitativa tuvo como finalidad establecer si hay correspondencia entre las variables ambiente laboral y proceso de trabajo. Tuvo una población de 20 profesores a la cual se le aplicó dos cuestionarios. Los resultados obtenidos fueron la comprobación de la hipótesis planteada sobre las variables mediante un  $r=0,875$  y  $p=0,000$ .

Manosalva (2018), presentó la investigación correlacional destinada a definir si entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en un hospital donde la población fue de 193 personas conformadas por el cuerpo médico y administrativo

muestreada a través de una técnica aleatoria estratificada, había una correlación. Manosalva usó el instrumento del cuestionario con una escala de Likert de 5 puntos obteniendo como resultado la comprobación de su hipótesis planteada.

Mientras que en cuanto a la variable gestión administrativa se tienen los antecedentes descritos a continuación.

Solis e Hidalgo (2019) en su investigación buscó establecer la relación entre ambas variables mediante un diseño transeccional – correlacional aplicado mediante la técnica de la encuesta a una población de 225 empresas con una muestra de 123. Se aplicó el cuestionario, con un resultado indicando que la continuidad económica de las pymes era afectada de manera significativa por la gestión administrativa a la cual se sometían.

Casco, Garrido y Moran (2018) realizaron este artículo con el principal objetivo de explicar el desarrollo y crecimiento de empresas mediante una excelente gestión administrativa en la cual se intervino una empresa en dificultades debido a sus alcances económicos, ya que evidenciaban problemas en su gestión administrativa, donde se estableció un plan de negocios para determinar objetivos a cumplir resultando mayor rentabilidad, crecimiento y desarrollo económico de la empresa.

Prado (2022), en su investigación descriptiva correlacional de corte transversal donde planteó como propósito establecer la influencia en la gestión administrativa debido a un control interno en el sector privado de salud, tuvo una población de 5 clínicas y como muestra se tomó la clínica “Global Medic Corporation” en la región de Tumbes. Para recabar la información se usó el cuestionario, este se aplicó a 25 colaboradores de la clínica, obteniendo como conclusión que la influencia del control interno del personal del centro médico se encontraba en nivel medio, concluyendo finalmente que por medio de capacitaciones y charlas se obtenga mejoras, para así alcanzar un nivel eficiente en la variable principal por influencia del control interno.

Castañeda y Vásquez (2018), en su indagación correlacional que destinada a explicar si existe una correspondencia entre la gestión administrativa y la

satisfacción de estudiantes universitarios, estableció una muestra de 114 estudiantes de la universidad Pedro Ruiz Gallo, como instrumento se elaboró cuestionarios y la técnica fue la encuesta, la cual se aplicaron a los estudiantes de la universidad UNPRG, obteniendo como resultado de investigación un 71% de satisfacción de estudiantes universitarios siendo necesaria una mejora en cuanto a calidad y concluyéndose que si bien se obtuvo un nivel regular con estudiantes satisfechos, hay diversos factores calidad que se deben mejorar.

Tajada (2019), en su estudio correlacional propuso establecer la correspondencia existente entre el comportamiento organizacional y la gestión administrativa en la empresa SCI. La población fue de 75 colaboradores y la muestra de 63, a quienes se les aplicó la encuesta y el cuestionario, obteniéndose como resultado la corroboración de la hipótesis; determinando finalmente; que al obtener un Rho de Spearman de 0.683, se verifica la existencia de correlación entre las variables ensayadas como también en sus dimensiones presentadas en la investigación.

Morales (2018), en su trabajo de investigación aplicada – correlacional, cuyo propósito fue establecer la relación que existe en la gestión administrativa con la calidad de atención que reciben los usuarios de servicios en la municipalidad de SJL, donde la población fue de 90 trabajadores de la municipalidad y siendo la muestra la totalidad de la población, se usó la encuesta el cuestionario con la validación de expertos, como resultado se verificó la hipótesis principal al corroborar lo planteado dado que se halló un coeficiente de Rho de Spearman 0.136, concluyendo finalmente que la excelente gestión administrativa influyó significativamente en la calidad de atención, es decir; una excelente gestión administrativa ofrecerá una mejor calidad de atención y servicios en la municipalidad mencionada.

Saavedra (2019), en su investigación descriptivo correlacional de corte transversal propuso establecer si hay correspondencia entre gestión administrativa y calidad de servicios en el área de administración en la Universidad Federico Villareal, en la cual la población y muestra estuvieron compuestas por 33 empleados del área administrativa. Se aplicó la encuesta y el instrumento fue el

cuestionario, resultando que, un 42.2% de trabajadores calificaron como regular la gestión administrativa, así también como mala la calidad de servicio ofrecida en administración, concluyéndose finalmente que, entre las variables existe una correlación para el estudio realizado en la universidad en el área administrativa.

Villegas (2019), en su proyecto de investigación presentado se propuso explicar la gestión administrativa en la municipalidad de Anta en Cusco, la metodología usada fue un estudio básico descriptivo de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, con una población y muestra de 39 trabajadores con cargos a nivel gerencial en la municipalidad. Se usó la encuesta a fin de recabar la información, dándose como resultado; regular con tendencias desfavorables para la variable en estudio según los datos recogidos por medio de la encuesta; y por consiguiente se concluyó con propuestas y aplicaciones de medidas correctivas y preventivas con la finalidad de resolver las dificultades presentadas en la investigación.

Mendoza (2018), en su indagación buscó explicar la influencia de la gestión administrativa en la innovación de medianas empresas comerciales en Manta-Ecuador, la metodología empleada fue cuantitativa-analítica, con un diseño no experimental y corte transversal, en donde se tuvo como población 48 medianas empresas, de las cuales 54 colaboradores conformaron la muestra, se elaboraron dos cuestionarios, siendo la encuesta la técnica utilizada para recolección de información. Concluyéndose que se concibió el plan de gestión administrativa para la innovación de medianas empresas comerciales, los cuales fueron explicados y fundamentados con herramientas de gestión e innovación.

Salazar y Suarez (2019), en su investigación, se propusieron determinar la existencia de correspondencia entre la gestión administrativa y la satisfacción del cliente en una cooperativa de ahorro y crédito, la metodología utilizada estuvo comprendida por un diseño descriptivo correlacional. Usaron la encuesta para el recojo de información, además, se usaron dos cuestionarios para ambas variables en investigación, teniéndose como resultado la evidencia de la relación positiva existente entre las variables estudiadas, ya que se obtuvo un Rho de Pearson 0.490.

Pérez (2019), en su investigación de nivel descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal tuvo como propósito establecer como se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción de usuarios de servicios municipales en el distrito de la Pólvara (Tocache). La población estuvo compuesta por todas las personas que requerían trámites en dicha municipalidad, siendo así la muestra 230 usuarios de estos servicios en la municipalidad, a los cuales se les aplicó 2 cuestionarios, el resultado fue un coeficiente de Alfa de Cronbach igual a 0.810 y un Rho Spearman de -0.44, concluyéndose que no existe correlación entre ambas variables en estudio.

Las teorías relacionadas a la variable gestión administrativa son:

Stoner (1996) y Chiavenato (2002), establecen como dimensiones de la gestión administrativa a la planificación, organización, dirección y control con el fin de la realización de las metas establecidas. Mientras que para Stoner la administración de los recursos es resaltante, para Chiavenato el trabajo continuo de los líderes en conjunto con los colaboradores es el aspecto primordial de la gestión administrativa.

Inciarte, Marcano y Reyes (2008), en cambio, definen a esta variable como un conjunto de herramientas estructuradas a fin de consumir las metas trazadas de la organización.

Evans y Lindsay (2010) y Newman (2017), indican que esta variable tiene siete aspectos con los cuales se puede definir el manual que permita a distintas áreas comunicarse entre sí e innovar a las características de los bienes o servicios que se ofrecen según el mercado al cual se dirigen.

Coutler (2014) y Moller (2020), establece como dimensiones básicas de la gestión administrativa a la planificación, organización, dirección y control.

Martínez (2013), define a la planificación como la acción de determinar sistemáticamente los requerimientos de los recursos humanos para que se obtenga las habilidades necesarias a medida que son solicitadas.

La organización se refiere a definir un sistema eficiente con el objetivo de que lo planificado sea puesto en marcha sin mayores percances.

La dirección está ligada al gobierno y liderazgo de los mandos de la organización a través de todos los niveles de empleados de una organización.

Finalmente, el control hace referencia a la evolución del plan determinado en la primera etapa, durante todo el proceso del proyecto evaluando lo avanzado para medir el avance, la calidad y de ser el caso, establecer medidas correctivas a tiempo para que se cumpla con la meta trazada. (Koontz y Wehrich, 2015)

Mientras que para la variable clima organizacional se tiene:

Méndez (2006) y Osmani (2022), menciona que, el clima organizacional tiene un rol destacado que ha ido tomando protagonismo con el pasar de los años al aumentar el estudio de este en distintas instituciones públicas o privadas de distintos sectores dentro de la gestión de los recursos humanos.

Para Litwin y Stinger (2006) y Flórez (2208), el estudio de esta variable permite a las organizaciones tener un alcance del sentir de los colaboradores asociados a algunos atributos de la organización como la cooperación entre sus miembros, el manejo de conflicto, entre otros.

Denison (citado por Edel y García, 2007), define al clima organizacional como la manera en que un conjunto de personas reacciona ante un determinado evento en una organización (Don et al, 2021).

Shneider, Ehrhart y Macey (2011) y Wang (2022), indican que los colaboradores de una organización dentro del medio interno de trabajo poseen percepciones agrupadas según similitud. Estos autores indican que dichas percepciones establecen un tipo de relación entre el aspecto individual y los procesos que rigen la organización.

Barzón (2008), determinó que la variable estudiada guarda relación con la cultura organizacional pues los colaboradores de una organización están obligados

a convivir con sus actitudes y aptitudes dentro del ambiente laboral con el fin del cumplimiento de las metas trazadas por sus directivos.

Otra teoría importante de mencionar en el presente trabajo de investigación es la de Likert. Citada por Brunet (1999) y Davis (1991), indica que existe una dependencia entre el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los subordinados sienten y por ello concluye que la reacción será definida por la percepción (Tokgoz, 2021).

En cuanto a las dimensiones para esta variable, Hernández Sampieri (2006) establece como dimensiones, después de un exhaustivo estudio a trabajos anteriores, a las relaciones interpersonales (percepción de la dirección gerencia), integración laboral (cooperación – trabajo en equipo), innovación y flexibilidad (adaptación al cambio), y autonomía y estrés (manejo de conflictos).

### **III. METODOLOGÍA**

Según Popper (1959), es un método que usa lo genérico para establecer hipótesis específicas que van a resultar en observaciones específicas que formulen una conclusión general. Asimismo, Popper indica que la inducción y la deducción tienen significados contrapuestos.

Para lograrlo, Popper propone detectar el problema, formular la hipótesis general que a su vez tendrá hipótesis derivadas que serán estudiadas y puestas a prueba para corroborar su validez. Una vez que se tenga las conclusiones específicas de cada hipótesis, se tendrá una conclusión general al problema estudiado.

Cabe precisar, que Popper indica que no basta con corroborar una hipótesis puesto que, si esta resulta validada con las pruebas, se debe investigar más a fondo por qué salió como validada. Por el contrario, si la hipótesis resulta falseada, es decir, que los resultados arrojaron lo contradictorio, se debe realizar una hipótesis derivada para corroborar esto y dar por validada la contrastación de la hipótesis inicial.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### ***3.1.1. Tipo de investigación***

Esta investigación usó un enfoque cuantitativo de tipo básico (Ñaupas et al., 2017) porque amplió los conocimientos sobre las variables estudiadas, en virtud de la naturaleza en que se encontraban durante el proceso de recolección de datos formulando hipótesis que posteriormente fueron verificadas (Lerma (2016)).

Asimismo, esta investigación fue de nivel descriptivo correlacional (Rodríguez, 2012 y Carrasco (2009)) dado que buscó establecer si existe relación entre la variable principal, gestión administrativa, y la variable secundaria, clima organizacional, mediante técnicas estadísticas.

### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño de la investigación, por su parte, fue no experimental (Hernández et al., 2015) ya que se estudiaron los fenómenos como acontecen en su estado natural para posteriormente someterlos al análisis correspondiente.

Finalmente, se empleó un corte transversal para recabar los datos necesarios se hizo uso de un periodo de tiempo determinado en la entidad escogida (López, 2016).

### **3.2. Variable y operacionalización**

Núñez (2007), la variable asume un concepto de clasificación pues es un medio por el cual se va a establecer una medida para el fenómeno en estudio ya sea de manera cuantitativa o cualitativa. Además, esta puede definirse y operacionalizar de acuerdo con el criterio del investigador.

- Definición conceptual de las variables

La variable gestión administrativa (G.A. en adelante) está definida conceptualmente como el conjunto de técnicas y métodos utilizados en las fases de planificación, definición de metas y objetivos, organización de tareas, determinación y cumplimiento del plan usando en todo momento mecanismos de seguimiento y evaluación, para posteriormente establecer si las metas trazadas por la entidad son alcanzadas. (Zamora, 2018 y Leal, 2015).

Tagiuri y Litwin definen al clima organizacional (C.O. en adelante) como una característica que está presente de manera constante influyendo en la forma en la que se comportan los colaboradores dentro de su entorno laboral o la empresa y que puede ser determinada en base a indicadores particulares de la organización. (Edel y García, 2007 y Meier et al, 2017).

- Definición operacional de las variables

Ambas variables se medirán a través de indicadores detallados debidamente en la matriz de operacionalización en el Anexo 02, y por una escala de medición ordinal de cinco ítems (Graham, 2021 y Hall et al, 2022).

- Indicadores de las variables

Los indicadores de la variable G.A. están relacionado a cada de sus dimensiones. Para la dimensión planificación, los indicadores son: plan estratégico, plan operativo, administración estratégica. Para la dimensión organización son capacitación técnica, identificación laboral, motivación laboral. Para dirección son infraestructura, racionalización y optimización de recursos. Para la dimensión control son instrumentos de gestión, táctica – estrategia, normativa y operatividad (Otovescu, 2021 y Sinaj, 2022).

De igual forma para la variable C.O. se tienen indicadores para cada una de sus dimensiones. Para la dimensión relaciones interpersonales, los indicadores son bienestar de los empleados, comunicación, trabajo en equipo. Para integración laboral son colaboración, respuesta al cambio y seguridad. Para innovación y flexibilidad son flexibilidad, innovación y adaptación al cambio. Para autonomía y estrés los indicadores son autonomía y conflicto (Riego de Dios, 2020 y Mutonyi, 2022).

- Escala de medición de las variables

Se utilizó la escala ordinal para la medición de las variables G.A. y C.O. Para Hernández (2018), la escala de Likert es una escala ordinal en la que las alternativas de respuestas son pares contrarios que tienen elementos entre ellos que aumentan en intensidad de un extremo a otro.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Arias (2012), la población está referida a una agrupación de elementos que comparten características similares sobre las cuales se dará una conclusión, además, define a la población como finita o infinita según el número de elementos que la conformen. Por ello, para esta investigación la población serán 54 colaboradores de la entidad adscrita a la PCM.

### **3.3.2. Muestra**

Para establecer la muestra, sólo se tomó en cuenta las recomendaciones establecidas por el asesor de la presente tesis y la guía de elaboración de producto de la Universidad para la recolección de datos estableciendo un número promedio de 50 personas. Al ser 54, los colaboradores de un área de la entidad escogida a la cual se tuvo acceso, se trabajará con una muestra de 54 personas. Para Castro (2003), la muestra está incluida dentro del conjunto global de la población de estudio que es unida por cualidades similares entre sus elementos. Castro (2003), las divide en probabilística y no probabilística.

### **3.3.3. Muestreo**

La técnica empleada para determinar la muestra es el muestreo según Hernández y Mendoza (2018) pues depende de las condiciones que permitieron la selección de la muestra al momento de realizar el estudio. En cuanto al muestreo probabilístico, se refiere a cuando los elementos no tienen características distintivas entre ellos y todos pueden pertenecer a la muestra, puede ser aleatoria, estratificada, por conglomerado o por áreas. Mientras que, para el no probabilístico, el investigador escogerá a ciertos individuos de la población de acuerdo con los atributos específicos que busca utilizando un criterio para separar la muestra, puede ser intencionados, por conveniencia o accidentales.

En este trabajo se utilizará el tipo a utilizarse es el no probabilístico, usando como muestra a los 54 trabajadores de la entidad escogida.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Hernández y Mendoza (2018), establece que estas son los recursos disponibles que posee el investigador para recabar los datos que necesita para probar sus hipótesis. Las técnicas de investigación pueden brindar información cuantitativa o cualitativa dependiendo del enfoque de la investigación.

Por consiguiente, la técnica a ser utilizada en esta investigación fue la encuesta.

Según, Arias (2012), los instrumentos son los recursos destinados a registrar la data recopilada por el investigador según la técnica escogida. Los instrumentos pueden recabar información de manera física, en papel a través de encuestadores, por ejemplo, o de manera digital mediante cuestionarios. El instrumento es el cuestionario (Neto et al, 2022).

Para esta tesis el cuestionario fue elegido como instrumento, además se tuvo un cuestionario para la variable G.A. y un cuestionario para la variable C.O. Ambos instrumentos son presentados en los anexos 03 y 05.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se usó como herramienta el programa SPSS v. 25 para someter a los cuestionarios a un ensayo estadístico previo donde se midió el coeficiente de Alfa de Cronbach a través de datos aleatorios antes de realizar la recolección de datos definitiva. Se tuvo una muestra de 15 personas para la prueba piloto como se muestra en el Anexo 07 y 08. Los resultados obtenidos fueron, para la variable G.A., un coeficiente de fiabilidad de 0.838 y una confiabilidad de 83.8%, mientras que para la variable C.O. un coeficiente de fiabilidad de 0.888 y una confiabilidad de 88.8%. Dado que, las confiabilidades obtenidas son mayores al 80%, se asume que el test es fiable.

### **3.5. Procedimiento**

Se administró el instrumento a los 54 trabajadores de la entidad escogida, para lo cual se validó previamente el instrumento a través de juicios de expertos y se solicitó la autorización correspondiente al Jefe de dicha unidad. Los resultados de los cuestionarios fueron llevados a una base de datos para su análisis y posteriormente se determinó la relación entre ambas variables mediante el uso del programa SPSS v.25. Asimismo, se presentaron los resultados para los cuales se realizaron una discusión y análisis y posteriormente las conclusiones y recomendaciones fueron presentados en los capítulos finales.

### **3.6. Método de análisis de datos**

A fin de analizar la información, primero se procedió con la recolección de datos mediante los cuestionarios. Cuando la data ya se encontró recopilada en su totalidad, se ingresó al programa SPSS v.25 para obtener el coeficiente de

correlación entre las dimensiones de la variable G.A. y la variable C.O. Se precisa que, para esta investigación se utilizó la estadística descriptiva. Castillo (2018) la define como el proceso en que se analiza los datos a través de la estadística inferencial para establecer conclusiones entre variables, para obtener los coeficientes del programa SPSS v.25.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este trabajo se rigió bajo el “Código de Ética en Investigación” donde se explica los distintos principios a los cuales las personas nos debemos de someter para ser profesionales exitosos y de gran valor moral. Entre estos, para la presente tesis se ha tomado especial consideración a la competencia profesional y científica, probidad y la transparencia, publicado por la Universidad Cesar Vallejo. Toda vez que para la recolección de datos se protegió la identidad de los participantes indicando la confidencialidad del mismo, también se les indicó que la información recolectada fue usada con fines académicos con el fin de determinar la relación entre aspectos importantes que rigen en su entidad.

## IV. RESULTADOS

### Estadística descriptiva

#### Tablas de frecuencia

**Tabla 1**

*Frecuencia de la variable Gestión Administrativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	1.9	1.9
Regular	22	40.7	42.6
Buena	31	57.4	100.0
Total	54	100.0	

#### **Interpretación:**

Para la variable G.A., del 100% de los encuestados, solo 1 de los encuestados considera que la gestión es deficiente, mientras que 22 consideran que esta es regular lo que representa un 40.7% y 31 la consideran buena representando el 57.4%.

**Tabla 2**

*Frecuencia de la dimensión planificación de la variable Gestión Administrativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	1.9	1.9
Regular	46	85.2	87.0
Buena	7	13.0	100.0
Total	54	100.0	

#### **Interpretación:**

Para la dimensión planificación de la variable G.A., del 100% de los encuestados, solo 1 la considera deficiente, 46 consideran que esta es regular lo que representa un 85.2% y 7 la consideran buena representando 13%.

**Tabla 3***Frecuencia de la dimensión Organización de la variable Gestión Administrativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	1.9	1.9
Regular	21	38.9	40.7
Buena	32	59.3	100.0
Total	54	100.0	

**Interpretación:**

Para la dimensión Organización de la variable G.A., del 100% de los encuestados, solo 1 la considera deficiente, 21 consideran que esta es regular y 32 la consideran buena. Además, existe un porcentaje acumulado del 40.7% que considera que la G.A. es regular.

**Tabla 4***Frecuencia de la dimensión Dirección de la variable Gestión Administrativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	1.9	1.9
Regular	17	31.5	33.3
Buena	36	66.7	100.0
Total	54	100.0	

**Interpretación:**

Para la dimensión Dirección de la variable G.A., del 100% de los encuestados, solo 1 la considera deficiente, 17 consideran que esta es regular y 36 la consideran buena. Sin embargo, existe un porcentaje acumulado del 33.3% que considera que la G.A. es regular.

**Tabla 5***Frecuencia de la dimensión Control de la variable Gestión Administrativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	1.9	1.9
Regular	17	31.5	33.3
Buena	36	66.7	100.0
Total	54	100.0	

**Interpretación:**

Para la dimensión Control de la variable G.A., del 100% de los encuestados, solo 1 la considera deficiente, 17 consideran que esta es regular y 36 la consideran buena. Además, existe un porcentaje acumulado del 33.3% que considera que la G.A. es regular.

**Tabla 6***Frecuencia de la variable clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	1.9	1.9
Regular	12	22.2	24.1
Buena	41	75.9	100.0
Total	54	100.0	

**Interpretación:**

Para la variable C.O., del 100% de los encuestados, solo 1 la considera deficiente, 12 consideran que esta es regular y 41 la consideran buena. Sin embargo, existe un porcentaje acumulado del 24.1% que considera que el C.O. es regular.

## Estadística inferencial

### Prueba de normalidad

H<sub>0</sub>: Los datos de las variables en estudio tienen distribución normal

H<sub>1</sub>: Los datos de las variables en estudio no tienen distribución normal

### Tabla 7

#### *Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	.124	54	.038
Clima Organizacional	.160	54	.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación:

La prueba de K-S se realizó en base a 54 datos para cada una de las variables. El nivel de significancia obtenido para ambos casos fue menor a 0.05 por lo cual, se acepta la hipótesis H<sub>1</sub>, concluyendo que los datos no tienen distribución normal.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.

**Tabla 8**

*Coeficiente de correlación entre la variable Clima Organizacional y la variable Gestión Administrativa*

		Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,293*
		Sig. (bilateral)	.032
		N	54

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Interpretación:**

La tabla 2 muestra que existe una fuerza de correlación positiva baja equivalente al 29.3 %. Asimismo, el p valor hallado es de  $0.032 < 0.05$  (nivel de significancia estadística); rechazando la hipótesis nula ( $H_1$ ) por lo que, se afirma que existe correlación entre ambas variables en estudio.

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.

$H_1$ : Existe relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.

**Tabla 9**

*Coeficiente de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Planificación de la variable Gestión Administrativa*

			Planificación
Rho de	Clima	Coeficiente de correlación	.080
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	.566
		N	54

**Interpretación:**

Los resultados muestran que la prueba de Rho Spearman tiene un p valor igual a 0.566 que es mayor que el nivel de significancia estadística  $\alpha = 0.05$  con lo que se acepta la  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ . Por lo tanto, se afirma que no existe correlación entre la dimensión planificación de la variable gestión administrativa y la variable clima organizacional.

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.

$H_1$ : Existe relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.

**Tabla 10**

*Coeficiente de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Organización de la variable Gestión Administrativa*

			Organización
Rho de	Clima	Coeficiente de correlación	.166
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	.230
		N	54

**Interpretación:**

Para la dimensión organización, los resultados muestran que la prueba de Rho Spearman tiene una significancia de  $0.230 > 0.05$  (nivel de significancia) con lo que se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.

$H_1$ : Existe relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.

**Tabla 11**

*Coeficiente de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Dirección de la variable Gestión Administrativa*

			Dirección
Rho de	Clima	Coeficiente de correlación	,317*
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	.020
			N
			54

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Interpretación:**

Los resultados muestran que la prueba de Rho Spearman tiene una significancia de 0.020 que es menor a 0.05 con lo que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Es decir, existe relación entre la dimensión dirección de la variable gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022 y las variables tienen una correlación positiva baja.

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.

$H_1$ : Existe relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.

**Tabla 12**

*Coeficiente de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Control de la variable Gestión Administrativa.*

			Control
Rho de	Clima	Coeficiente de correlación	.228
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	.097
			N
			54

**Interpretación:**

Los resultados muestran que la prueba de Rho Spearman tiene una significancia de 0.097 que es mayor a 0.05 con lo que se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .

## V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos que entre las dimensiones planificación, organización y control de la variable G.A. no existe relación con la variable C.O. a diferencia de estudios realizados con anterioridad en otras instituciones estudiadas.

En cuanto a los antecedentes citados para la variable gestión administrativa, se tiene a Tajada quien estudió la relación de esta con el comportamiento organizacional encontrando una correlación positiva de grado medio. Por el contrario, en el presente estudio la correlación es baja entre las variables estudiadas, encontrándose que, de las cuatro dimensiones de la primera variable, sólo una guarda correlación positiva baja con la segunda variable que es la dirección. Dicha variable está íntimamente relacionada con el máximo representante de la institución quien llega al cargo a través de un puesto de confianza pero que mediante la optimización de recursos o una buena infraestructura puede conllevar a un buen clima organizacional pues los colaboradores tienen manera de crecer en el ámbito profesional y se sienten cómodos en el lugar donde laboran.

Las otras tres dimensiones, planificación, organización y control pueden no estar desarrolladas completamente en la entidad escogida al ser esta creada en el 2017 para atender situaciones de emergencia de carácter excepcional y temporal. Debido a ello, en cuanto a la planificación cuenta con el Plan Institucional y el Plan Operativo de la entidad, pero no con el resto de documentos de planificación normalmente usados en otras entidades del estado puesto que los recursos destinados a esta entidad no son ordinarios, sino son recursos del Fondo para intervenciones ante la ocurrencia de desastres naturales (Struzyna, 2021).

En cuanto a la dimensión organización, análogamente, al ser una institución con apenas cinco años de funcionamiento y con una exigencia de capacidad de respuesta de manera casi inmediata por los daños por el fenómeno del Niño Costero, puede afectar de manera considerable el clima organizacional al influir en el indicador de autonomía y estrés por la presión en los plazos en los que se debería de entregar las obras públicas, informes internos, entre otros.

Respecto de la dimensión control, la normatividad y la operatividad de la entidad se debe establecer de manera clara y concisa para que todos los colaboradores puedan apegarse a esta. Dado que es una entidad adscrita a la PCM, se rige por la Ley del código de ética – Ley N° 27815, sin embargo, el solo uso de esta ley no es suficiente para mantener un control interno dado que deben existir mayores directivas que aseguren en fiel cumplimiento de las funciones de los trabajadores de dicha entidad.

Otro importante antecedente a resaltar es Villegas (2019) quien trata de explicar la gestión administrativa en una municipalidad de Cusco y encuentra que las dimensiones planificación, dirección y control tienen falencias en su gestión. Al igual que en esta investigación, se observa que las dimensiones planificación y control tienen muchos ítems en los cuales se debe de mejorar de acuerdo con el estudio de indicadores que cada entidad del estado debe realizar a fin de que la gestión administrativa en su conjunto mejore y las metas trazadas de cada entidad se cumplan a cabalidad de manera que no se reviertan recursos al finalizar el año fiscal.

Entre la variable dirección y organización existen discrepancias en la correlación.

Por un lado, se observó que es necesaria la formalización y actualización de la normatividad vigente a través de los instrumentos de gestión en la variable organización, mientras que para la variable dirección es la falta de motivación en los trabajadores la que resulta en un impacto negativo en la gestión administrativa de la entidad.

Por otro lado, en la organización de la entidad en estudio las capacitaciones técnicas no son concurrentes para los trabajadores por lo cual no se logra una mejoría en la identificación laboral y la motivación laboral impactando negativamente en el clima organizacional. En cuanto la dirección, la optimización de recursos y la racionalización de las funciones de cada colaborador, asimilando la responsabilidad que esto conlleva tiene una influencia positiva en la variable clima organizacional.

A diferencia de otros antecedentes, en esta investigación, la relación entre las variables estudiadas tiene correlación muy baja. En la investigación de Tajada (2019), se observó que el comportamiento organizacional tiene 68.3% de correlación. Después de analizar ambas investigaciones, se observa que Tajada realiza un muestreo más selectivo donde su muestra es 15% menor a su población. Este muestreo permite obtener resultados más precisos al momento de usar el cuestionario entre los trabajadores de la empresa estudiada, logrando así una mayor precisión en el coeficiente de correlación encontrado.

Otro antecedente donde la G.A. ejerce una influencia directa en la variable secundaria es la investigación de Morales (2017) quien determinó que la manera de atender de los trabajadores de una municipalidad limeña se ve influenciada de manera significativa por la excelente gestión administrativa edil y esto se ve reflejado en la mejor calidad de atención que recibe el público usuario de dicha entidad. Sin embargo, pese a que la relación entre ambas variables tiene un alto coeficiente, entre las dimensiones de la variable G.A. y la otra variable existe una relación positiva muy baja. A diferencia del presente estudio donde de las cuatro dimensiones, solo una presenta correlación con la variable C. O.

Sobre la G.A. se tiene también el antecedente de Prado (2022), donde establece la importancia del control interno. Al respecto, se puede precisar que la variable gestión administrativa no solo tiene una correspondencia con el clima organizacional sino también con otras variables que suman para lograr una eficiente gestión. El autor precisa que por medio de capacitaciones y charlas para los colaboradores se puede obtener una mejora en los trabajadores de la clínica en la que realizó el estudio. Comparándolo con la gestión administrativa estudiada en la presente tesis, se puede decir que la dimensión organización consta de indicadores como capacitaciones técnicas que están relacionadas con los hallazgos del autor mencionado.

Otro importante hallazgo que se tuvo es en cuanto a la variable clima organizacional. Chávez (2018) indica que la satisfacción laboral es altamente significativa para el clima organizacional. Análogamente sucede en la presente tesis dado que dentro de los indicadores estudiado está el bienestar de los empleados

que dentro de sus componentes puede contener a la satisfacción personal que dentro del entorno laboral está íntimamente relacionada al hallazgo del presente autor. Por ello, después de la investigación se obtuvo una correspondencia baja entre las variables en estudio.

Por el contrario, existen antecedentes donde la variable G.A. no guarda correlación con la otra variable en estudio como es el caso de Perez (2019), donde la variable satisfacción de usuarios de servicios municipales no guarda relación con la gestión administrativa para el público usuario de los servicios municipales en un distrito de Tocache.

Por su parte Zambrano al estudiar la relación de la variable C.O. con la satisfacción encuentra que el 90% de los colaboradores sugiere una mejora en el clima organizacional, este hallazgo resulta importante pues no solo indica que existe una incomodidad, o una sensación de fastidio, sino que son los mismos colaboradores los que desean implementar una propuesta de mejora a fin de combatir la actual gestión e incrementar la satisfacción que encuentran al ir a su centro de labores. Para esta investigación, se tiene que más del 75% considera el clima organizacional como bueno, contrariamente, más del 40% considera a la gestión administrativa como regular por cuanto fue necesario analizar cada una de las dimensiones de la variable principal.

En cuanto a la recolección de datos, esta se vio limitada en la distribución y aplicación de los cuestionarios puesto que fue de manera virtual. Principalmente, esto se debió a que la Covid-19 digitalizó muchos procesos entre ellos, la recopilación de información a través de cuestionarios o encuestas, que pasaron de ser de manera física mediante una pequeña entrevista entre el encuestado y el encuestador a ser formularios de Google Forms distribuidos mediante aplicaciones como Whatsapp o Gmail. Si bien, esta digitalización logra que la distribución y recopilación de información sea más rápida o asincrónica pues los encuestados pueden resolver el cuestionario en cualquier momento del día; al no existir una interacción con el encuestado, se podría inducir al error en cuanto al marcado correcto de alternativas o a claridad de las preguntas para el encuestado.

Asimismo, si bien el presente cuestionario fue dado de manera anónima únicamente preguntando sobre género y rango etario, es posible que las respuestas obtenidas se vean distorsionadas de la realidad puesto que al no existir una entrevista física para cada encuestado no se puede leer el lenguaje corporal de este y tener una mayor precisión en cuanto a la veracidad de sus respuestas. También se debe resaltar que, al ser un cuestionario asincrónico no es posible determinar si el encuestado contestó cada pregunta haciendo uso de un tiempo prudente para determinar la respuesta que más se asemejara a su realidad o si lo realizó en el mínimo tiempo cometiendo posibles errores en el llenado del formato de Google Forms.

Del análisis realizado, en cuanto a las limitaciones de la investigación se tiene principalmente las restricciones de movilidad por la enfermedad de la Covid-19 que influenció negativamente en la realización de los cuestionarios. Además, debido a dicha enfermedad, todas las asesorías y revisiones del presente documento fueron realizadas de manera virtual existiendo así dificultades en cuanto a horarios de clases sincrónicas o asincrónicas, material de apoyo o trabajo en equipo para consultar las dudas que pudieran existir.

Otras dificultades que se tuvo en cuanto a la realización de la presente investigación fue la aplicación del cuestionario y su desarrollo con el software SPSS debido a que, al no existir clases presencial, no fue posible el acceso a la licencia que la universidad nos pudiese brindar y se realizó el análisis de los resultados con una versión de prueba por 30 días por cuanto el tiempo de la licencia de prueba también fue una limitante para el desarrollo de esta investigación.

En vista de que los cuestionarios fueron distribuidos de manera virtual a través de google forms, se descargó la versión de prueba para validar el instrumento. Sin embargo, la realización del cuestionario por parte de los encuestados, tomó mayor tiempo que el previsto debido a que no fue de manera presencial y se tuvo que mandar recordatorios para que los colaboradores pudieran responder. En consecuencia, cuando se obtuvieron las respuestas, el tiempo para procesar la data fue escaso.

Finalmente, se resalta la importancia de comparar los hallazgos de esta investigación con la de otros autores tanto nacionales como internacionales para medir el grado de similitud que pudiera obtener la relación de la variable gestión administrativa con otras variables en estudio, en especial, con la variable clima organizacional. Precisando que sí guardan una correlación positiva baja.

## VI. CONCLUSIONES

Después de la recolección de datos de campo y de realizarse el análisis de los resultados, se tienen las siguientes conclusiones:

1. En relación al objetivo principal de esta investigación se determina que, entre la variable gestión administrativa y clima organizacional existe un coeficiente de correlación positiva bajo de 0.293.
2. Atendiendo a los objetivos específicos se determinó que, las dimensiones planificación, organización y control de la variable gestión administrativa no tienen relación con la variable clima organizacional puesto que los  $p$  valor hallados (0.566, 0.230 y 0.09 respectivamente) son mayor al nivel de significancia.
3. La dimensión dirección de la variable gestión administrativa, sí tiene relación con la variable clima organizacional con un  $p$  valor hallado de 0.02, que es menor al nivel de significancia.

## **VII. RECOMENDACIONES**

En virtud de las conclusiones sobre el objeto de la investigación, se realizan las siguientes recomendaciones a la entidad observada.

1. Se recomienda a la entidad observada que priorice la actualización del Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo institución a fin de mejorar la administración estratégica de la entidad.
2. La entidad debe incrementar la capacitación técnica que se le brinda a los trabajadores incluyendo nuevos talleres o seminarios con herramientas que le permitan al colaborador agilizar sus tareas.
3. La optimización de recursos debe ser prioridad para la entidad, como también el mejoramiento de la infraestructura actual.
4. La normativa vigente que rige a la entidad en estudio debe ser actualizada de acuerdo con los instrumentos de gestión utilizados por los directores de cada área de la entidad.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme.
- Castrejón, K. (2016). Gestión institucional y clima organizacional en la institución educativa N° 80008 'República Argentina' de Trujillo – 2016. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Trujillo – Perú.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Ed. San Marcos. P.236.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª Edición). Caracas: Uypal.
- Chávez, M. y Hernani, C. (2018) El Clima organizacional y la gestión administrativa en la oficina de tesorería de la sede central del ministerio de educación, Periodo de mayo a julio del 2018”
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. México. Mc Graw Hill. (p.221)
- Cozma, I., Et Al (2022). Correlations between Service Quality Management and Satisfaction of Local Public Administration Employees: A Comparative Study between Romania and Republic of Moldova. Annals of the University of Oradea, Economic Science Series, 31(1), 361–373.
- Davis K., y Newstrom J. (1991). Comportamiento humano en el trabajo. Editorial Mc. Graw Hill
- Don, Y et al (2021). Challenges for using organizational climate tools for measuring teacher job satisfaction. International Journal of evaluation and research in education, 465-475.
- Flórez, J. (2008). El comportamiento humano en las organizaciones. Editorial Universidad de Ecuador. 540 p.
- Graham Hassall. (2021). Government and Public Policy in the Pacific Islands: Vol. First edition. Emerald Publishing Limited.

- Hall, J. L., O'Flynn, J., & Van-Thiel, S. (2022). The future of public administration research: An editor's perspective. *Public Administration*, 100(1), 59–71. <https://doi.org/10.1111/padm.12829>
- Hernández, M. (2008). *La complejidad del estudio de la cultura organizacional*. México D.F.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
- Hernández R., Fernández, C. Baptista P. (2015). *Metodología de la investigación*. 13ra edición. Editorial Mc.Graw Hill.
- Hidalgo, S. (2020) *Gestión administrativa y clima organizacional en la unidad educativa "José Jesús Ocampo Salazar"* Ecuador.
- Koontz, H y Wehrich, H. (2015). *Administración. Una perspectiva global*, México: Mc Graw Hill.
- Joshua Newman. (2017). *Governing Public-Private Partnerships*. McGill-Queen's University Press.
- Lerma, H. (2016). *Metodología de la investigación* (5ta ed). ECOE, ediciones, Perú.
- Leal, J. (2015). *Principios de la gestión administrativa*. Editorial McGraw Hill. Interamericana de España. <http://www.abc.com.py/articulos/principios-de-lagestion-administrativa1154671.html>.
- López, C. (2016). *Metodología de la investigación* (7ma ed). México. Editorial Brujas
- Méndez, C. (2006) *clima organizacional en Cololombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Meier, K. J., Rutherford, A., & Avellaneda, C. N. (2017). *Comparative Public Management: Why National, Environmental, and Organizational Context Matters*. Georgetown University Press.
- Møller, F. S. (2020). *Public Administration: Perspectives, Management and Challenges*. Nova.
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., Lien, G., & González-Piñero, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 22(1), 637. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>
- Neto, H. V., Arezes, P., & Barkokébas Junior, B. (2022). Adaptation and psychometric validation of a questionnaire about organizational safety culture

- and climate for the Brazilian reality. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*: JOSE, 28(3), 1372–1386. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1911915>
- Núñez Flores, M. i. (Julio-Diciembre de 2007). Las variables: Estructura y función en la hipótesis. *Revista de Investigación Educativa*. Vol II (20), 169-179.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. 4ta edición. Ediciones Universidad.
- Osmani, F., Sejdiu, S., & Jusufi, G. (2022). Organizational Climate and Job Satisfaction: Empirical Insights from Kosovo Manufacturing and Service Sector Organisations. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 27(1), 361–377. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.27.1.20>
- OTOVESCU, D., & BUD, A.-M. (2021). Sociological Perspectives Regarding Management Strategies in Public Administration. *Revista Universitară de Sociologie*, 17(3), 91–98.
- Pérez, F. (2017). Clima organizacional y gestión institucional en las instituciones educativas de la Red N° 09 del distrito de Ate. Universidad César Vallejo.
- Procházková, E. (2021). Management in State Administration. *Economics & Management (1802-3975)*, 1, 52–61.
- Riego de Dios, E. E. (2020). Supervisory Relationship, Organizational Climate and Satisfaction of Employees in a Local Community College. *Online Submission*, 4(2), 164–170.
- Rodríguez, D., & Vallderiola, J. (2012). *Metodología de la investigación*. Editorial Catalunya.
- Sinaj, Z. (2022). Workplace Emotional Management and Public Administration Responsibility: Study on The Perception of Emotional Intelligence in Albanian Public Institutions. *Review of International Geographical Education Online*, 12(1), 278–288. <https://doi.org/10.48047/rigeo.12.1.24>
- Stoner, J. (1996) *Administración*. Editorial Prentice Hall Hispanoamérica. México
- Strużyna, J., Marzec, I., & Bozionelos, N. (2021). Competency Management in Bureaucratic Organizations: Evidence from the Polish Public Administration. *European Management Review*, 18(2), 43–57. <https://doi.org/10.1111/emre.12437>

- Tokgöz, A., & Önen, Ö. (2021). Investigation of the Relationship between Organizational Democracy and Job Stress Level Perceptions of Administrators and Teachers. *Shanlax International Journal of Education*, 9(2), 26–33.
- Wang, H. (2022). Analysis and Application of Quality Indicators in Hospital Administrative Management Based on a Fuzzy Hierarchical Model. *Journal of Sensors*, 1–13. <https://doi.org/10.1155/2022/4222894>
- Zamora, W., Ponce, T., Chávez, M., y Cedeño, I. M. B. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240.

# ANEXOS

## Anexo 01

### Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.</p>	<p>VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA</p>				
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Existe relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.</p>	<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>Ítems</b></p>	<p><b>Escala de valores</b></p>	<p><b>Nivel y Rango</b></p>
			Planificación	Plan estratégico Plan operativo Administración estratégica	1,2,3,4,5,6	<p><b>Escala: ordinal</b></p> <p>1) Muy en desacuerdo</p> <p>2) En desacuerdo</p> <p>3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4) De acuerdo</p> <p>5) Muy de acuerdo</p>	<p><b>Gestión administrativa:</b></p> <p>Bajo (0-42)</p> <p>Medio (43-84)</p> <p>Alto (85-125)</p>
			Organización	Capacitación técnica Identificación laboral Motivación laboral	7,8,9,10,11,12		
			Dirección	Infraestructura Racionalización Optimización de recursos	13,14,15,16,17,18,19		
			Control	Instrumentos de gestión Táctica – estrategia Normativa Operatividad	20,21,22,23,24,25		
			<p>VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL</p>				
			<b>Dimensiones:</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de Valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>
			Relaciones Interpersonales	Bienestar de los empleados Comunicación Trabajo en equipo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	<p><b>Escala: ordinal</b></p> <p>1) Muy en desacuerdo</p> <p>2) En desacuerdo</p> <p>3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4) De acuerdo</p> <p>5) Muy de acuerdo</p>	<p><b>Clima organizacional:</b></p> <p>Bajo (0-50)</p> <p>Medio (51-100)</p> <p>Alto (101-150)</p>
			Integración laboral	Colaboración Respuesta al cambio Seguridad	13,14,15,16,17,18		
			Innovación y flexibilidad	Flexibilidad Innovación Adaptación al cambio	19,20,21,22,23,24,25,26,27		
			Autonomía y estrés	Autonomía Conflicto	28,29,30		
			<p>VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL</p>				
<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>TIPO: Básico</p> <p>DISEÑO: No experimental, Correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p> <p>POBLACIÓN: 54 trabajadores de una entidad adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros el año 2022</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 54 trabajadores</p> <p>MUESTREO: no probabilístico</p>	<p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b></p> <p>TÉCNICA: encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>	<p><b>JUSTIFICACIÓN</b></p>				
			<p><b>JUSTIFICACIÓN TEÓRICA:</b></p> <p>La teoría de Cueto Cedillo &amp; de la Cuesta González que establece estudia la gestión administrativa en el ámbito de los recursos humanos. Para la variable clima organizacional, se tiene a Hernández establece las dimensiones para medir el clima organizacional.</p>	<p><b>JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA:</b></p> <p>La presente tesis se aborda mediante el enfoque cuantitativo debido a que se busca estimar la relación entre las dos variables en estudio mediante un coeficiente de relación que se determina mediante el estudio de una muestra y la estadística.</p>	<p><b>JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA:</b></p> <p>La variable principal, gestión administrativa, suele no ser medida de manera apropiada por los altos funcionarios de las entidades públicas quienes, a su vez, consideran el clima organizacional de una compañía como un tema superficial. Mediante esta investigación se busca resaltar la importancia de ambas variables en el desempeño de las metas y objetivos de la entidad y el beneficio de los pobladores peruanos.</p>	<p><b>JUSTIFICACIÓN SOCIAL:</b></p> <p>Los principales beneficiados de esta investigación son los trabajadores de la Autoridad de Reconstrucción con Cambios pues pueden tomar medidas preventivas o correctivas para mejorar el clima organizacional dentro de la entidad. Asimismo, los beneficiarios de los proyectos que ejecuta la ARCC también resultan beneficiados con esta investigación puesto que una mejora en el clima organizacional terminaría en mejor gestión administrativa de comprobarse la hipótesis planteada.</p>	

**Anexo 02**

**Matriz de Operacionalización de las variables**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Gestión Administrativa	La variable gestión administrativa está definida conceptualmente como el conjunto de procedimientos de planificación, organización de actividades y metas, implementación del plan con seguimiento y evaluación continuos, y determina la realización de las propuestas definidas en el marco del desarrollo institucional (Zamora, 2018).	En este trabajo de investigación se llevará a cabo utilizando los instrumentos en base a las encuestas, las cuales serán aplicadas a los colaboradores de una entidad adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros.	Planificación administrativa	Plan estratégico Plan operativo Administración estratégica	1,2,3,4,5,6	Ordinal: 1) Muy en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Muy de acuerdo	<b>Gestión administrativa:</b> Bajo (0-42) Medio (43-84) Alto (85-125)
			Organización administrativa	Capacitación técnica Identificación laboral Motivación laboral	7,8,9,10,11,12		
			Dirección administrativa	Infraestructura Racionalización Optimización de recursos	13,14,15,16,17,18,19		
			Control administrativo	Instrumentos de gestión Táctica – estrategia Normativa Operatividad	20,21,22,23,24,25		
Clima Organizacional	Tagiuri y Litwin definen al clima organizacional como una característica que está presente de manera constante influyendo la conducta de los trabajadores de una organización y que puede ser determinada en base a indicadores particulares de la organización. (Edel y García, 2007).	Para determinar la relación entre la variable clima organizacional y la variable principal gestión administrativa, es necesario contar con las respuestas de los funcionarios mencionados anteriormente.	Relaciones interpersonales	Bienestar de los empleados Comunicación Trabajo en equipo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	Ordinal: 1) Muy en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Muy de acuerdo	<b>Clima organizacional:</b> Bajo (0-50) Medio (51-100) Alto (101-150)
			Integración laboral	Colaboración Respuesta al cambio Seguridad	13,14,15,16,17,18		
			Innovación y flexibilidad	Flexibilidad Innovación Adaptación al cambio	19,20,21,22,23,24,25,26,27		
			Autonomía y estrés	Autonomía Conflicto	28,29,30		

### Anexo 3

#### Instrumento de la Variable: Gestión Administrativa

**Cuestionario aplicado a la variable Gestión Administrativa de los colaboradores de una entidad adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros, 2022**

**Estimado colaborador:** El presente cuestionario tiene como objetivo medir el nivel de la variable Gestión Administrativa que existe en una entidad Adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros. Esta información es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo y es de carácter confidencial.

#### Información general:

Sexo: F ( ) M ( )

Edad: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que usted siente o a vivenciado. Duración de la escala, 15 minutos.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
N°	Pregunta	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Dimensión: Planificación Administrativa						
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.					
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.					
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.					
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en la organización.					
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en la organización.					
6	La organización planifica la toma de decisiones con anticipación.					

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
N°	Pregunta	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Dimensión: Organización Administrativa						
7	La organización brinda la debida importancia a los valores éticos.					
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de la organización.					
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de la organización.					
10	Se tiene plena satisfacción laboral en la organización.					
11	La motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.					
12	Se realizan las labores de manera adecuada con una apropiada motivación.					
Dimensión: Dirección Administrativa						
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.					
14	Los directivos incentivan el desempeño laboral.					
15	Se reconoce niveles de liderazgo directivo en la organización.					
16	Es necesario que toda organización cuente con un plan estratégico.					
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.					
18	La dirección estimula en los colaboradores nuevas oportunidades de servicio en el desempeño laboral.					
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización.					
Dimensión: Control Administrativo						
20	Se observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en la organización.					
21	Existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en la organización.					
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de la organización.					

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
N°	Pregunta	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en la organización.					
24	Existe un control operativo de las funciones en la organización.					
25	Existe una actitud proactiva por parte de los colaboradores de la organización.					

## Anexo 4

### Ficha técnica de la variable: Gestión Administrativa

- |                   |  |
|-------------------|--|
| 1. NOMBRE         | : Escala para medir la gestión administrativa  |
| 2. AUTOR          | : Arguello Jaramillo Mario Alexis  |
| 3. FECHA          | : 2019   |
| 4. ADAPTACIÓN     | : Elianna Ximena Balbuena Morán  |
| 5. OBJETIVO       | : Gestión Administrativa y clima organizacional en los trabajadores de una entidad adscrita a la PCM. 2022 |
| 6. APLICACIÓN     | : Colaboradores de una entidad adscrita a la PCM   |
| 7. ADMINISTRACIÓN | : Individual   |
| 8. DURACIÓN       | : 20 minutos aproximadamente   |
| 9. TIPO DE ÍTEMS  | : Enunciados   |
| 10. N° DE ÍTEMS   | : 25   |
| 11. DISTRIBUCIÓN  | : Dimensiones de indicadores   |
1. Planificación administrativa (6 ítems)  
1,2,3,4,5,6
  2. Organización administrativa (6 ítems)  
7,8,9,10,11,12
  3. Dirección administrativa (7 ítems)  
13,14,15,16,17,18,19
  4. Control administrativo (6 ítems)  
20,21,22,23,24,25

## Anexo 5

### Validación del Instrumento de la Variable: Gestión Administrativa

#### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión administrativa

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN ADMINISTRATIVA</b>							
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	X		X		X		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.	X		X		X		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	X		X		X		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en la organización.	X		X		X		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en la organización.	X		X		X		
6	La organización planifica la toma de decisiones con anticipación.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA</b>							

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	La organización brinda la debida importancia a los valores éticos.	X		X		X		
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de la organización.	X		X		X		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de la organización.	X		X		X		
10	Se tiene plena satisfacción laboral en la organización.	X		X		X		
11	La motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	X		X		X		
12	Se realizan las labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION ADMINISTRATIVA</b>							
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
14	Los directivos incentivan el desempeño laboral.	X		X		X		
15	Se reconoce niveles de liderazgo directivo en la organización.	X		X		X		
16	Es necesario que toda organización cuente con un plan estratégico.	X		X		X		

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	X		X		X		
18	La dirección estimula en los colaboradores nuevas oportunidades de servicio en el desempeño laboral.	X		X		X		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL ADMINISTRATIVO</b>								
20	Se observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en la organización.	X		X		X		
21	Existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en la organización.	X		X		X		
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de la organización.	X		X		X		
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en la organización.	X		X		X		
24	Existe un control operativo de las funciones en la organización.	X		X		X		
25	Existe una actitud proactiva por parte de los colaboradores de la organización.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable [X]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende           DNI: 25495800

**Especialidad del validador:** Metodólogo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 29 de octubre del 2022



---

**Mg Freddy Gamaniel Romaní**

**Allende**

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión administrativa**

N°	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN ADMINISTRATIVA</b>							
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	X		X		X		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.	X		X		X		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	X		X		X		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en la organización.	X		X		X		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en la organización.	X		X		X		
6	La organización planifica la toma de decisiones con anticipación.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA</b>							
7	La organización brinda la debida importancia a los valores éticos.	X		X		X		

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de la organización.	X		X		X		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de la organización.	X		X		X		
10	Se tiene plena satisfacción laboral en la organización.	X		X		X		
11	La motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	X		X		X		
12	Se realizan las labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION ADMINISTRATIVA</b>							
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
14	Los directivos incentivan el desempeño laboral.	X		X		X		
15	Se reconoce niveles de liderazgo directivo en la organización.	X		X		X		
16	Es necesario que toda organización cuente con un plan estratégico.	X		X		X		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	X		X		X		

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	La dirección estimula en los colaboradores nuevas oportunidades de servicio en el desempeño laboral.	X		X		X		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL ADMINISTRATIVO</b>								
20	Se observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en la organización.	X		X		X		
21	Existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en la organización.	X		X		X		
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de la organización.	X		X		X		
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en la organización.	X		X		X		
24	Existe un control operativo de las funciones en la organización.	X		X		X		
25	Existe una actitud proactiva por parte de los colaboradores de la organización.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [X]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Lenny Ochoa Santos**

**DNI: 41542187**

**Especialidad del validador: Metodólogo**

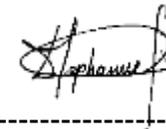
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 29 de octubre del 2022



---

**Mg. Lenny Ochoa Santos**

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión administrativa**

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN ADMINISTRATIVA</b>							
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	X		X		X		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.	X		X		X		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	X		X		X		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en la organización.	X		X		X		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en la organización.	X		X		X		
6	La organización planifica la toma de decisiones con anticipación.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA</b>							
7	La organización brinda la debida importancia a los valores éticos.	X		X		X		

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de la organización.	X		X		X		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de la organización.	X		X		X		
10	Se tiene plena satisfacción laboral en la organización.	X		X		X		
11	La motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	X		X		X		
12	Se realizan las labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION ADMINISTRATIVA</b>							
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
14	Los directivos incentivan el desempeño laboral.	X		X		X		
15	Se reconoce niveles de liderazgo directivo en la organización.	X		X		X		
16	Es necesario que toda organización cuente con un plan estratégico.	X		X		X		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	X		X		X		

N°	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	La dirección estimula en los colaboradores nuevas oportunidades de servicio en el desempeño laboral.	X		X		X		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL ADMINISTRATIVO</b>								
20	Se observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en la organización.	X		X		X		
21	Existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en la organización.	X		X		X		
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de la organización.	X		X		X		
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en la organización.	X		X		X		
24	Existe un control operativo de las funciones en la organización.	X		X		X		
25	Existe una actitud proactiva por parte de los colaboradores de la organización.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable [ ]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. **Vicente Garay, German**

DNI: 10790283

**Especialidad del validador:** Metodólogo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 29 de octubre del 2022



-----

**Dr. German Vicente Garay**

## Anexo 6

### Base de datos de la prueba piloto variable Gestión Administrativa

Gestión administrativa																									
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	
5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	
4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	
4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	
4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	

**Tabla 13**

Estadística de fiabilidad de la variable gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.838	25

## Anexo 7

### Instrumento de la Variable: Clima Organizacional

#### Cuestionario aplicado a la variable Clima Organizacional de los colaboradores de una entidad adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros, 2022

**Estimado colaborador:** El presente cuestionario tiene como objetivo medir el nivel de la variable Gestión Administrativa que existe en una entidad Adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros. Esta información es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo y es de carácter confidencial.

#### Información general:

Sexo: F ( ) M ( )

Edad: \_\_\_\_

**Instrucciones:** Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que usted siente o a vivenciado. Duración de la escala, 15 minutos.

CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	Pregunta	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Dimensión: Relaciones Interpersonales						
1	Los directivos de la organización realmente entienden bien los problemas de los colaboradores.					
2	Esta organización cuida mucho a sus trabajadores.					
3	En esta organización se toman en cuenta las opiniones de los colaboradores.					
4	La organización proporciona mucha capacitación sobre lo que se necesita hacer en el trabajo.					
5	En esta organización se trata de hacer correctamente el trabajo.					
6	El director de la organización se preocupa por el bienestar de los colaboradores.					
7	Los demás colaboradores se encuentran pendientes de mis necesidades como colaborador.					

CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	Pregunta	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
8	El director reconoce cuando los trabajadores hacen un buen trabajo.					
9	El director de la organización comunica claramente a todos hacia dónde quiere ir en el futuro.					
10	Esta organización realmente se preocupa por su personal.					
11	El director logra que los colaboradores trabajen como un verdadero equipo.					
12	La calidad se toma muy seriamente en esta organización.					
Dimensión: Integración Laboral						
13	En esta organización las personas que trabajan en áreas diferentes comparten información y se ayudan.					
14	En la organización, el director muestra que tiene confianza en las personas que colaboran con él.					
15	La calidad de trabajo de los que laboran en esta organización es medida frecuentemente.					
16	Esta organización es rápida para responder cuando se requiere hacer cambios.					
17	En la organización siempre se están desarrollando nuevas ideas.					
18	En esta organización los colaboradores se reúnen muy seguido para discutir si están trabajando bien juntos.					
Dimensión: Innovación y flexibilidad						
19	Las personas que trabajan aquí entienden muy bien lo que la organización quiere hacer.					
20	La dirección de esta organización es rápida para reconocer la necesidad de hacer las cosas de manera diferente.					
21	En esta organización las nuevas ideas se aceptan rápidamente.					
22	Existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en la organización.					
23	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de la organización.					

CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	Pregunta	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
24	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en la organización.					
25	Existe un control operativo de las funciones en la organización.					
26	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de la organización.					
27	En esta institución continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer el trabajo.					
Dimensión: Autonomía y Estrés						
28	En la organización, se trabaja al ritmo de los colaboradores.					
29	En el trabajo, yo decido el orden en que realizo mis actividades.					
30	Mantengo la calma y tengo paciencia durante mi trabajo y con mis compañeros.					

## Anexo 8

### Ficha técnica de la variable: Clima organizacional

1. NOMBRE : Escala para medir la gestión administrativa
2. AUTOR : Arguello Jaramillo Mario Alexis
3. FECHA : 2019
4. ADAPTACIÓN : Elianna Ximena Balbuena Morán
5. OBJETIVO : Gestión Administrativa y clima organizacional en los trabajadores de una entidad adscrita a la PCM. 2022
6. APLICACIÓN : Colaboradores de una entidad adscrita a la PCM
7. ADMINISTRACIÓN : Individual
8. DURACIÓN : 20 minutos aproximadamente
9. TIPO DE ÍTEMS : Enunciados
10. N° DE ÍTEMS : 25
11. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones de indicadores
- 1. Relaciones interpersonales (12 ítems)  
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12
  - 2. integración laboral (6 ítems)  
13,14,15,16,17,18
  - 3. Innovación y flexibilidad (9 ítems)  
19,20,21,22,23,24,25,26,27
  - 4. Autonomía y estrés (3 ítems)  
28,29,30

## Anexo 9

### Validación del Instrumento de la Variable: Clima Organizacional

#### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Pertinencia <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
<b>1</b>	Los directivos de la organización realmente entienden bien los problemas de los colaboradores.	X		X		X		
<b>2</b>	Esta organización cuida mucho a sus trabajadores.	X		X		X		
<b>3</b>	En esta organización se toman en cuenta las opiniones de los colaboradores.	X		X		X		
<b>4</b>	La organización proporciona mucha capacitación sobre lo que se necesita hacer en el trabajo.	X		X		X		
<b>5</b>	En esta organización se trata de hacer correctamente el trabajo.	X		X		X		
<b>6</b>	El director de la organización se preocupa por el bienestar de los colaboradores.	X		X		X		
<b>7</b>	Los demás colaboradores se encuentran pendientes de mis necesidades como colaborador.	X		X		X		
<b>8</b>	El director reconoce cuando los trabajadores hacen un buen trabajo.	X		X		X		

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Pertinencia <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director de la organización comunica claramente a todos hacia dónde quiere ir en el futuro.	X		X		X		
10	Esta organización realmente se preocupa por su personal.	X		X		X		
11	El director logra que los colaboradores trabajen como un verdadero equipo.	X		X		X		
12	La calidad se toma muy seriamente en esta organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN LABORAL</b>							
13	En esta organización las personas que trabajan en áreas diferentes comparten información y se ayudan.	X		X		X		
14	En la organización, el director muestra que tiene confianza en las personas que colaboran con él.	X		X		X		
15	La calidad de trabajo de los que laboran en esta organización es medida frecuentemente.	X		X		X		
16	Esta organización es rápida para responder cuando se requiere hacer cambios.	X		X		X		
17	En la organización siempre se están desarrollando nuevas ideas.	X		X		X		
18	En esta organización los colaboradores se reúnen muy seguido para discutir si están trabajando bien juntos	X		X		X		

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Pertinencia <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 3: INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>							
19	Las personas que trabajan aquí entienden muy bien lo que la organización quiere hacer.	X		X		X		
20	La dirección de esta organización es rápida para reconocer la necesidad de hacer las cosas de manera diferente.	X		X		X		
21	En esta organización las nuevas ideas se aceptan rápidamente.	X		X		X		
22	Existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en la organización.	X		X		X		
23	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de la organización.	X		X		X		
24	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en la organización.	X		X		X		
25	Existe un control operativo de las funciones en la organización.	X		X		X		
26	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de la organización.	X		X		X		
27	En esta institución continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: EMPATÍA</b>							

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Pertinencia <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
28	En la organización, se trabaja al ritmo de los colaboradores.	X		X		X		
29	En el trabajo, yo decido el orden en que realizo mis actividades.	X		X		X		
30	Mantengo la calma y tengo paciencia durante mi trabajo y con mis compañeros.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable [X]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende            DNI: 25495800

**Especialidad del validador:** Metodólogo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 29 de octubre del 2022



-----  
Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional**

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Pertinencia <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
<b>1</b>	Los directivos de la organización realmente entienden bien los problemas de los colaboradores.	X		X		X		
<b>2</b>	Esta organización cuida mucho a sus trabajadores.	X		X		X		
<b>3</b>	En esta organización se toman en cuenta las opiniones de los colaboradores.	X		X		X		
<b>4</b>	La organización proporciona mucha capacitación sobre lo que se necesita hacer en el trabajo.	X		X		X		
<b>5</b>	En esta organización se trata de hacer correctamente el trabajo.	X		X		X		
<b>6</b>	El director de la organización se preocupa por el bienestar de los colaboradores.	X		X		X		
<b>7</b>	Los demás colaboradores se encuentran pendientes de mis necesidades como colaborador.	X		X		X		
<b>8</b>	El director reconoce cuando los trabajadores hacen un buen trabajo.	X		X		X		
<b>9</b>	El director de la organización comunica claramente a todos hacia donde quiere ir en el futuro.	X		X		X		

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Pertinencia <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Esta organización realmente se preocupa por su personal.	X		X		X		
11	El director logra que los colaboradores trabajen como un verdadero equipo.	X		X		X		
12	La calidad se toma muy seriamente en esta organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN LABORAL</b>							
13	En esta organización las personas que trabajan en áreas diferentes comparten información y se ayudan.	X		X		X		
14	En la organización, el director muestra que tiene confianza en las personas que colaboran con él.	X		X		X		
15	La calidad de trabajo de los que laboran en esta organización es medida frecuentemente.	X		X		X		
16	Esta organización es rápida para responder cuando se requiere hacer cambios.	X		X		X		
17	En la organización siempre se están desarrollando nuevas ideas.	X		X		X		
18	En esta organización los colaboradores se reúnen muy seguido para discutir si están trabajando bien juntos	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>							

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Pertinencia <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Las personas que trabajan aquí entienden muy bien lo que la organización quiere hacer.	X		X		X		
20	La dirección de esta organización es rápida para reconocer la necesidad de hacer las cosas de manera diferente.	X		X		X		
21	En esta organización las nuevas ideas se aceptan rápidamente.	X		X		X		
22	Existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en la organización.	X		X		X		
23	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de la organización.	X		X		X		
24	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en la organización.	X		X		X		
25	Existe un control operativo de las funciones en la organización.	X		X		X		
26	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de la organización.	X		X		X		
27	En esta institución continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: EMPATÍA</b>							
28	En la organización, se trabaja al ritmo de los colaboradores.	X		X		X		

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Pertinencia <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
29	En el trabajo, yo decido el orden en que realizo mis actividades.	X		X		X		
30	Mantengo la calma y tengo paciencia durante mi trabajo y con mis compañeros.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable [X]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Lenny Ochoa Santos

DNI: 41542187

**Especialidad del validador:** Metodólogo

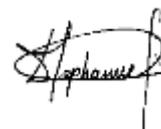
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 29 de octubre del 2022



-----  
**Mg. Lenny Ochoa Santos**

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional**

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Pertinencia <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
<b>1</b>	Los directivos de la organización realmente entienden bien los problemas de los colaboradores.	X		X		X		
<b>2</b>	Esta organización cuida mucho a sus trabajadores.	X		X		X		
<b>3</b>	En esta organización se toman en cuenta las opiniones de los colaboradores.	X		X		X		
<b>4</b>	La organización proporciona mucha capacitación sobre lo que se necesita hacer en el trabajo.	X		X		X		
<b>5</b>	En esta organización se trata de hacer correctamente el trabajo.	X		X		X		
<b>6</b>	El director de la organización se preocupa por el bienestar de los colaboradores.	X		X		X		
<b>7</b>	Los demás colaboradores se encuentran pendientes de mis necesidades como colaborador.	X		X		X		
<b>8</b>	El director reconoce cuando los trabajadores hacen un buen trabajo.	X		X		X		
<b>9</b>	El director de la organización comunica claramente a todos hacia donde quiere ir en el futuro.	X		X		X		

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Pertinencia <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Esta organización realmente se preocupa por su personal.	X		X		X		
11	El director logra que los colaboradores trabajen como un verdadero equipo.	X		X		X		
12	La calidad se toma muy seriamente en esta organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN LABORAL</b>							
13	En esta organización las personas que trabajan en áreas diferentes comparten información y se ayudan.	X		X		X		
14	En la organización, el director muestra que tiene confianza en las personas que colaboran con él.	X		X		X		
15	La calidad de trabajo de los que laboran en esta organización es medida frecuentemente.	X		X		X		
16	Esta organización es rápida para responder cuando se requiere hacer cambios.	X		X		X		
17	En la organización siempre se están desarrollando nuevas ideas.	X		X		X		
18	En esta organización los colaboradores se reúnen muy seguido para discutir si están trabajando bien juntos	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>							

Nº	VARIABLE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Pertinencia <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Las personas que trabajan aquí entienden muy bien lo que la organización quiere hacer.	X		X		X		
20	La dirección de esta organización es rápida para reconocer la necesidad de hacer las cosas de manera diferente.	X		X		X		
21	En esta organización las nuevas ideas se aceptan rápidamente.	X		X		X		
22	Existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en la organización.	X		X		X		
23	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de la organización.	X		X		X		
24	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en la organización.	X		X		X		
25	Existe un control operativo de las funciones en la organización.	X		X		X		
26	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de la organización.	X		X		X		
27	En esta institución continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: EMPATÍA</b>							
28	En la organización, se trabaja al ritmo de los colaboradores.	X		X		X		



## Anexo 10

### Base de datos de la prueba piloto variable Clima organizacional

Clima organizacional																														
q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	q17	q18	q19	q20	q21	q22	q23	q24	q25	q26	q27	q28	q29	q30	
4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	
3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	
5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	
4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	
4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	
4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	

**Tabla 14**

Estadística de fiabilidad del clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.888	30

## **Anexo 11**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.

Investigadora: Elianna Ximena Balbuena Morán

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de la escuela de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución escogida.

El impacto del problema de la investigación se verá reflejado en la percepción de los colaboradores de la entidad escogida al mejorar la gestión administrativa dentro de esta mediante la mejora en el clima organizacional de determinarse la relación entre estos.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará de manera virtual a través de un cuestionario de Google Forms.
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### **Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Balbuena Morán, Elianna Ximena; email: [eli.bmoran@gmail.com](mailto:eli.bmoran@gmail.com) y Docente asesor Romaní Allende, Freddy Gamaniel; email: .....

### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

*Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## Anexo 12

### Autorización para la realización de la investigación



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

Lima, 21 de octubre del 2022

OFICIO 00012-2022-RCC/DE/DISS-VMBM

Señor (a)  
ELIANNA XIMENA BALBUENA MORÁN  
Estudiante de la Maestría en Gestión Pública  
Universidad César Vallejo  
Presente. -

ASUNTO : Autorización para la realización de la investigación  
REFERENCIA : Carta N° 01-2022-EXBM

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita se le brinde autorización para realizar la investigación titulada "Gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros, 2022".

Al respecto, AUTORIZO realizar dicha investigación en los trabajadores adscritos a mi cargo. Sin otro particular, me despido de Ud.

Atentamente,

FIRMADO DIGITALMENTE  
**Ing. Víctor M. Balbuena Monzón**  
Gerente de Proyecto - Hospital de Cascas II-1  
Dirección de Intervenciones del Sector Salud – ARCC  
[vbalbuena@rcc.gob.pe](mailto:vbalbuena@rcc.gob.pe) cel. 962878250



Firmado digitalmente por:  
BALBUENA MONZÓN Víctor  
Manuel FAU 20802114001 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 14/10/2023 12:38:01-0500







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FREDDY GAMANIEL ROMANI ALLENDE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros, 2022.", cuyo autor es BALBUENA MORAN ELIANNA XIMENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FREDDY GAMANIEL ROMANI ALLENDE <b>DNI:</b> 25495800 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1054-6715	Firmado electrónicamente por: FROMANI5 el 06-01- 2023 00:12:27

Código documento Trilce: TRI - 0506998