



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Relación entre gestión administrativa y clima laboral en
EsSalud de la gerencia central de gestión de las personas**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Monroy Paredes, Eduardo (orcid.org/0000-0001-5373-5885)

ASESOR:

Dr. Yaranga Cahuana, Luis Antonio (orcid.org/0000-0001-8436-6429)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA: Desarrollo

económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Agradecimiento

Agradezco a Dios nuestro Señor, por ser el apoyo en mis momentos de debilidad y, por darme la fuerza y motivación para culminar con éxito este trabajo de tesis.

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi familia quien con su amor y apoyo incondicional me han permitido culminar con éxito la formulación de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	I
Agradecimiento	II
Dedicatoria	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Resumen.....	VI
Abstract.....	VII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TÉORICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de la investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población de Trabajadores de EsSalud.....	11
Tabla 2 Muestra proporcional de trabajadores.....	12
Tabla 3. Validez de contenido del instrumento de la gestión administrativa por juicio de expertos	12
Tabla 4. Resumen de procesamiento de casos	13
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad.....	13
Tabla 6. Resumen estadístico de correlación y variación	13
Tabla 7. Estadísticas de total de elemento Alfa de Cronbach.....	14
Tabla 8. Correlación entre los elementos de ítems.....	15
Tabla 9. Correlación entre los elementos de ítems.....	16
Tabla 10. Resumen de procesamiento de casos	17
Tabla 11. Estadísticas de fiabilidad.....	17
Tabla 12. Estadísticas de elemento de resumen	17
Tabla 13. Estadísticas de total de elemento de Alfa de Cronbach.....	18
Tabla 14. Correlación entre los elementos de ítems.....	19
Tabla 15. Correlación entre los elementos de ítems.....	20
Tabla 16 Análisis de correlación entre las variables gestión administrativa y el clima laboral	22
Tabla 17. Análisis de correlación entre las variables Dimensión planificación y la Dimensión clima organizacional	24
Tabla 18. Análisis de correlación entre las variables Dimensión organización y la Dimensión clima psicológico.....	26
Tabla 19. Análisis de correlación entre las variables Dimensión de la dirección y la Dimensión cultura organizacional	28
Tabla 20. Análisis de correlación entre las variables Dimensión de control y la Dimensión estímulo laboral	29

Resumen

La presente investigación que lleva como título: “Relación entre gestión administrativa y clima laboral de El Seguro Social de Salud del Perú”. Da respuesta al problema: ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral de ESSALUD 2021? y ha tenido como objetivo general: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral de ESSALUD 2021. Con respecto a la metodología es una investigación básica descriptiva de diseño no experimental, transversal descriptiva – correlacional, aplicado con el método hipotético deductivo, el trabajo de campo se ha realizado con los trabajadores del seguro social de salud del Perú, en el distrito de Pueblo Libre sede central, conformados por una población de trabajadores administrativo siendo un total de 100 trabajadores determinándose en una población finita, y una muestra censal de 100 trabajadores de ESSALUD. Para la recolección de datos se ha aplicó dos instrumentos validados a juicio de expertos y determinados su confiabilidad, mediante el estadístico Alpha de Cronbach dado que es una escala Likert. En ese sentido los resultados procesados estadísticamente es significativo y existe relación entre las variables gestión administrativa y el clima laboral. Con el 67.8% se relaciona las variables, si $(0.678 \times 100) = 67.8$ aproximadamente 68 personas afirman que hay relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en ESSALUD de la GCGP – 2021.

Palabras clave: EsSalud, gestión, recursos humanos, desempeño laboral.

Abstract

This research is entitled: "Relationship between administrative management and work environment of the Social Health Security of Peru." It gives an answer to the problem: What relationship exists between Administrative Management and the Work Environment of ESSALUD 2021? and its general objective has been: Establish the relationship that exists between administrative management and the work environment of ESSALUD 2021. Regarding the methodology, it is a descriptive basic research of non-experimental, descriptive-correlational cross-sectional design, applied with the hypothetical deductive method, the field work has been carried out with the workers of the Social Security of Health of Peru, in the district of Pueblo Libre Headquarters, made up of a population of administrative workers, a total of 100 workers being determined in a finite population, and a census sample of 100 ESSALUD workers. For data collection, two instruments validated in the opinion of experts and their reliability determined by means of Cronbach's Alpha statistic, since it is a Likert scale, have been applied. In this sense, the statistically processed results are significant and there is a relationship between the Administrative Management variables and the Work Climate. With 67.8% the variables are related, if $(0.678 * 100) = 67.8$ approximately 68 people affirm that there is a relationship between Administrative Management and the Work Environment in ESSALUD of the GCGP - 2021.

Keywords: EsSalud, management, human resources, job performance

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la dinámica del cambio organizacional se ha convertido en un problema global, y la confianza en las competencias de los empleados de orden público ha entrado en una crisis, a menudo más allá de los límites de sus capacidades. Es decir se sobre pasa la facultad de respuesta a cambios de manera oportuna. Es por ello, las organizaciones públicas como las privadas debaten la necesidad de equiparar criterios y darle valor a la persona, ahora bien en la actualidad se presentan una serie de tendencias que determinan las características de la cultura laboral y tienen un impacto significativo en ellas. Promover valores que equilibren los pilares fundamentales de un individuo en la organización ayuda la armonía y la tranquilidad en la vida cotidiana, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

De acuerdo con Chiavenato (2009) las empresas que logran la eficacia y eficiencia para mejorar la productividad y obtener resultados positivos entornos a sus objetivos principales, deben potenciar el recurso humano como fuente de ya que esto determina la ventaja completita (p. 178).

A partir de las últimas décadas en el Perú, existe una desconfianza de parte de los usuarios de servicios públicos, son pocas las instituciones que han logrado que ha afianzado una fuerza laboral en base a competencias de su personal. Es por ello constituye un reto proponer metas que involucren al personal en cumplimiento de los objetivos de la institución.

De igual modo, los directores de las redes de salud, al parecer no reconocen al personal que demuestra tener capacidades. Dado que están más enfocados con la mejora de la productividad. Siendo en la actualidad apropiada el desarrollo de novedosas condiciones y estímulos desde el marco normativo en vigencia. Alvarado (2012) menciona que un empleado adquiere conductas, mitos y creencias que conforman la cultura de la organización. Lo cual es determinado por la percepción que adquiere de la organización.

Por ello, en ESSALUD, la percepción podría ser por la falta de la obligación laboral con el usuario, por lo cual se concibe un clima laboral negativo perjudicando el desempeño de los empleados que por consecuencia impacta en la mala imagen percibida los usuarios finales.

Sin embargo, para el proceso de una adecuada gestión y el desarrollo e integración de un mejor clima laboral, las relaciones deben ser un factor dinámico y global entre las personas y las relaciones de amistad deben basarse en reglas específicas. En esencia, es aceptado por todos reconociendo y respetando la dignidad humana. Sin embargo, los conflictos entre empleados y gerentes conducen a la ruptura de relaciones, lo que afecta negativamente a la gestión de la organización en la que se encuentran.

Al respecto, Barney (2013, p.176) propone una serie de problemas más comunes en las organizaciones relacionadas a la percepción de los trabajadores, entre las cuales se tienen: malas relaciones interpersonales, no escuchar, la rápida intensificación de problemas, enfrentamientos serios, la envidia, el egoísmo, la falta de respeto, entre otros. En este sentido los servidores de la salud expresan su inquietud por superar dichos inconvenientes que denigran la buena imagen de la Organización y los únicos causantes de todo eso que pasa dentro del entorno institucional son los miembros de la misma.

Actualmente, ESSALUD - GCGP muestra una serie de diferencias con la gestión de la gerencia general, algunos aciertos y algunas fallas. Esto se debe en parte al entorno de trabajo de cada oficina de gestión de ESSALUD-GCGP en cuanto a cómo se vinculan entre sí. La razón es que la investigación y esclarecimiento de la causa es muy necesaria y urgente para contribuir a perfeccionar, mejorar y cambiar las acciones de todos los miembros de la gerencia central y gerencias y subgerencias.

El análisis de esta situación revela que está directamente vinculada al clima laboral de cada responsable de unidad administrativa, las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para el éxito. La publicidad de una institución en el complejo y complejo entorno actual es a veces el caso. El

gobierno afirmó que esta no era una política de gestión suficiente para afectar el entorno laboral. Tienen que encontrar una solución a este problema porque inciden en el nivel de motivación y desempeño profesional y entienden que se trata de fomentar la participación y el empoderamiento. Reclutar personal de la empresa, tomar acciones de mejora, reducir conflictos, crear un ambiente solidario y mejorar el desempeño laboral.

Dicho lo anterior la presente investigación es de justificación teórica, aporta teorías para las variables “gestión administrativa” y “clima laboral”, se considera que es importante promover los principios y fundamentos para futuras investigaciones, relacionadas a la salud pública.

De justificación práctica, dado que aporta conocimiento en el manejo y desarrollo de estrategias en una institución pública para la buena gestión administrativa y mejora del ambiente laboral. Explora aspectos que inciden en el comportamiento del personal y propone soluciones para un buen manejo de emociones para la consolidación profesional del personal.

De justificación metodológica, porque permite la aplicación de instrumentos formulados y validados por expertos para su aplicación en una institución de salud. Esto permite al investigador recolectar datos importantes para determinar si existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En el entorno internacional, Manosalvas et al. (2015), analizaron la relación entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral en la red de salud. Metodología con enfoque cuantitativo-transversal. Se aplicó la técnica de la encuesta a una población de 193 individuos población. Se obtuvo como resultado una correlación positiva muy significativa ente las variables clasificadas. Es decir un mayor ambiente organizacional, mayor ambiente laboral en los colaboradores.

Juárez (2018) en su estudio en México, propuso medir el ambiente organizacional en empleados en un hospital local. Metodología cuantitativa no experimental, transversal y descriptiva. Se aplicó cuestionarios conformado por cuatro dimensiones (liderazgo, motivación, reciprocidad y participación) sobresaliendo los componentes de liderazgo y motivación según los resultados obtenidos. Se concluyó que el liderazgo y la motivación se relacionan con un buen ambiente organizacional por ende en el clima laboral.

Palacios (2019) en su estudio en Ecuador, propuso analizar la relación que tiene el ambiente organizacional y el rendimiento laboral en una institución pública local. Se aplicó una metodología con enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional. Se aplicó la encuesta a 132 colaboradores. El investigador utilizó un instrumento sobre el clima organizacional que consta de 50 ítems, y otro instrumento para conocer el desempeño laboral que consta de 48 ítems. Se concluyó que existe un significativo vínculo entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral en dicha institución.

A nivel nacional, Saldaña (2017) propuso establecer la relación entre ambiente laboral y la satisfacción laboral del profesional de salud en un Hospital de Lima Perú. Metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal tipo correlacional. Se aplicó un cuestionario a una población constituida por 60 profesionales. Los autores propusieron como instrumento el cuestionario ambiente laboral con 52 ítems y 9 dimensiones, el cuestionario de satisfacción laboral con 36 ítems y 7 dimensiones. Se concluyó que el ambiente

laboral está vinculado significativamente con la satisfacción laboral del profesional de la red de salud.

Torres (2019) en su estudio en un hospital en la ciudad de Chiclayo, analizó los niveles del ambiente laboral del personal de salud. De enfoque cuantitativo no experimental y nivel descriptivo. Se aplicó un cuestionario a 154 profesionales de enfermería. Se obtuvo por resultados que los niveles por dimensión, sobresale el grado medio. En cuanto a servicios, el nivel medio también fue el más frecuente, sólo en servicios consulta externa, hospitalización, medicina y ginecología, fue frecuente la percepción de clima desfavorable. Se concluyó que no existe diferencia significativa del tipo de servicio en el ambiente laboral de enfermeras y técnicos un hospital.

Montoya (2017) en su estudio en Yurimaguas Loreto, propuso identificar la relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio en los trabajadores de salud. Enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal de tipo descriptivo correlacional. Su población conformado por 20 individuos. Se obtuvo por resultado un gestión administrativa defectuosa con 45% y una calidad de servicio regular con 40%. Se concluyó que se debe buscar la constante satisfacción de los usuarios, ya que las características técnico-científico, materiales y humanas con vistas de forma regular por los usuarios.

Rivera (2020) en su estudio en la ciudad de Trujillo analizó la relación entre ambiente organizacional y la satisfacción laboral del personal en una institución pública de salud. Su metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y de corte transversal. Se aplicó la técnica de encuesta a una muestra constituida por 38 trabajadores. Se obtuvo como resultado que 74% del total de participantes se ubica en un nivel de clima organizacional bajo, el 3% en nivel medio y 24% un nivel alto. El 63% presenta un grado bajo en satisfacción laboral, el 27% le es indiferente, y el 11% está conforme. Se concluyó que ambas variables calcificadas tienen una relación estadística alta significativa.

Pando (2019) en su estudio en la ciudad de Cajamarca analizó el impacto de la gestión administrativa en la calidad del servicio al usuario en una institución local de salud. Metodología con enfoque cuantitativo no experimental-

transversal, correlacional. Se aplicó la encuesta a una población de 193 individuos entre trabajadores y pacientes. El investigador propone como dimensiones par la gestión administrativa el planeamiento, la organización, la dirección y el control. Su resultado con el estadístico rho spearman, existe una influencia significativa y positiva entre las variables clasificadas. Se concluyó que ambas variables son deficientes en todas sus dimensiones para el estudio.

En relación a los fundamentos teóricos de la variable gestión administrativa. La gestión es el accionar de la administración que envuelve una serie de pasos fundamentales para obtener resultados que se esperan, entre los cuales se tienen: la organización, la planificación, los recursos humanos, evaluación, metas. Es una herramienta que encierra fases de la administración. (Murray, 2002).

De igual manera Vilches (2019) indica que la gestión implica un desafío en todo tiempo que implica un actuar creativo gestando procesos globales. Gestionar es una acción que integra, comprendida como una coordinación de perspectivas y esfuerzos entre los procesos de trabajo y la organización. Gestionar implica la articulación de procesos y resultados esperados. Es por ello las nuevas formas de gestión proponen una integración y desarrollo del trabajo compartido y la realización personal.

La administración, es una actividad propia de los humanos, es un área de conocimiento que todos necesitamos y practicamos. Es un cuerpo de conocimiento que se construye a lo largo del tiempo, la administración es el resultado histórico acumulado de la contribución de científicos en múltiples disciplinas. En consecuencia la administración es un conjunto de conocimiento ordenado, y sistematizados para explicar el comportamiento y activación de las organizaciones (Torres, 2014).

Sobre la gestión administrativa Villanueva (1999) lo define como un conjunto de actividades con enfoque integral organizada en fases, se debe considerar el uso adecuado de los recursos humanos, físicos y materiales. Se evalúan sus metas y objetivos de manera continua teniendo en cuenta la planeación, la organización, la dirección y el control. Asimismo Sanin (1999)

manifiesta que el éxito de una buena gestión administrativa, es en gran medida por el cumplimiento de los objetivos económicos, sociales y políticos. Para ello los directivos cumplen un rol trascendente en el manejo operativo, de ello depende el éxito de la institución.

Según Sánchez (2017) la gestión administrativa es un conjunto de acciones que se realizan enfocando al éxito de objetivos de una institución y alcanzar procesos administrativos como: planear, organizar, dirigir y controlar. En ese sentido la gestión administrativa es también decisiones realizadas por órganos de dirección, administración y control, teniendo como base los principios y los métodos administrativos (p.249)

Así mismo señala González et al. (2020) la gestión administrativa es un elemento fundamental dentro de la administración, como un soporte en las instituciones públicas y privados, y fortalecen en el aspecto económico, social y tecnológico. Por ello la gestión administrativa debe estar al servicio de los profesionales con alta calidad de gestión y experiencia para sumir y supervisar asegurando los recursos. (p.10)

En este contexto, la administración de los sistemas de salud requiere de conocimientos, habilidades y técnicas que brinden el acondicionamiento necesario al personal, así como la facultad de accionar procesos que les permita alcanzar metas y la solución de problemas debidamente priorizados. Por ello un establecimiento de salud debe contar con una administración adecuada e idónea que dirija sus procesos y permita el cumplimiento de sus objetivos, con la finalidad satisfacer las necesidades de los usuarios y brindar soporte al grupo social de la jurisdicción (Sanin, 1999)

Se resalta la importancia de la gestión administrativa para el cumplimiento de metas a través las funciones clásicas de la gestión: planear, organizar, dirigir y controlar. La innovación cumple un papel preponderante en la gestión para un modelo más eficiente (Mendoza, 2017, p.6). En ese sentido en las instituciones de Es salud se ha identificado problemáticas en la gestión administrativa lo cual con esta investigación se pretende revertir en las gestiones administrativas a nivel nacional.

Chiavenato (2016), indica que los elementos de la administración cuando se toman en conjunto conforman un proceso administrativo, la cual es la actividad principal en toda organización, orienta elementos que lo conforman para ser aplicados en toso los niveles de jerarquía.

Sobre la planeación, Hernandez y Pullido (2011) nos indican que es la proyección impresa de las acciones de corto, mediano y largo plazo en una organización. Es una visión del futuro lo cual permite la administración y la organización de recursos, así también como la dirección y el control. Una planeación inicia con las metas y una estrategia general.

La organización establece reglas y los elementos universales para diseñar técnicamente a la empresa, una organización será bien diseñada cuando cada trabajador se identifica con la empresa, conoce sus labores, su nivel de jerarquía y los canales formales de comunicación. Esto permite la adhesión emocional del factor humano en función a las metas de la institución, se debe buscar la sinergia entre la áreas y no la competencia (Hernández y Pulido, 2011).

Sobre la dirección, Koontz (1998) manifiesta que es el proceso que consiste en influir en los individuos para que aporten al cumplimiento de las metas de la empresa. Cabe resaltar que es necesario incluir factores como el liderazgo y motivación, canales de comunicación efectivos y resolución de conflictos, de manera que la influencia en los trabajadores sea positiva.

El control ayuda a las empresas para adecuarse según sus lineamientos y mantener la ruta de su desarrollo desde sus estrategias. Debido a que las empresas operan en medio muy cambiantes sin un control oportuno no es posible garantizar la calidad tanto en productos o en servicios.

Respecto a los fundamentos teóricos del clima laboral. El ambiente laboral representa un vínculo entre las conductas y las motivaciones de los empleados. Se entiende como una variable presente entre el contexto de organización y el comportamiento de los empleados, el ambiente laboral hace referencia a lo que se denomina clima psicológico, objetivos de los individuos (Olaz, 2013).

El clima laboral es la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio físico y humano, en donde desarrollan la actividad cotidiana. Según Baltazar y Chirinos (2014), el clima laboral está relacionado con los valores, las aspiraciones y las demandas que cada uno de ellos tiene, en ese contexto el clima laboral con la identificación de la satisfacción individual o grupal. De igual manera Tamayo y Romero (2019) indican que el clima laboral significa que los colaboradores sientan y experimenten como el ambiente que se vive dentro de la organización, por eso el clima laboral se encuentra estrechamente relacionada al manejo social de los directivos.

Según Likert (1998, citado por Ramos, 2012) el clima organizacional son formas o conjuntos que los individuos o personas perciben el grado de satisfacción, rendimiento personal, su productividad en un marco motivacional dentro en un ambiente laboral. Ya que todas estas características permiten la relación social e interpersonal para disponer los recursos de estabilidad laboral.

Sobre la cultura organizacional según Chiavenato (2011) refleja la mentalidad predominante, representa las reglas casuales, no escritas, que orientan el comportamiento diario de los empleados y guían sus acciones en cumplimiento de las metas. Es el conjunto de costumbres y convicciones establecido a través de reglas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos sus miembros. Para Rodríguez (1996, citado por Dela Torre y Afan, 2017) la cultura organizacional representa un tema de mucho interés en la actualidad, ya que permite al trabajador comprender la relación entre el entorno donde desarrolla sus actividades cotidianas con ser parte de los objetivos y metas de la organización.

Sobre el estímulo laboral, Peña y Villon (2018) indican que se caracteriza por ser la voluntad del trabajador con el esfuerzo propio a ser parte de las metas de la empresa, ceñido a satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es la iniciativa de buscar satisfacer las necesidades y la autorrealización del empleado, será detonador que logra la reacción del empleado con el fin de lograr el compromiso y la sensación de comodidad en el ámbito laboral por ende la realización o cristalización de las metas planteadas.

III. METODOLOGÍA

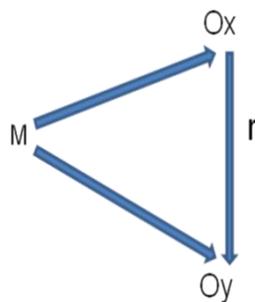
3.1. Tipo y diseño de la investigación

Es de tipo básica, se tomaron bases teóricas y conceptuales según la revisión de la literatura, sin realizar alteración alguna sino buscando aportar al saber científico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Es de enfoque cuantitativo no experimental, lo cual quiere decir que las variables carecen de manipulación intencional. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El tipo de investigación planteada es descriptivo correlacional.

El esquema del diseño es el siguiente:



Denotación:

M = Muestra de estudio.

Ox = Gestión administrativa

Oy = Clima Laboral

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable “X”

Gestión administrativa

Variable “Y”

Clima laboral

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 100 empleados de ES SALUD.

Tabla 1.

Distribución de la población de Trabajadores de ESSALUD

Nº	Empleados	Sexo		Población
		Varón	Mujer	
1	Jefatura de áreas	3	7	10
2	Administrativos	20	70	90
	Total	23	77	100

Fuente: Elaboración del registro de personal

Muestra probabilística

$$n = \frac{Z^2 P.Q.N}{\varepsilon^2(N-1) + Z^2.P.Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (100): Tamaño de la población

N: Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5) \times 100}{0,05^2(100-1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 100$$

Es decir, el cuestionario fue aplicado a 100 colaboradores de ESSALUD

Tabla 2.*Muestra proporcional de trabajadores*

Nº	Empleados	Sexo		Población
		Varón	Mujer	
1	Jefatura de áreas	3	7	10
2	Administrativos	20	70	90
	Total	23	77	100

Fuente: Elaboración del registro de personal

La muestra se realizó mediante selección aleatoria simple.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio se realizó con apoyo de la técnica de encuestas, lo cual permitió recoger datos con información importante relacionada a las variables propuestas. Respecto a los instrumentos se elaboraron dos cuestionarios bajo una escala tipo Likert que evaluaron percepciones de los empleados respecto al rendimiento laboral y el ambiente organizacional.

Validez y confiabilidad

Para la validez del instrumento se recibió el apoyo de tres especialistas y expertos correspondientes quienes dieron validez a la aplicación del instrumento.

Tabla 3.*Validez de contenido del instrumento de la gestión administrativa por juicio de expertos*

	Experto	Experto	Experto	Calificación
	1	2	3	
Claridad	Apto	Apto	Apto	Aplica
Pertinencia	Apto	Apto	Apto	Aplica
Relevancia	Apto	Apto	Apto	Aplica

Fuente: Elaboración propia

El alfa de Cronbach es un coeficiente de correlación que mide la confiabilidad y homogeneidad de las preguntas (ítems).

Análisis de confiabilidad de los ítems de la variable independiente

X: Cuestionario sobre Gestión Administrativa (respuestas)

Tabla 4. *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas.

El análisis se realiza con una muestra de 35 observaciones y no se encuentra elementos excluidos.

Tabla 5.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos (ítems)
,940	,941	26

El coeficiente de alfa de Cronbach es 94% de fiabilidad tiene los ítems del instrumento, que representan a la variable independiente.

X: Cuestionario sobre Gestión Administrativa

Significa que las respuestas del instrumento en conjunto son homogéneas y muy buena visualizando la efectividad de cada una entre todos los ítems.

Tabla 6.

Resumen estadístico de correlación y variación

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Correlaciones entre elementos	,379	-,317	,842	1,159	-2,653	,058	26

Se visualiza la variación es muy baja de 0.058 que confirma la homogeneidad de los ítems

Tabla 7.*Estadísticas de total de elemento Alfa de Cronbach*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	93,8286	126,499	,904	,934
P2	93,5429	129,961	,668	,937
P3	93,4571	132,079	,575	,938
P4	93,6000	129,718	,766	,936
P5	93,4571	132,197	,520	,939
P6	93,6286	123,946	,763	,935
P7	94,2571	131,197	,478	,939
P8	94,2857	128,916	,443	,941
P9	93,9714	126,970	,506	,941
P10	93,8286	127,970	,663	,937
P11	93,4286	131,134	,532	,939
P12	93,6000	133,718	,458	,939
P13	93,4571	129,667	,609	,938
P14	93,5429	128,373	,727	,936
P15	93,5429	125,197	,836	,935
P16	93,8286	124,734	,816	,935
P17	93,6857	124,810	,733	,936
P18	93,4286	130,134	,561	,938
P19	93,4571	133,197	,613	,938
P20	93,4857	130,669	,658	,937
P21	93,6571	126,232	,859	,935
P22	93,5429	133,197	,532	,939
P23	93,4286	127,487	,768	,936
P24	93,4857	140,787	-,066	,944
P25	93,9143	137,845	,180	,942
P26	93,6571	132,761	,466	,939

La tabla N° 07: muestra el coeficiente de alfa de Cronbach en la columna 5 cuando un ítem P1 se elimina la correlación 93.4% es la confiabilidad del instrumento con el resto de las preguntas. Se observa en la columna 5 todas superan más de 90% que significa la homogeneidad de las preguntas que significa todas son importantes. En la variable independiente X: Cuestionario

sobre Gestión Administrativa. El ítem P24 debería ser observado y eliminado por tener correlación negativa.

Tabla 8.

Correlación entre los elementos de ítems

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
P1	1.000	.753	.695	.769	.572	.769	.474	.339	.609	.842	.418	.461	.628
P2	.753	1.000	.745	.777	.548	.741	.218	.292	.134	.458	.505	.311	.170
P3	.695	.745	1.000	.818	.458	.412	.018	.157	.367	.585	.418	.307	.198
P4	.769	.777	.818	1.000	.441	.686	.261	.335	.284	.453	.627	.397	.319
P5	.572	.548	.458	.441	1.000	.584	-.043	.145	.167	.482	.127	.520	.564
P6	.769	.741	.412	.686	.584	1.000	.508	.440	.134	.398	.310	.409	.559
P7	.474	.218	.018	.261	-.043	.508	1.000	.165	.317	.399	.277	-.196	.435
P8	.339	.292	.157	.335	.145	.440	.165	1.000	.359	.063	.208	.089	.168
P9	.609	.134	.367	.284	.167	.134	.317	.359	1.000	.725	.095	.236	.451
P10	.842	.458	.585	.453	.482	.398	.399	.063	.725	1.000	.245	.388	.685
P11	.418	.505	.418	.627	.127	.310	.277	.208	.095	.245	1.000	.200	.054
P12	.461	.311	.307	.397	.520	.409	-.196	.089	.236	.388	.200	1.000	.528
P13	.628	.170	.198	.319	.564	.559	.435	.168	.451	.685	.054	.528	1.000
P14	.640	.412	.483	.509	.380	.460	.259	.439	.524	.539	.412	.437	.511
P15	.690	.428	.497	.652	.460	.621	.430	.505	.506	.531	.423	.522	.615
P16	.803	.438	.436	.556	.347	.538	.567	.343	.658	.769	.489	.371	.654
P17	.690	.638	.469	.620	.383	.677	.359	.520	.380	.369	.453	.225	.292
P18	.455	.356	.129	.391	.243	.423	.364	.390	.238	.231	.611	.189	.268
P19	.573	.350	.298	.376	.467	.439	.023	.312	.393	.482	.341	.795	.580
P20	.566	.265	.230	.526	.062	.386	.524	.345	.509	.476	.538	.280	.452
P21	.715	.629	.532	.805	.360	.643	.450	.453	.349	.440	.757	.374	.375
P22	.478	.189	.245	.366	.311	.285	.188	.082	.459	.540	.292	.641	.642
P23	.672	.569	.489	.556	.517	.630	.439	.453	.447	.512	.352	.271	.456
P24	-.025	.051	-.017	.040	.347	.275	.032	-.094	-.202	-.096	-.253	.139	.146
P25	.114	.396	.291	.338	.088	.375	.418	-.053	-.288	-.128	.286	-.258	-.162
P26	.352	.395	.037	.322	.034	.538	.538	.395	.036	.066	.490	.015	.092

La tabla N° 08 muestra correlación un ítems contra todos por ejemplo, la correlación entre P1 vs. P24 es $-0.025 = -2.5\%$ de correlación es muy bajo y negativa. P8, P9 vs. P24 la correlación es baja y negativa.

Tabla 9.

Correlación entre los elementos de ítems

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
P1	.640	.690	.803	.690	.455	.573	.566	.715	.478	.672	-.025	.114	.352
P2	.412	.428	.438	.638	.356	.350	.265	.629	.189	.569	.051	.396	.395
P3	.483	.497	.436	.469	.129	.298	.230	.532	.245	.489	-.017	.291	.037
P4	.509	.652	.556	.620	.391	.376	.526	.805	.366	.556	.040	.338	.322
P5	.380	.460	.347	.383	.243	.467	.062	.360	.311	.517	.347	.088	.034
P6	.460	.621	.538	.677	.423	.439	.386	.643	.285	.630	.275	.375	.538
P7	.259	.430	.567	.359	.364	.023	.524	.450	.188	.439	.032	.418	.538
P8	.439	.505	.343	.520	.390	.312	.345	.453	.082	.453	-.094	-.053	.395
P9	.524	.506	.658	.380	.238	.393	.509	.349	.459	.447	-.202	-.288	.036
P10	.539	.531	.769	.369	.231	.482	.476	.440	.540	.512	-.096	-.128	.066
P11	.412	.423	.489	.453	.611	.341	.538	.757	.292	.352	-.253	.286	.490
P12	.437	.522	.371	.225	.189	.795	.280	.374	.641	.271	.139	-.258	.015
P13	.511	.615	.654	.292	.268	.580	.452	.375	.642	.456	.146	-.162	.092
P14	1.000	.731	.566	.598	.504	.592	.456	.650	.486	.593	-.204	.036	.305
P15	.731	1.000	.694	.493	.401	.610	.595	.800	.504	.747	.118	.257	.331
P16	.566	.694	1.000	.594	.511	.535	.691	.729	.516	.591	-.234	.020	.392
P17	.598	.493	.594	1.000	.560	.371	.384	.725	.214	.639	-.185	.315	.623
P18	.504	.401	.511	.560	1.000	.486	.509	.604	.276	.333	-.317	.115	.524
P19	.592	.610	.535	.371	.486	1.000	.382	.478	.634	.341	-.141	-.244	.231
P20	.456	.595	.691	.384	.509	.382	1.000	.701	.661	.538	-.214	-.051	.382
P21	.650	.800	.729	.725	.604	.478	.701	1.000	.436	.698	-.147	.362	.555
P22	.486	.504	.516	.214	.276	.634	.661	.436	1.000	.368	-.151	-.271	.139
P23	.593	.747	.591	.639	.333	.341	.538	.698	.368	1.000	.157	.368	.300
P24	-.204	.118	-.234	-.185	-.317	-.141	-.214	-.147	-.151	.157	1.000	.281	-.245
P25	.036	.257	.020	.315	.115	-.244	-.051	.362	-.271	.368	.281	1.000	.386
P26	.305	.331	.392	.623	.524	.231	.382	.555	.139	.300	-.245	.386	1.000

La tabla N° 09, muestra correlación un ítems contra todos por ejemplo el ítems P24 correlaciona negativamente con las demás variables como se observa. Se recomienda observar la pregunta P24.

Y: Cuestionario sobre Clima laboral

Tabla 10.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas.

El análisis se realiza con una muestra de 35 observaciones y no se encuentra elementos excluidos.

Tabla 11.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	25

El coeficiente de alfa de Cronbach es 88.9% de fiabilidad tiene los ítems del instrumento, que representan a la variable dependiente

Y: Cuestionario sobre Clima laboral

Significa que las respuestas del instrumento en conjunto son homogéneas y buena visualizando la efectividad de cada una entre todos los ítems.

Tabla 12.

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Correlaciones entre elementos	,263	-,576	,849	1,425	-1,474	,084	25

Se visualiza la variación es muy baja de 0.084 confirma la homogeneidad de los ítems, ligeramente diferente a la variable dependiente.

Tabla 13.*Estadísticas de total de elemento de Alfa de Cronbach*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	90,9143	76,787	,518	,885
P2	91,0000	74,000	,749	,880
P3	91,0286	75,911	,510	,884
P4	90,6857	77,281	,339	,888
P5	91,1143	74,398	,460	,885
P6	91,2286	74,652	,547	,883
P7	91,2286	70,770	,718	,878
P8	90,8571	72,303	,802	,878
P9	91,0286	72,205	,671	,880
P10	90,6857	74,692	,891	,880
P11	90,5143	85,257	-,383	,903
P12	91,4286	80,723	-,004	,895
P13	90,9714	75,440	,548	,884
P14	91,3143	78,810	,104	,896
P15	90,8571	71,773	,855	,876
P16	90,9143	72,375	,685	,879
P17	90,9714	73,499	,554	,883
P18	91,4571	78,667	,215	,890
P19	91,0286	75,440	,508	,884
P20	91,0000	77,588	,347	,887
P21	91,7429	72,785	,622	,881
P22	91,2286	72,358	,594	,881
P23	91,5714	73,958	,537	,883
P24	90,9429	69,820	,485	,888
P25	91,5429	75,785	,356	,888

La tabla N°13, muestra el coeficiente de alfa de Cronbach en la columna 5 cuando un ítems P1 se elimina la correlación 88.5% es la confiabilidad del instrumento con el resto de las preguntas. Se observa en la columna 5 todas superan más de 88% que significa la homogeneidad de las preguntas que significa todas son importantes. En la variable dependiente Y: Cuestionario sobre Clima laboral. Los ítems P11 y P12 deberían ser observados y eliminados por tener correlación negativa.

Tabla 14.*Correlación entre los elementos de ítems*

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
P1	1.000	.476	.455	.356	.571	.575	.539	.318	.342	.512	-.466	-.251	-.010
P2	.476	1.000	.245	.551	.583	.402	.459	.550	.335	.520	-.388	-.099	.460
P3	.455	.245	1.000	.366	.407	.526	.552	.532	.604	.527	-.509	-.058	-.041
P4	.356	.551	.366	1.000	.758	.110	.088	.473	.137	.199	-.437	-.169	-.036
P5	.571	.583	.407	.758	1.000	.434	.393	.385	.253	.433	-.357	-.078	.089
P6	.575	.402	.526	.110	.434	1.000	.797	.249	.332	.612	-.324	-.456	.325
P7	.539	.459	.552	.088	.393	.797	1.000	.614	.614	.849	-.201	-.196	.585
P8	.318	.550	.532	.473	.385	.249	.614	1.000	.724	.798	-.175	.257	.516
P9	.342	.335	.604	.137	.253	.332	.614	.724	1.000	.791	-.319	.384	.398
P10	.512	.520	.527	.199	.433	.612	.849	.798	.791	1.000	-.180	.088	.593
P11	-.466	-.388	-.509	-.437	-.357	-.324	-.201	-.175	-.319	-.180	1.000	.212	.171
P12	-.251	-.099	-.058	-.169	-.078	-.456	-.196	.257	.384	.088	.212	1.000	.109
P13	-.010	.460	-.041	-.036	.089	.325	.585	.516	.398	.593	.171	.109	1.000
P14	-.186	.019	-.135	.059	-.109	-.170	.166	.472	.135	.256	.620	.203	.475
P15	.318	.729	.272	.310	.447	.398	.614	.769	.594	.798	-.175	.257	.685
P16	.273	.541	.216	.299	.366	.303	.449	.609	.503	.739	-.169	.029	.512
P17	.255	.199	.257	-.231	-.087	.370	.492	.454	.571	.742	-.054	.143	.405
P18	.166	.370	.301	.271	.029	.259	.141	.220	.010	0.000	-.455	-.149	.121
P19	.309	.317	.381	-.084	-.009	.252	.383	.487	.486	.482	-.314	.245	.224
P20	.476	.266	.447	.171	.150	.489	.320	.190	.184	.246	-.474	-.268	-.034
P21	.455	.573	.344	.206	.216	.547	.436	.380	.313	.494	-.426	-.201	.245
P22	.377	.666	.352	.464	.441	.223	.315	.495	.364	.488	-.258	-.029	.194
P23	.300	.561	.415	.196	.187	.434	.295	.311	.367	.383	-.576	-.064	.214
P24	.211	.677	-.145	.100	.238	.240	.373	.317	.189	.443	-.010	-.003	.641
P25	.454	.317	.679	.369	.486	.368	.293	.290	.457	.341	-.504	-.087	-.203

La tabla N° 14 muestra correlación un ítems contra todos por ejemplo la correlación entre P1 vs. P11, P12, P13 y P14 son muy bajas y negativas. En consecuencia, se debe observar los ítems P11, P12 y P13. El que tiene mayor problema es los ítems P11 seguido P12.

Tabla 15.*Correlación entre los elementos de ítems*

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
P1	-.186	.318	.273	.255	.166	.309	.476	.455	.377	.300	.211	.454
P2	.019	.729	.541	.199	.370	.317	.266	.573	.666	.561	.677	.317
P3	-.135	.272	.216	.257	.301	.381	.447	.344	.352	.415	-.145	.679
P4	.059	.310	.299	-.231	.271	-.084	.171	.206	.464	.196	.100	.369
P5	-.109	.447	.366	-.087	.029	-.009	.150	.216	.441	.187	.238	.486
P6	-.170	.398	.303	.370	.259	.252	.489	.547	.223	.434	.240	.368
P7	.166	.614	.449	.492	.141	.383	.320	.436	.315	.295	.373	.293
P8	.472	.769	.609	.454	.220	.487	.190	.380	.495	.311	.317	.290
P9	.135	.594	.503	.571	.010	.486	.184	.313	.364	.367	.189	.457
P10	.256	.798	.739	.742	0.000	.482	.246	.494	.488	.383	.443	.341
P11	.620	-.175	-.169	-.054	-.455	-.314	-.474	-.426	-.258	-.576	-.010	-.504
P12	.203	.257	.029	.143	-.149	.245	-.268	-.201	-.029	-.064	-.003	-.087
P13	.475	.685	.512	.405	.121	.224	-.034	.245	.194	.214	.641	-.203
P14	1.000	.304	.175	.126	-.035	-.123	-.308	-.182	.080	-.399	.233	-.355
P15	.304	1.000	.743	.583	.220	.407	.100	.445	.555	.443	.631	.165
P16	.175	.743	1.000	.668	-.043	.267	.070	.405	.553	.424	.445	.236
P17	.126	.583	.668	1.000	-.122	.499	.199	.455	.245	.383	.387	.157
P18	-.035	.220	-.043	-.122	1.000	.188	.370	.277	.272	.462	.124	-.010
P19	-.123	.407	.267	.499	.188	1.000	.501	.581	.200	.516	.190	.366
P20	-.308	.100	.070	.199	.370	.501	1.000	.649	.251	.484	-.010	.390
P21	-.182	.445	.405	.455	.277	.581	.649	1.000	.436	.750	.407	.330
P22	.080	.555	.553	.245	.272	.200	.251	.436	1.000	.499	.342	.197
P23	-.399	.443	.424	.383	.462	.516	.484	.750	.499	1.000	.258	.333
P24	.233	.631	.445	.387	.124	.190	-.010	.407	.342	.258	1.000	-.010
P25	-.355	.165	.236	.157	-.010	.366	.390	.330	.197	.333	-.010	1.000

La correlación de P11, P12 con los demás es negativa. En consecuencia, se debe observar los ítems P11, P12.

Finalmente, la variable independiente X: Cuestionario sobre Gestión Administrativa es la más fiable y la variable dependiente Y: Cuestionario sobre Clima laboral es ligeramente menos fiable. Sin embargo, ambas variables en conjuntos son fiables.

3.5. Procedimientos

La presente investigación ha seguido los lineamientos con un método hipotético deductivo, Se elaboró los instrumentos, se administraron pruebas validadas por experto, se procesaron los datos en una estadística descriptiva e inferencial. La información obtenida fue atendida de acuerdo a un enfoque cuantitativo, se estableció las características de las relaciones entre las variables de estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de la información se aplicaron los estadígrafos y las medidas estadísticas correspondientes. Para el procesamiento de datos se aplicó el programa SPSS. La estadística descriptiva se realizó a través del análisis de las frecuencias en base a la información recogida. La prueba de hipótesis se trató en base a los procedimientos establecidos, se aplicaron pruebas de correlación no paramétrica dado los resultados del procesamiento de datos.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se consideraron los siguientes los principales lineamiento que establece la universidad. El código de ética, la confidencialidad, consentimiento informado, normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Resultados de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la X: Gestión Administrativa y Y: el Clima Laboral en ESSALUD de la GCGP - 2021

Tabla 16

Análisis de correlación entre las variables gestión administrativa y el clima laboral

Análisis de correlación (X, Y)	
Correlación múltiple	0.679
Determinación R ²	0.461
R ² ajustado	0.455
Error típico	0.230
Observaciones	100

La tabla N° 16 muestra el Coeficiente de Correlación $r = 0.679$ en términos porcentuales representa el 67.9% de los datos están relacionados linealmente entre las variables clasificadas. El Coeficiente de determinación $R^2 = 0.461$ que significa en porcentaje 46.1% la variable clima laboral es explicado por la variable gestión administrativa.

Hipótesis general

Existe relación lineal y significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral en ESSALUD de la GCGP – 2021

Hipótesis estadística

H₁: $\rho \neq 0$. Existe relación lineal significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral en ESSALUD de la GCGP – 2021

H₀: $\rho = 0$. No existe relación lineal significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral en ESSALUD de la GCGP – 2021

Estadístico de prueba:

$$tc = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_c = 0.679 * \sqrt{\frac{100-2}{1-(0.679)^2}} = 0.679 * (13.4841) = 9.156$$

Valor critico

Reemplazando los datos y con $\alpha = 5\%$ nivel de significancia

$$t_{\text{tabla}} = t(1 - 0.05/2), (100 - 2) = t(0.975), (98) \text{ ver tabla estadística}$$

$$t_{\text{tabla}} = 1.984$$

Decisión

$$\text{Si } t_c = 9.156 > t_{\text{tabla}} = 1.984$$

Se rechaza H_0 y acepta H_1 , entonces Existe relación significativa entre las variables Gestión Administrativa y el Clima Laboral en ESSALUD de la GCGP – 2021. Estadísticamente es significativo y existe relación entre las variables propuestas. Con el 67.8% se relaciona las variables, si $(0.678 * 100) = 67.8$ aproximadamente 68 personas afirman que hay relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral en ESSALUD de la GCGP – 2021.

Objetivo específico 01

Determinar la relación que existe entre la dimensión planificación y la dimensión Clima Organizacional en ESSALUD de la GCGP – 2021

Tabla 17.

Análisis de correlación entre las variables Dimensión planificación y la Dimensión clima organizacional

Análisis de correlación (X1, Y1)	
Correlación múltiple	0.685
Determinación R ²	0.470
R ² ajustado	0.464
Error típico	0.330
Observaciones	100

La tabla N° 17 muestra el Coeficiente de Correlación $r = 0.685$ en términos porcentuales representa el 68.5% de los datos están relacionados linealmente entre las variables Dimensión planificación y la Dimensión clima organizacional. El Coeficiente de determinación $R^2 = 0.470$ que significa en porcentaje 47.0% la variable Dimensión clima organizacional es explicado por la variable Dimensión planificación.

Hipótesis específica-01

Existe relación directa y significativa entre la dimensión planificación y la dimensión Clima Organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021

Hipótesis estadística

H1: $\rho \neq 0$. Existe relación directa y significativa entre la dimensión planificación y la dimensión Clima Organizacional en ESSALUD de la GCGP – 2021

Ho: $\rho = 0$. No existe relación directa y significativa entre la dimensión planificación y la dimensión Clima Organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021.

Estadístico de prueba:

$$t_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_c = 0.685 * \sqrt{\frac{100-2}{1-(0.685)^2}} = 0.685 * (13.5881) = 9.31$$

Valor critico

Reemplazando los datos y con $\alpha= 5\%$ nivel de significancia

$$t_{\text{tabla}} = t (1 - 0.05/2), (100 - 2) = t (0.975), (98) \text{ ver tabla estadística}$$

$$t_{\text{tabla}} = \mathbf{1.984}$$

Decisión

$$\text{Si } t_c = 9.31 > t_{\text{tabla}} = 1.984$$

Se rechaza H_0 y acepta H_1 , entonces Existe relación significativa entre las variables dimensión planificación y la dimensión Clima Organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021. Estadísticamente es significativo y existe relación entre las variables con el 68.5%, si $(0.685*100)=68.5$ aproximadamente 69 personas afirman que hay relación entre la dimensión planificación y la dimensión Clima Organizacional en ESSALUD de la GCGP – 2021.

Objetivo específico-02

Determinar la relación que existe entre la dimensión organización y la dimensión Clima psicológico en **ESSALUD de la GCGP** - 2021.

Tabla 18.

Análisis de correlación entre las variables Dimensión organización y la Dimensión clima psicológico

Análisis de correlación (X2, Y2)	
Correlación múltiple	0.684
Determinación R ²	0.467
R ² ajustado	0.462
Error típico	0.320
Observaciones	100

La tabla N° 18 muestra el Coeficiente de Correlación $r = 0.684$ en términos porcentuales representa el 68.4% de los datos están relacionados linealmente entre las variables. El Coeficiente de determinación $R^2 = 0.467$ que significa en porcentaje 46.7% la variable dimensión clima psicológico es explicado por la variable dimensión organización.

Hipótesis específica-02

Existe relación directa y significativa entre la dimensión organización y la dimensión Clima psicológico en **ES SALUD** de la **GCGP** - 2021.

Hipótesis estadística

H₁: $\rho \neq 0$. Existe relación directa y significativa entre la dimensión organización y la dimensión Clima psicológico en **ESSALUD** de la **GCGP** - 2021.

H₀: $\rho = 0$. No existe relación directa y significativa entre la dimensión organización y la dimensión Clima psicológico en **ESSALUD** de la **GCGP** - 2021.

Estadístico de prueba:

$$t_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_c = 0.684 * \sqrt{\frac{100-2}{1-(0.684)^2}} = 0.684 * (13.571) = 9.28$$

Valor crítico

Reemplazando los datos y con $\alpha= 5\%$ nivel de significancia

$$t_{\text{tabla}} = t (1 - 0.05/2), (100 - 2) = t (0.975), (98) \text{ ver tabla estadística}$$

$$t_{\text{tabla}} = \mathbf{1.984}$$

Decisión

$$\text{Si } t_c = 9.28 > t_{\text{tabla}} = 1.984$$

Se rechaza H_0 y acepta H_1 , entonces Existe relación directa y significativa entre la dimensión organización y la dimensión Clima psicológico en ESSALUD de la GCGP - 2021. Estadísticamente es significativo y existe relación entre las variables con el 68.4%, si $(0.684*100)=68.4$ aproximadamente 68 personas afirman que hay relación entre la dimensión organización y la dimensión Clima psicológico en ESSALUD de la GCGP – 2021.

Objetivo específico-03

Determinar la relación que existe entre la dimensión de la dirección y la dimensión cultura organizacional en ESSALUD de la GCGP – 2021.

Tabla 19.

Análisis de correlación entre las variables Dimensión de la dirección y la Dimensión cultura organizacional

Análisis de correlación (X3, Y3)	
Correlación múltiple	0.358
Determinación R ²	0.128
R ² ajustado	0.119
Error típico	0.410
Observaciones	100

La tabla N°19 muestra el Coeficiente de Correlación $r = 0.358$ en términos porcentuales representa el 35.8% de los datos están relacionados linealmente entre las variables. El Coeficiente de determinación $R^2 = 0.128$ que significa en porcentaje 12.8% la variable dimensión cultura organizacional es explicado por la variable dimensión de la dirección.

Hipótesis específica-03

Existe relación directa y significativa entre la dimensión dirección y la dimensión cultura organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021.

Hipótesis estadística

H₁: $\rho \neq 0$. Existe relación directa y significativa entre la dimensión dirección y la dimensión cultura organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021.

H₀: $\rho = 0$. No existe relación directa y significativa entre la dimensión dirección y la dimensión cultura organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021.

Estadístico de prueba:

$$t_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_c = 0.358 * \sqrt{\frac{100-2}{1-(0.358)^2}} = 0.358 * (10.6022) = 3.796$$

Valor crítico

Reemplazando los datos y con $\alpha= 5\%$ nivel de significancia

$t_{\text{tabla}} = t (1 - 0.05/2), (100 - 2) = t (0.975), (98)$ ver tabla estadística

$t_{\text{tabla}} = 1.984$

Decisión

Si $t_c = 3.796 > t_{\text{tabla}} = 1.984$

Se rechaza H_0 y acepta H_1 , entonces Existe relación directa y significativa entre la dimensión dirección y la dimensión cultura organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021.

Observación: estadísticamente sigue siendo significativo sin embargo el grado de relación es muy baja de 35.8%, es decir si $(0.358*100)=35.8$ aproximadamente 36 personas dicen que la dimensión de la dirección y la dimensión cultura organizacional se relacionan.

Objetivo específico-04

Determinar la relación que existe entre la dimensión de control y la dimensión estímulo laboral en **ESSALUD de la GCGP** - 2021.

Tabla 20.

Análisis de correlación entre las variables Dimensión de control y la Dimensión estímulo laboral

Análisis de correlación (X4, Y4)	
Correlación múltiple	0.554
Determinación R^2	0.307
R^2 ajustado	0.300
Error típico	0.390
Observaciones	100

La tabla N° 24 muestra el Coeficiente de Correlación $r = 0.554$ en términos porcentuales representa el 55.4% de los datos están relacionados linealmente entre las variables. El Coeficiente de determinación $R^2 = 0.307$ que significa en porcentaje 30.7% la variable dimensión estímulo laboral es explicado por la variable dimensión de control.

Hipótesis específica-04

Existe relación directa y significativa entre la dimensión control y la dimensión estímulo laboral en ESSALUD de la GCGP – 2021

Hipótesis estadística

H₁: $\rho \neq 0$. Existe relación directa y significativa entre la dimensión control y la dimensión estímulo laboral en ESSALUD de la GCGP - 2021.

H₀: $\rho = 0$. No existe relación directa y significativa entre la dimensión control y la dimensión estímulo laboral en ESSALUD de la GCGP - 2021.

Estadístico de prueba:

$$tc = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_c = 0.554 * \sqrt{\frac{100-2}{1-(0.554)^2}} = 0.554 * (11.8910) = 6.588$$

Valor crítico

Reemplazando los datos y con $\alpha = 5\%$ nivel de significancia

$t_{\text{tabla}} = t(1 - 0.05/2), (100 - 2) = t(0.975), (98)$ ver tabla estadística

$$t_{\text{tabla}} = 1.984$$

Decisión

Si $t_c = 6.588 > t_{\text{tabla}} = 1.984$

Se rechaza H_0 y acepta H_1 , entonces Existe relación directa y significativa entre la dimensión control y la dimensión estímulo laboral en ESSALUD de la GCGP - 2021.

Observación: estadísticamente sigue siendo significativo sin embargo el grado de relación es buena de 55.4 %, es decir si $(0.554*100)=55.4$ aproximadamente 55 personas dicen que la dimensión control y la dimensión estímulo laboral se relacionan.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación propuso determinar la relación entre la gestión admirativa y el ambiente laboral. En ese sentido, los resultados del análisis descriptivo indican que los niveles percibidos de la gestión administrativa y sus dimensiones son significativos y existe relación entre las variables propuestas. Aproximadamente 68% de encuestados afirman que hay relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral.

Por una parte el análisis teórico de la gestión administrativa, según Sánchez (2017) la gestión administrativa es un conjunto de acciones que se realizan orientados al logro de objetivos de una institución y alcanzar el proceso administrativo como: planear, organizar, dirigir y controlar. En ese sentido la gestión administrativa son también decisiones realizadas por órganos de dirección, administración y control, teniendo como base los principios y los métodos administrativos (p.249). Así mismo señala González (2020) la gestión administrativa es un elemento fundamental dentro de la administración, como un soporte en las instituciones públicos y privados, y fortalecen en el aspecto económico, social y tecnológico. Por ello la gestión administrativa debe estar al servicio de los profesionales con alta calidad de gestión y experiencia para sumir y supervisar asegurando los recursos. (p.10). De la variable el clima laboral Olaz (2013) hace referencia como una conexión con las conductas y las motivaciones de los trabajadores y a la vez alude a los comportamientos de los individuos. Y por ello se entiende que actúa en el contexto organizativo y conducta en la comunidad laboral.

Al respecto de la Hipótesis específica-01, existe relación directa y significativa entre la dimensión planificación y la dimensión Clima Organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021. En ese sentido el resultado se explica en función al resultado encontrado en México, Juárez (2018) concluyó que el clima organizacional fue valorado por todo el personal con niveles medios tendiendo a niveles altos, resaltando los componentes de liderazgo y motivación como los mejor evaluados, seguido por el de reciprocidad y, en último lugar, el de participación. Del mismo modo en Ecuador, Palacios (2019) demostró que existe

una significativa relación entre el “ambiente organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo.

Del mismo modo en la Hipótesis específica-02 se concluye que existe relación directa y significativa entre la dimensión organización y la dimensión Clima psicológico en ES SALUD de la GCGP - 2021. Al respecto, Saldaña (2017) determinó el clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del profesional de salud. Del mismo modo se encuentra un aporte importante para la investigación. Por ello Montoya (2017) sostiene que las variables guardan relación estadística altamente significativa.

Por otro lado la hipótesis específica N° 3: Existe relación directa y significativa entre la dimensión dirección y la dimensión cultura organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021. Corroborar con la propuesta por Rodríguez (1996, citado por Dela Torre y Afan, 2017) la cultura organizacional representa un tema de mucho interés en la actualidad, ya que permite al trabajador comprender la relación entre el entorno donde desarrolla sus actividades cotidianas con ser parte de los objetivos y metas de la organización.

Finalmente la Hipótesis específica-04 concluye que existe relación directa y significativa entre la dimensión control y la dimensión estímulo laboral en ESSALUD de la GCGP – 2021, la dimensión control ayuda a las empresas para adecuarse según sus lineamientos y mantener la ruta de su desarrollo desde sus estrategias. Debido a que las empresas operan en medio muy cambiantes sin un control oportuno no es posible garantizar la calidad tanto en productos o en servicios. Al respecto Peña y Villon (2018) resalta un aporte importante ya que el estímulo laboral, es la iniciativa de buscar satisfacer las necesidades y la autorrealización del empleado, será detonador que logra la reacción del empleado con el fin de lograr el compromiso y la sensación de comodidad en el ámbito laboral por ende la realización o cristalización de las metas planteadas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que estadísticamente es significativo y existe relación entre las variables Gestión Administrativa y el Clima Laboral. Con el 67.8% se relaciona las variables, si $(0.678*100)=67.8$ aproximadamente 68 personas afirman que hay relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral en ESSALUD de la GCGP – 2021.
2. Se concluye que estadísticamente es significativo y existe relación entre las variables la dimensión planificación y la dimensión Clima Organizacional con el 68.5% se relaciona las variables, si $(0.685*100)=68.5$ aproximadamente 69 personas afirman que hay relación entre la dimensión planificación y la dimensión Clima Organizacional en ESSALUD de la GCGP – 2021.
3. Se concluye que estadísticamente es significativo y existe relación entre las variables dimensión organización y la dimensión Clima psicológico con el 68.4% se relaciona las variables, si $(0.684*100)=68.4$ aproximadamente 68 personas afirman que hay relación entre la dimensión organización y la dimensión Clima psicológico en ESSALUD de la GCGP – 2021.
4. Se concluye que estadísticamente sigue siendo significativo sin embargo el grado de relación es muy baja de 35.8%, es decir si $(0.358*100)=35.8$ aproximadamente 36 personas afirman que hay relación y 64 personas afirman que no habría relación entre las variables dimensión de la dirección y la dimensión cultura organizacional se relacionan en ESSALUD de la GCGP – 2021.
5. Se concluye que estadísticamente sigue siendo significativo sin embargo el grado de relación es baja de 55.4%, es decir si $(0.554*100)=55.4$ aproximadamente 55 personas afirman que hay relación entre la dimensión control y la dimensión estímulo laboral en ESSALUD de la GCGP – 2021. Y es una mayoría, sin embargo 45 personas afirman que no habría relación entre las variables en estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A ESSALUD de Lima Metropolitana en el año 2021 incentivar el fomento de las interacciones, comunicaciones así como el fortalecimiento de los factores intrínseco y extrínseco dado que en este estudio a decir de los trabajadores encuestados mostraron una percepción de gestión administrativa entre moderado y buena así como un clima laboral de relativo a positivo.

Segundo: A la Gestión Administrativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo motivar para estudiar en otros ambientes y espacios las variables de manera que se pueda encontrar conocimiento para consolidar los hallazgos de esta tesis.

Tercero: A Los trabajadores de ESSALUD 2021, se recomienda mantener y mejorar los aspectos de planificación, organización, dirección y control dado que en este estudio se ha demostrado que existe un porcentaje menor que indica deficiencias que provoca un negativo clima laboral.

Cuarto: A todo el personal administrativo de ESSALUD 2021, se recomienda intercambiar opiniones respecto a su visión sobre el clima laboral de manera que se pueda alcanzar en conjunto los niveles altos de satisfacción mostrados por la mayoría.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2012). Administración general. Lima Perú: Mantaro.
- Agüero, J. (2007). Teoría de la administración: un campo fragmentado y multifacético. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 7, núm. 1. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935466001.pdf>
- Baltazar, D. y Chirinos, J. (2014) Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013. [Tesis para título de Licenciado en Psicología, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/332/1/TL_BaltazarZavaletaDeysi_ChirinosAntezanaJose.pdf
- Bernal, C. (2006) Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson Educación, 2006.
- Barney, J.B. (2013). Firm resources and sustained competitive advantage: *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Chiavenato, I. (2006) Introducción a la teoría general de la administración. México, McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de CV.
- Chiavenato, I. (2011).Gestión del talento humano. (5ª ed.) México: Mc Graw-Hill.
- Carrasco, S. (2004). Metodología de la investigación Científica, Lima – Perú: Editorial San Marcos.
- De La Torre, L. y Themme-Afan, K. (2017). Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016 (Tesis de Título Profesional de Licenciado en International Business). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/98758027-def1-4066-b958-6653ffc9ec1/content>

Espíritu y Muñoz (2017) Gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral en la micro red de Salud de Río Negro- Satipo, 2017, Tesis para optar el título de Licenciado de la Universidad Peruana "Los andes" Facultad de Ciencias Administrativas.

González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Revista Universidad y Sociedad, 12(4).

Hernandez, S. y Pullido, A. (2011). Fundamentos de gestión empresarial Enfoque basado en competencias. McGraw-Hill Interamericana de España.

HERNÁNDEZ-SAMPIERI, R. y MENDOZA, C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education, 2018. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General "La Villa" en la Ciudad de México. Rev Cubana Salud Pública vol.44 no.4.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097

Koontz, S., Weihrich, C., Cannice, V. (2012). Administración de los recursos de la organización. México: International Thomson Editores, (11a Edición)

Manosalvas, C., Manosalvas, L. & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. AD-minister, 26, 5-15. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-02792015000100001&script=sci_abstract&tlng=es

- Mendoza (2018) *Gestión Administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta- Ecuador*. Tesis para optar el grado de Doctor de la Universidad Mayor de San Marcos.
- Montoya, E. (2017) *La gestión administrativa y calidad de servicio en el personal de la comunidad local y administración de Salud (CLAS) "Aguamiro"-Yurimaguas -2017*. [Tesis para optar el grado de Maestro de la Universidad de Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12765/montoya_ve.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Murray, P. (2002) *Gestión - Información - Conocimiento Biblios*, vol. 4, núm. 14, octubre-diciembre, 2002. Julio Santillán Aldana, ed. Lima, Perú. <https://www.redalyc.org/pdf/161/16114402.pdf>
- Olaz, (2013) *El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable Aposta*. *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 56, enero-marzo, 2013, pp. 1-35, España.
- Pando, C. (2019) *Influencia de la gestión administrativa en la calidad de servicio al usuario externo en el hospital ESSALUD, Cajamarca 2019*. [Tesis para optar el Título de licenciado en Administración, Universidad privada Antonio Guillermo Urrello]. http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1043/TESIS_revisado-Empastado.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- PERROW, Ch. (1991) *Sociología de las organizaciones*. Madrid, McGraw-Hill.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia: <http://hdl.handle.net/10596/2111>

- Roncall (2019) *Clima laboral y la gestión administrativa en la dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huara. Lima.2016. Tesis para optar el grado de Maestro en Administración y Gestión Pública de Centro de Altos Estudios Nacionales, Escuela de Post grado.* <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/875428/1/TESIS%20COMPLETA%20DORA%20RONCALL%20ALDAZ.pdf>
- Rivera, M. (2020) *Clima organizacional y satisfacción laboral – Gerencia de salud- Oficina de administración Trujillo.* [Tesis para optar la segunda especialización en salud ocupacional, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16238/2E%20643.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saldaña, A. (2017) *Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Lima 2016.* [Tesis para optar el grado académico de maestro en Gestión de los servicios de la salud, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8718/Saldana%c3%b1a_LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, J. (2017) *Gestión administrativa y calidad de servicio de la oficina principal del banco de la nación y su influencia en la fidelización de los usuarios en el periodo 2015.* [Tesis de título profesional de licenciado en administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1007/SANCHEZ%20MANZANARES%2C%20JUAN%20MANUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador.* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 4(2), 165-173. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Tamayo, Ñ. y Romero, C. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. [Tesis para Título profesional de Licenciado en Administración de Empresas Carrera Profesional: Administración de Empresas, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, K. (2019) Clima laboral en enfermeras y técnicos de enfermería de un Hospital Nivel II de ESSALUD de la ciudad de Chiclayo setiembre a diciembre 2017. [Tesis para optar el Título de Licenciado en psicología, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1860/1/TL_TorresSalarKellie.pdf
- Sanin, H. (1999) Control de gestión y evaluación de resultados en la gerencia pública. *Serie Manuales - CEPAL No. 3*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5555/S9980550_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vílchez, P. (2019) "EVALUACION DE LA GESTION POR COMPETENCIA PARA EL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA IESA S.A. – UNIDAD ANDAYCHAGUA-2017". [Tesis para obtener grado de maestro, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6422/T010_44655971_M.pdf?isAllowed=y&sequence=1

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el Clima Laboral en ESSALUD de la GCGP - 2021?	Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral en ESSALUD de la GCGP - 2021	Existe relación lineal y significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral en ESSALUD de la GCGP - 2021	Variable 01: Gestión administrativa Variable 02: Clima laboral	Enfoque de investigación: Cuantitativo Alcance de investigación: Explicativo Tipo de investigación: Básica
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la dimensión planificación y el Clima organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021? • ¿Qué relación existe entre la dimensión organización y la dimensión clima psicológico en ESSALUD de la GCGP - 2021? • ¿Qué relación existe entre la dimensión dirección y la dimensión Cultura organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021? • ¿Qué relación existe entre la dimensión de control y la dimensión estímulo laboral en ESSALUD de la GCGP - 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre la dimensión planificación y la dimensión Clima Organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021 • Determinar la relación que existe entre la dimensión organización y la dimensión Clima psicológico en ESSALUD de la GCGP - 2021 • Determinar la relación que existe entre la dimensión de la dirección y la dimensión cultura organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021 • Determinar la relación que existe entre la dimensión de control y la dimensión estímulo laboral en ESSALUD de la GCGP - 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa y significativa entre la dimensión planificación y la dimensión Clima Organizacional en en ESSALUD de la GCGP - 2021 • Existe relación directa y significativa entre la dimensión organización y la dimensión Clima psicológico en en ESSALUD de la GCGP - 2021. • Existe relación directa y significativa entre la dimensión dirección y la dimensión cultura organizacional en ESSALUD de la GCGP - 2021. • Existe relación directa y significativa entre la dimensión control y la dimensión estímulo laboral en ESSALUD de la GCGP - 2021 	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Clima psicológico • Cultura organizacional • Estimulo laboral 	Diseño de investigación: No Experimental – Transversal – Descriptivo correlacional Temporalidad: Transversal Población: Trabajadores de la Sub Gerencia de Compensaciones de ESSALUD SEDE CENTRAL Tipo de muestreo: No probabilístico Tamaño: Por determinar Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Técnica: Encuesta recolección de datos de la gestión administrativa ▪ Instrumento: Escala de Likert

2. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel de rango	
I GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Según Stoner, Freeman y Gilbert, (2009) se establece para la evaluación que la planificación es la base fundamental de toda administración, La organización de los sujetos, actividades y recursos, así como la dirección en la ejecución de los programas para finalmente establecer el nivel de control o evaluación de las acciones realizadas a nivel de las instancias públicas.	La gestión administrativa se debe a los siguientes elementos: Planificación, organización, dirección y control	Planificación	•Procedimiento	1. En ESSALUD se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos	Escala: Ordinal Nivel: Politémica 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Gestión Administrativa: • Bajo = 16-37 • Medio = 38-59 • Alto = 60-80	
					2. La planificación considera los temas relacionados procedimientos administrativos de ESSALUD			
					3. La esencia de los procedimientos administrativos de ES SALUD está en función a las Normas de gestión			
				•Presupuesto	4. La planificación articula las normas de presupuesto en la gestión administrativa			
					5. La planificación especifica las normas de gestión consensuando en todas las áreas			
				•Establecer estrategia	6. La planificación articula los procedimientos de gestión entre áreas de ES SALUD			
			•Coordinación de trabajo		7. La planificación de la gestión involucra la participación de todos los trabajadores			
				Organización	•Especialización			8. La estructura administrativa se desarrolla en función a la competencia del trabajador
			•Atención al cliente					9. Los equipos de trabajo por área son designados en consenso de los trabajadores
					•Ordenamiento			10. Los procedimientos organizativos del personal están de acuerdo a las funciones normativas
			•Secuencialidad					11. La estructura organizativa de ES SALUD es especificada con claridad y transparencia
					Dirección			•Liderazgo
			•Comunicación					
				•Supervisión				14. La gestión está dirigido con un liderazgo claro y conciliador
			•Motivación					15. La dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal
				•Verificación de desempeño				16. La dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal
			Control					•Reingeniería de procesos
				18. La dirección supervisa la eficiencia de los trabajadores según normas				
				•Reingeniería de procesos	19. La dirección promueve el logro de objetivos a la brevedad con eficacia			
					20. La dirección determina la estructura funcional considerando grado de confianza			
			•Reingeniería de procesos	21. La gestión administrativa controla el desempeño del personal				
				22. La gestión administrativa controla el desempeño del ejecutivo financiero de los funcionarios				
			•Reingeniería de procesos	23. La gestión administrativa realiza la reingeniería de procesos en pro de mejora continua				
				24. Los trabajadores administrativos participan activamente en la reingeniería de				

				procesos			
				•Correcciones pertinentes	25. La gestión realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar el servicio		
				•Medir resultados	26. ¿La gestión realiza la medición de resultados en los procesos administrativos para mejorar la gestión?		
II CLIMA LABORAL	Según Koontz, Wehrich, Cannice, (2012) El clima Laboral es el ambiente integral o atmosfera que son interpretados y analizados para construir la percepción del clima laboral traducidos en determinados comportamientos que tiene consecuencias sobre la cultura organizacional, el clima organizacional y clima psicológico, el ambiente estructural involucramiento, el comportamiento Laboral (p. 310).	El clima laboral se traduce para construir, el clima organizacional , clima psicológico, cultura organizacional y el estímulo laboral	Clima organizacion al	•Interés	1. ¿En ESSALUD se aprecia predisposición para realizar actividades adicionales.	Escala: Ordinal Nivel: Politémica 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Clima laboral: • Bajo = 24-56 • Medio = 57-88 • Alto = 89-120
				•Satisfacción	2. ¿En ESSALUD se aprecia un ambiente asertivo?		
				•Cooperación	3. ¿En ESSALUD se cumple las comisiones de trabajo que se asignan?		
					4. ¿En ESSALUD la participación en la elaboración de documentos de la Institución es de acuerdo a las funciones?		
				•Grado de autonomía	5. ¿En ESSALUD se trabaja para cumplir actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo con autonomía?		
					6. ¿En ESSALUD se considera que el Director se integra de forma autónoma con el personal?		
			Clima psicológico	•Colaboración	7. ¿En ESSALUD se aprecia predisposición para realizar actividades adicionales?		
				•Iniciativa	8. ¿En ESSALUD propicio la integración en el grupo de trabajadores?		
					9. ¿En ESSALUD percibo que los trabajadores no tienen actitud de identidad con la Institución?		
				•Disposición	10. ¿En ESSALUD, siento que trabajo para lograr los objetivos?		
					11. ¿En ESSALUD considero importante la comunicación interna entre trabajadores?		
					12. ¿En ESSALUD advierto que el Director es autoritario con el personal?		
			13. ¿En ESSALUD se considera que el Director se integra con el personal?				
			Cultura organizacion al	•Relación interpersonal	14. ¿En ESSALUD se valora las sugerencias que proponen los trabajadores?		
				•Ética	15. ¿En ESSALUD se cumple y se respeta las normas éticas del desempeño laboral?		
					16. ¿En ESSALUD percibo que hay marcadas diferencias de los funcionarios con los trabajadores administrativos?		
				•Imparcialidad	17. ¿En ESSALUD percibo que algunos trabajadores propician situaciones de conflicto?		
					18. ¿En ESSALUD percibo que el Director es imparcial a la hora de solucionar conflictos?		
				•Solucionante	19. ¿En ESSALUD se promueve la estabilidad de los trabajadores según sus competencias?		
					20. ¿En ESSALUD se cumple las valoraciones del desempeño laboral?		
					21. ¿En ESSALUD se aplica la estabilidad laboral según la meritocracia?		
			Estimulo laboral	•Estabilidad	22. ¿En ESSALUD se promueve el reconocimiento personal por sus cualidades y actitudes?		
				•Reconocimiento personal	23. ¿EN ESSALUD se brinda reconocimiento económico por el desempeño laboral?		
				•Económicas	24. ¿En ESSALUD se brindan días libres como estímulo a su trabajo?		
				•Asistenciales	25. ¿En ESSALUD se brinda horas recreativas como estímulo a su trabajo?		

3. Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario sobre Gestión Administrativa

INSTRUCCIONES:

Estimado funcionario:

El presente instrumento tiene el propósito de recolectar tu opinión respecto a la gestión administrativa desarrollada en la organización, se trata de obtener datos para establecer la relación con el clima Labora en ESSALUD

Responda a cada aseveración, con sinceridad haciendo uso de la siguiente escala.

- A. Género: Masculino () Femenino ()
 B. Edad: 18-29 años () 30- 40 años () 41-50 años () 60 años a más ()
 C. Estado civil: Soltero(a) () Casado(a)/Unión libre (a) () Separado(a)/ Divorciado () Viudo()
 D. Nivel educativo: Primario () Secundaria () Técnico () Universitario ()

INSTRUCCIONES:

Marca cualquiera de las alternativas que consideres satisfactorio, no existe respuestas correctas o incorrectas, este documento es totalmente anónimo por lo que se agradece no registrar sus datos.

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

Nº	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1	En ESSALUD se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos					
2	La planificación considera los temas relacionados procedimientos administrativos de ESSALUD					
3	La esencia de los procedimientos administrativos de ES SALUD está en función a las Normas de gestión					
4	La planificación articula las normas de presupuesto en la gestión administrativa					
5	La planificación especifica las normas de gestión consensuando en todas las áreas					
6	La planificación articula los procedimientos de gestión entre áreas de ES SALUD					
7	La planificación de la gestión involucra la participación de todos los trabajadores					
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN					
8	La estructura administrativa se desarrolla en función a la competencia del trabajador					
9	Los equipos de trabajo por área son designados en consenso de los trabajadores					
10	Los procedimientos organizativos del personal están de acuerdo a las funciones normativas					
11	La estructura organizativa de ES SALUD es especificada con claridad y transparencia					
12	La organización de actividades responde a los procesos de planificación					
13	La estructura funcional determina la capacidad del trabajador en función a metas					
	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN					
14	La gestión está dirigido con un liderazgo claro y conciliadora					
15	La dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal					

16	La dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal					
17	La dirección valora las capacidades de todos los trabajadores y funcionarios					
18	La dirección se preocupa por la promoción de trabajadores según normas					
19	La dirección determina la estructura funcional considerando grado de confianza					
20	La dirección promueve el logro de objetivos a la brevedad con eficacia					
	DIMENSIÓN: CONTROL					
21	La gestión administrativa controla el desempeño del personal					
22	La gestión administrativa controla el desempeño del ejecutivo financiero de los funcionarios					
23	La gestión administrativa realiza la reingeniería de procesos en pro de mejora continua					
24	La gestión realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar el servicio					
25	La gestión realiza la medición de resultados en los procesos administrativos para mejorar la gestión					
26	Los trabajadores administrativos participan activamente en la reingeniería de procesos					

Gracias por tu colaboración

Cuestionario sobre Clima laboral

INSTRUCCIONES:

Estimado funcionario:

El presente instrumento tiene el propósito de recolectar tu opinión respecto al Clima Laboral desarrollada en la organización, se trata de obtener datos para establecer la relación con el clima Labora en ESSALUD.

Nunca		1			
Casi nunca		2			
Algunas veces		3			
Casi siempre		4			
Siempre		5			
	DIMENSIÓN :CLIMA ORGANIZACIONAL				
01	¿En ESSALUD se aprecia predisposición para realizar actividades adicionales.				
02	¿En ESSALUD se aprecia un ambiente asertivo?				
03	¿En ESSALUD se cumple las comisiones de trabajo que se asignan?				
04	¿ En ESSALUD la participación en la elaboración de documentos de la Institución es de acuerdo a las funciones?				
05	¿ En ESSALUD se trabaja para cumplir actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo con autonomía?				
06	¿ En ESSALUD se considera que el Director se integra de forma autónoma con el personal ?				
	DIMENSIÓN :CLIMA PSICOLOGICO				
07	¿ En ESSALUD se aprecia predisposición para realizar actividades adicionales?				
08	¿En ESSALUD propicio la integración en el grupo de trabajadores?				

09	¿En ESSALUD percibo que los trabajadores no tienen actitud de identidad con la Institución?					
10	¿ En ESSALUD, siento que trabajo para lograr los objetivos?					
11	¿ En ESSALUD considero importante la comunicación interna entre trabajadores?					
12	¿En ESSALUD advierto que el Director es autoritario con el personal?					
13	¿ En ESSALUD se considera que el Director se integra con el personal?					
14	¿ En ESSALUD se valora las sugerencias que proponen los trabajadores?					
DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL						
15	¿En ESSALUD se cumple y se respeta las normas éticas del desempeño laboral?					
16	¿ En ESSALUD percibo que hay marcadas diferencias de los funcionarios con los trabajadores administrativos?					
17	¿ En ESSALUD percibo que algunos trabajadores propician situaciones de conflicto?					
18	¿En ESSALUD percibo que el Director es imparcial a la hora de solucionar conflictos?					
19	¿ En ESSALUD se promueve la estabilidad de los trabajadores según sus competencias ?					
20	¿En ESSALUD se cumple las valoraciones del desempeño laboral?					
21	¿ En ESSALUD se aplica la estabilidad laboral según la meritocracia?					
DIMENSIÓN : ESTIMULO LABORAL						
22	¿ En ESSALUD se promueve el reconocimiento personal por sus cualidades y actitudes?					
23	¿EN ESSALUD se brinda reconocimiento económico por el desempeño laboral?					
24	¿En ESSALUD se brindan días libres como estímulo a su trabajo?					
25	¿ En ESSALUD se brinda horas recreativas como estímulo a su trabajo ?					

Gracias por tu colaboración

4. Fichas de validación de los instrumentos
Ficha de validación del instrumento para medir la Variable Gestión Administrativa

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación											
1. ¿En ESSALUD se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos?	SI		SI		SI		SI		SI		
2. ¿La planificación considera los temas relacionados procedimientos administrativos de ESSALUD?	SI		SI		SI		SI		SI		
3. ¿La esencia de los procedimientos administrativos de ES SALUD está en función a las Normas de gestión?	SI		SI		SI		SI		SI		
4. ¿La planificación articula las normas de presupuesto en la gestión administrativa?	SI		SI		SI		SI		SI		
5. ¿La planificación especifica las normas de gestión consensuando en todas las áreas?	SI		SI		SI		SI		SI		
6. ¿La planificación articula los procedimientos de gestión entre áreas de ES SALUD?	SI		SI		SI		SI		SI		
7. ¿La planificación de la gestión involucra la participación de todos los trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 2: Organización											
8. ¿La estructura administrativa se desarrolla en función a la competencia del trabajador?	SI		SI		SI		SI		SI		
9. ¿Los equipos de trabajo por área son designados en consenso de los trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
10. ¿Los procedimientos organizativos del personal están de acuerdo a las funciones normativas?	SI		SI		SI		SI		SI		
11. ¿La estructura organizativa de ES SALUD es especificada con claridad y transparencia?	SI		SI		SI		SI		SI		
12. ¿La organización de actividades responde a los procesos de planificación?	SI		SI		SI		SI		SI		
13. ¿La estructura funcional determina la capacidad del trabajador en función a metas?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 3: Dirección											
14. ¿La gestión está dirigido con un liderazgo claro y conciliadora?	SI		SI		SI		SI		SI		
15. ¿La dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
16. ¿La dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
17. ¿La dirección valora las capacidades de todos los trabajadores y funcionarios?	SI		SI		SI		SI		SI		
18. ¿La dirección se preocupa por la promoción de trabajadores según normas?	SI		SI		SI		SI		SI		
19. ¿La dirección determina la estructura funcional considerando grado de confianza?	SI		SI		SI		SI		SI		
20. ¿La dirección promueve el logro de objetivos a la brevedad con eficacia?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 4: Control			SI		SI		SI		SI		
21. ¿La gestión administrativa controla el desempeño del personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
22. ¿La gestión administrativa controla el desempeño del ejecutivo financiero de los funcionarios?	SI		SI		SI		SI		SI		

23. ¿La gestión administrativa realiza la reingeniería de procesos en pro de mejora continua?	SI		SI		SI		SI		SI		
24. ¿La gestión realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar el servicio?	SI		SI		SI		SI		SI		
25. ¿La gestión realiza la medición de resultados en los procesos administrativos para mejorar la gestión?	SI		SI		SI		SI		SI		
26. ¿Los trabajadores administrativos participan activamente en la reingeniería de procesos?	SI		SI		SI		SI		SI		
Aspectos Generales									SI	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario									SI		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación									SI		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial									SI		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir									SI		
VALIDEZ											
									APLICABLE	x	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES											
Validado por: Mg. SONIA QUIÑONES RODRIGUEZ				DNI:40327880				Fecha:11/11/2021			
Firma: 				Teléfono:956527175				e-mail: sonialic@gmail.com			

Ficha de validación del instrumento para medir la Variable Clima Laboral

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce a una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Clima organizacional											
1. ¿En ESSALUD se aprecia predisposición para realizar actividades adicionales	SI		SI		SI		SI		SI		
2. ¿En ESSALUD se aprecia un ambiente asertivo?	SI		SI		SI		SI		SI		
3. ¿En ESSALUD se cumple las comisiones de trabajo que se asignan?	SI		SI		SI		SI		SI		
4. ¿ En ESSALUD la participación en la elaboración de documentos de la Institución es de acuerdo a las funciones?	SI		SI		SI		SI		SI		
5. ¿ En ESSALUD se trabaja para cumplir actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo con autonomía?	SI		SI		SI		SI		SI		
6. ¿ En ESSALUD se considera que el Director se integra de forma autónoma con el personal ?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 2: Clima Psicológico											
7. ¿ En ESSALUD se aprecia predisposición para realizar actividades adicionales?	SI		SI		SI		SI		SI		
8. ¿En ESSALUD propicio la integración en el grupo de trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
9. ¿En ESSALUD percibo que los trabajadores no tienen actitud de identidad con la Institución?	SI		SI		SI		SI		SI		
10. ¿ En ESSALUD, siento que trabajo para lograr los objetivos?	SI		SI		SI		SI		SI		
11. ¿ En ESSALUD considero importante la comunicación interna entre trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
12. ¿En ESSALUD advierto que el Director es autoritario con el personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
13.¿ En ESSALUD se considera que el Director se integra con el personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
14.¿ En ESSALUD se valora las sugerencias que proponen los trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 3: Cultura organizacional											
15.¿En ESSALUD se cumple y se respeta las normas éticas del desempeño laboral?	SI		SI		SI		SI		SI		
16.¿ En ESSALUD percibo que hay marcadas diferencias de los funcionarios con los trabajadores administrativos?	SI		SI		SI		SI		SI		
17.¿ En ESSALUD percibo que algunos trabajadores propician situaciones de conflicto?	SI		SI		SI		SI		SI		
18.¿En ESSALUD percibo que el Director es imparcial a la hora de solucionar conflictos?	SI		SI		SI		SI		SI		
19.¿ En ESSALUD se promueve la estabilidad de los trabajadores según sus competencias ?	SI		SI		SI		SI		SI		
20.¿En ESSALUD se cumple las valoraciones del desempeño laboral?	SI		SI		SI		SI		SI		
21.¿ En ESSALUD se aplica la estabilidad laboral según la meritocracia?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 4: Estímulo laboral											
22.¿ En ESSALUD se promueve el reconocimiento personal por sus cualidades y actitudes?	SI		SI		SI		SI		SI		
23.¿EN ESSALUD se brinda reconocimiento económico por el desempeño laboral?	SI		SI		SI		SI		SI		
24.¿En ESSALUD se brindan días libres como estímulo a su trabajo?	SI		SI		SI		SI		SI		
25.¿ En ESSALUD se brinda horas recreativas como estímulo a su trabajo ?	SI		SI		SI		SI		SI		

Aspectos Generales		Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		SI		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		SI		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		SI		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		SI		
VALIDEZ				
		APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
Validado por: Mg. SONIA QUIÑONES RODRIGUEZ		DNI: 40327880	Fecha: 11/11/2021	
Firma: 		Teléfono: 956527175	e-mail: sonialic@ Hotmail.com	

5. Fichas de validación de los instrumentos

Ficha de validación del instrumento para medir la Variable Gestión Administrativa

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación											
1. ¿En ESSALUD se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos?	SI		SI		SI		SI		SI		
2. ¿La planificación considera los temas relacionados procedimientos administrativos de ESSALUD?	SI		SI		SI		SI		SI		
3. ¿La esencia de los procedimientos administrativos de ES SALUD está en función a las Normas de gestión?	SI		SI		SI		SI		SI		
4. ¿La planificación articula las normas de presupuesto en la gestión administrativa?	SI		SI		SI		SI		SI		
5. ¿La planificación especifica las normas de gestión consensuando en todas las áreas?	SI		SI		SI		SI		SI		
6. ¿La planificación articula los procedimientos de gestión entre áreas de ES SALUD?	SI		SI		SI		SI		SI		
7. ¿La planificación de la gestión involucra la participación de todos los trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 2: Organización											
8. ¿La estructura administrativa se desarrolla en función a la competencia del trabajador?	SI		SI		SI		SI		SI		
9. ¿Los equipos de trabajo por área son designados en consenso de los trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
10. ¿Los procedimientos organizativos del personal están de acuerdo a las funciones normativas?	SI		SI		SI		SI		SI		
11. ¿La estructura organizativa de ES SALUD es especificada con claridad y transparencia?	SI		SI		SI		SI		SI		
12. ¿La organización de actividades responde a los procesos de planificación?	SI		SI		SI		SI		SI		
13. ¿La estructura funcional determina la capacidad del trabajador en función a metas?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 3: Dirección											
14. ¿La gestión está dirigido con un liderazgo claro y conciliadora?	SI		SI		SI		SI		SI		
15. ¿La dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
16. ¿La dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
17. ¿La dirección valora las capacidades de todos los trabajadores y funcionarios?	SI		SI		SI		SI		SI		
18. ¿La dirección se preocupa por la promoción de trabajadores según normas?	SI		SI		SI		SI		SI		
19. ¿La dirección determina la estructura funcional considerando grado de confianza?	SI		SI		SI		SI		SI		
20. ¿La dirección promueve el logro de objetivos a la brevedad con eficacia?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 4: Control			SI		SI		SI		SI		
21. ¿La gestión administrativa controla el desempeño del personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
22. ¿La gestión administrativa controla el desempeño del ejecutivo financiero de los funcionarios?	SI		SI		SI		SI		SI		

23. ¿La gestión administrativa realiza la reingeniería de procesos en pro de mejora continua?	SI		SI		SI		SI		SI		
24. ¿La gestión realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar el servicio?	SI		SI		SI		SI		SI		
25. ¿La gestión realiza la medición de resultados en los procesos administrativos para mejorar la gestión?	SI		SI		SI		SI		SI		
26. ¿Los trabajadores administrativos participan activamente en la reingeniería de procesos?	SI		SI		SI		SI		SI		
Aspectos Generales									SI	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario									SI		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación									SI		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial									SI		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir									SI		
VALIDEZ											
									APLICABLE	x	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES											
Validado por: Mg. EDITH LINDA HUAYTA BONIFACIO					DNI:09799884			Fecha:11/11/2021			
Firma: 					Teléfono:985055679			e-mail: edithhuayta@gmail.com			

Ficha de validación del instrumento para medir la Variable Clima Laboral

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce a una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Clima organizacional											
13. ¿En ESSALUD se aprecia predisposición para realizar actividades adicionales	SI		SI		SI		SI		SI		
14. ¿En ESSALUD se aprecia un ambiente asertivo?	SI		SI		SI		SI		SI		
15. ¿En ESSALUD se cumple las comisiones de trabajo que se asignan?	SI		SI		SI		SI		SI		
16. ¿ En ESSALUD la participación en la elaboración de documentos de la Institución es de acuerdo a las funciones?	SI		SI		SI		SI		SI		
17. ¿ En ESSALUD se trabaja para cumplir actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo con autonomía?	SI		SI		SI		SI		SI		
18. ¿ En ESSALUD se considera que el Director se integra de forma autónoma con el personal ?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 2: Clima Psicológico											
19. ¿ En ESSALUD se aprecia predisposición para realizar actividades adicionales?	SI		SI		SI		SI		SI		
20. ¿En ESSALUD propicio la integración en el grupo de trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
21. ¿En ESSALUD percibo que los trabajadores no tienen actitud de identidad con la Institución?	SI		SI		SI		SI		SI		
22. ¿ En ESSALUD, siento que trabajo para lograr los objetivos?	SI		SI		SI		SI		SI		
23. ¿ En ESSALUD considero importante la comunicación interna entre trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
24. ¿En ESSALUD advierto que el Director es autoritario con el personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
13.¿ En ESSALUD se considera que el Director se integra con el personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
14¿ En ESSALUD se valora las sugerencias que proponen los trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 3: Cultura organizacional											
15¿En ESSALUD se cumple y se respeta las normas éticas del desempeño laboral?	SI		SI		SI		SI		SI		
16.¿ En ESSALUD percibo que hay marcadas diferencias de los funcionarios con los trabajadores administrativos?	SI		SI		SI		SI		SI		
17.¿ En ESSALUD percibo que algunos trabajadores propician situaciones de conflicto?	SI		SI		SI		SI		SI		
18.¿En ESSALUD percibo que el Director es imparcial a la hora de solucionar conflictos?	SI		SI		SI		SI		SI		
19.¿ En ESSALUD se promueve la estabilidad de los trabajadores según sus competencias ?	SI		SI		SI		SI		SI		
20.¿En ESSALUD se cumple las valoraciones del desempeño laboral?	SI		SI		SI		SI		SI		
21.¿ En ESSALUD se aplica la estabilidad laboral según la meritocracia?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 4: Estímulo laboral											
22.¿ En ESSALUD se promueve el reconocimiento personal por sus cualidades y actitudes?	SI		SI		SI		SI		SI		
23.¿EN ESSALUD se brinda reconocimiento económico por el desempeño laboral?	SI		SI		SI		SI		SI		
24.¿En ESSALUD se brindan días libres como estímulo a su trabajo?	SI		SI		SI		SI		SI		
25.¿ En ESSALUD se brinda horas recreativas como estímulo a su trabajo ?	SI		SI		SI		SI		SI		

Aspectos Generales		Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		SI		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		SI		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		SI		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		SI		
VALIDEZ				
		APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
Validado por: Mg. EDITH LINDA HUAYTA BONIFACIO		DNI: 40327880	Fecha: 25/11/2021	
Firma: 		Teléfono: 985055679	e-mail: edithhuayta@gmail.com	

6. Fichas de validación de los instrumentos
Ficha de validación del instrumento para medir la Variable Gestión Administrativa

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación											
1. ¿En ESSALUD se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos?	SI		SI		SI		SI		SI		
2. ¿La planificación considera los temas relacionados procedimientos administrativos de ESSALUD?	SI		SI		SI		SI		SI		
3. ¿La esencia de los procedimientos administrativos de ES SALUD está en función a las Normas de gestión?	SI		SI		SI		SI		SI		
4. ¿La planificación articula las normas de presupuesto en la gestión administrativa?	SI		SI		SI		SI		SI		
5. ¿La planificación especifica las normas de gestión consensuando en todas las áreas?	SI		SI		SI		SI		SI		
6. ¿La planificación articula los procedimientos de gestión entre áreas de ES SALUD?	SI		SI		SI		SI		SI		
7. ¿La planificación de la gestión involucra la participación de todos los trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 2: Organización											
8. ¿La estructura administrativa se desarrolla en función a la competencia del trabajador?	SI		SI		SI		SI		SI		
9. ¿Los equipos de trabajo por área son designados en consenso de los trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
10. ¿Los procedimientos organizativos del personal están de acuerdo a las funciones normativas?	SI		SI		SI		SI		SI		
11. ¿La estructura organizativa de ES SALUD es especificada con claridad y transparencia?	SI		SI		SI		SI		SI		
12. ¿La organización de actividades responde a los procesos de planificación?	SI		SI		SI		SI		SI		
13. ¿La estructura funcional determina la capacidad del trabajador en función a metas?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 3: Dirección											
14. ¿La gestión está dirigido con un liderazgo claro y conciliadora?	SI		SI		SI		SI		SI		
15. ¿La dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
16. ¿La dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
17. ¿La dirección valora las capacidades de todos los trabajadores y funcionarios?	SI		SI		SI		SI		SI		
18. ¿La dirección se preocupa por la promoción de trabajadores según normas?	SI		SI		SI		SI		SI		
19. ¿La dirección determina la estructura funcional considerando grado de confianza?	SI		SI		SI		SI		SI		
20. ¿La dirección promueve el logro de objetivos a la brevedad con eficacia?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 4: Control			SI		SI		SI		SI		
21. ¿La gestión administrativa controla el desempeño del personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
22. ¿La gestión administrativa controla el desempeño del ejecutivo financiero de los funcionarios?	SI		SI		SI		SI		SI		

23. ¿La gestión administrativa realiza la reingeniería de procesos en pro de mejora continua?	SI		SI		SI		SI		SI		
24. ¿La gestión realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar el servicio?	SI		SI		SI		SI		SI		
25. ¿La gestión realiza la medición de resultados en los procesos administrativos para mejorar la gestión?	SI		SI		SI		SI		SI		
26. ¿Los trabajadores administrativos participan activamente en la reingeniería de procesos?	SI		SI		SI		SI		SI		
Aspectos Generales									SI	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario									SI		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación									SI		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial									SI		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir									SI		
VALIDEZ											
									APLICABLE	X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES											
Validado por: Dr Raúl Méndez Gutiérrez					DNI:06248705			Fecha:12/11/2021			
Firma: 					Teléfono:992723102			e-mail: rmendez200957@gmail.com			

Ficha de validación del instrumento para medir la Variable Clima Laboral

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce a una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Clima organizacional											
25. ¿En ESSALUD se aprecia predisposición para realizar actividades adicionales?	SI		SI		SI		SI		SI		
26. ¿En ESSALUD se aprecia un ambiente asertivo?	SI		SI		SI		SI		SI		
27. ¿En ESSALUD se cumple las comisiones de trabajo que se asignan?	SI		SI		SI		SI		SI		
28. ¿ En ESSALUD la participación en la elaboración de documentos de la Institución es de acuerdo a las funciones?	SI		SI		SI		SI		SI		
29. ¿ En ESSALUD se trabaja para cumplir actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo con autonomía?	SI		SI		SI		SI		SI		
30. ¿ En ESSALUD se considera que el Director se integra de forma autónoma con el personal ?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 2: Clima Psicológico											
31. ¿ En ESSALUD se aprecia predisposición para realizar actividades adicionales?	SI		SI		SI		SI		SI		
32. ¿En ESSALUD propicio la integración en el grupo de trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
33. ¿En ESSALUD percibo que los trabajadores no tienen actitud de identidad con la Institución?	SI		SI		SI		SI		SI		
34. ¿ En ESSALUD, siento que trabajo para lograr los objetivos?	SI		SI		SI		SI		SI		
35. ¿ En ESSALUD considero importante la comunicación interna entre trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
36. ¿En ESSALUD advierto que el Director es autoritario con el personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
13.¿ En ESSALUD se considera que el Director se integra con el personal?	SI		SI		SI		SI		SI		
14.¿ En ESSALUD se valora las sugerencias que proponen los trabajadores?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 3: Cultura organizacional											
15.¿En ESSALUD se cumple y se respeta las normas éticas del desempeño laboral?	SI		SI		SI		SI		SI		
16.¿ En ESSALUD percibo que hay marcadas diferencias de los funcionarios con los trabajadores administrativos?	SI		SI		SI		SI		SI		
17.¿ En ESSALUD percibo que algunos trabajadores propician situaciones de conflicto?	SI		SI		SI		SI		SI		
18.¿En ESSALUD percibo que el Director es imparcial a la hora de solucionar conflictos?	SI		SI		SI		SI		SI		
19.¿ En ESSALUD se promueve la estabilidad de los trabajadores según sus competencias ?	SI		SI		SI		SI		SI		
20.¿En ESSALUD se cumple las valoraciones del desempeño laboral?	SI		SI		SI		SI		SI		
21.¿ En ESSALUD se aplica la estabilidad laboral según la meritocracia?	SI		SI		SI		SI		SI		
Dimensión 4: Estímulo laboral											
22.¿ En ESSALUD se promueve el reconocimiento personal por sus cualidades y actitudes?	SI		SI		SI		SI		SI		
23.¿EN ESSALUD se brinda reconocimiento económico por el desempeño laboral?	SI		SI		SI		SI		SI		
24.¿En ESSALUD se brindan días libres como estímulo a su trabajo?	SI		SI		SI		SI		SI		
25.¿ En ESSALUD se brinda horas recreativas como estímulo a su trabajo ?	SI		SI		SI		SI		SI		

Aspectos Generales		Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		SI		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		SI		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		SI		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		SI		
VALIDEZ				
		APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
Validado por: Dr. RAUL MENDEZ GUTIERREZ		DNI: 06248705		Fecha: 12/11/2021
Firma: 		Teléfono: 992723102		e-mail: rmendez200957@gmail.com

DATOS DE ALFA DE CRONBACH

BASE DE DATOS DE CLIMA LABORAL																							
Nº	DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL								DIMENSIÓN: CLIMA PSICOLÓGICO								DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL						
	1	2	3	4	5	6	7	ST	8	9	10	11	12	13	14	ST	15	16	17	18	19	20	ST
1	3	2	3	2	2	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	2	3	3	16
2	3	2	3	2	2	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	2	3	3	16
3	3	1	2	1	3	3	1	14	1	3	3	3	3	1	17	3	1	2	1	1	3	11	
4	3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3	2	2	3	15
5	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	1	1	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18
6	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	3	3	2	19	3	2	3	2	2	3	15
7	3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	2	3	2	3	16
8	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	3	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12
9	3	2	3	2	2	2	3	17	3	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3	2	2	3	15
10	2	3	3	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	2	3	19	2	3	3	2	3	2	15
11	3	3	2	2	2	2	3	17	3	2	2	2	3	2	3	17	3	3	2	2	3	3	16
12	3	3	3	2	2	3	2	18	2	2	2	3	3	2	3	17	3	3	3	2	3	3	17
13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	3	2	3	17
14	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	3	3	2	19	3	2	3	2	2	3	15
15	3	3	2	3	3	2	3	19	3	3	3	2	3	2	2	18	3	3	2	3	2	3	16
16	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	3	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12
17	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	2	3	3	2	18	3	2	3	2	2	3	15
18	2	3	2	2	3	3	2	17	2	3	3	2	3	3	2	18	2	3	2	2	2	2	13
19	2	3	2	2	3	2	3	17	3	3	3	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	13
20	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	2	3	3	20	3	2	3	2	3	3	16
21	3	2	3	2	3	2	2	17	2	3	3	3	3	2	2	18	3	2	3	2	2	3	15
22	2	2	3	3	2	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	20	2	2	3	3	2	2	14
23	3	3	3	2	3	2	3	19	3	2	2	2	3	2	3	17	3	3	3	2	3	3	17
24	2	2	3	2	3	2	3	17	3	2	2	2	3	2	3	17	2	2	3	2	3	2	14
25	3	2	3	2	3	2	2	17	2	3	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	3	3	16
26	2	3	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	2	3	2	15
27	3	2	3	2	3	2	2	17	2	3	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	3	3	16
28	2	3	2	2	2	2	3	16	3	2	2	2	3	2	3	17	2	3	2	2	3	2	14
29	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	3	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12
30	2	3	3	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	2	3	19	2	3	3	2	3	2	15
31	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	2	20	2	2	3	3	2	2	14
32	3	2	3	2	2	2	3	17	3	3	3	1	1	3	2	16	3	2	3	2	2	3	15
33	2	3	2	2	3	3	2	17	2	3	3	2	3	3	2	18	2	3	2	2	2	2	13
34	3	3	2	2	2	2	3	17	3	2	2	3	3	2	3	18	3	3	2	2	3	3	16
35	3	2	3	3	3	2	2	18	2	3	3	2	3	3	3	19	3	2	3	3	3	3	17
36	2	2	3	2	2	2	2	15	2	3	3	2	3	2	2	17	2	2	3	2	2	2	13
37	2	2	2	2	2	2	3	15	3	2	2	3	3	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12
38	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	3	2	2	2	13
39	3	3	3	2	3	2	2	18	2	2	2	2	3	2	3	16	3	3	3	2	3	3	17

40	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	2	3	2	18	3	3	2	2	2	3	15
41	3	3	3	2	3	2	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	3	3	17
42	3	3	3	2	3	2	2	18	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	2	3	3	17
43	2	3	2	2	2	2	3	16	3	2	2	3	3	2	3	18	2	3	2	2	3	2	14
44	3	1	1	3	2	3	1	14	1	2	2	3	3	1	3	15	3	1	1	3	3	3	14
45	3	3	2	3	3	2	2	18	2	3	3	2	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17
46	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18
47	3	3	2	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	2	3	3	3	17
48	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	2	3	20	2	3	3	3	3	2	16
49	2	3	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	3	2	3	19	2	3	3	2	3	2	15
50	3	3	2	2	3	3	2	18	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16
51	3	3	3	2	2	2	3	18	3	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	2	2	3	16
52	3	2	3	3	3	2	2	18	2	3	3	3	2	2	3	18	3	2	3	3	3	3	17
53	3	2	3	3	3	2	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	17
54	2	2	3	2	2	2	3	16	3	2	2	2	3	3	2	17	2	2	3	2	2	2	13
55	3	3	2	3	3	3	3	20	3	2	2	3	3	3	3	19	3	3	2	3	3	3	17
56	2	2	3	2	2	2	3	16	3	2	2	2	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	13
57	1	3	3	1	3	1	1	13	1	3	3	2	3	2	1	15	1	3	3	1	1	1	10
58	3	3	3	2	2	3	2	18	2	3	3	3	3	2	3	19	3	3	3	2	3	3	17
59	3	3	3	3	3	2	2	19	2	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	3	2	3	17
60	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18
61	3	2	3	3	3	3	3	20	3	2	2	3	2	3	2	17	3	2	3	3	2	3	16
62	2	3	3	3	3	2	3	19	3	3	3	3	3	2	3	20	2	3	3	3	3	2	16
63	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	3	2	2	2	13
64	2	2	3	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	2	3	2	14
65	2	2	2	2	2	2	3	15	3	2	2	2	3	3	2	17	2	2	2	2	2	2	12
66	3	1	2	1	3	3	1	14	1	3	3	3	3	3	1	17	3	1	2	1	1	3	11
67	3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3	2	2	3	15
68	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	1	1	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18
69	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	3	3	2	19	3	2	3	2	2	3	15
70	3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	2	3	2	3	16
71	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	3	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12
72	3	2	3	2	2	2	3	17	3	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3	2	2	3	15
73	2	3	3	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	2	3	19	2	3	3	2	3	2	15
74	3	3	2	2	2	2	3	17	3	2	2	2	3	2	3	17	3	3	2	2	3	3	16
75	3	3	3	2	2	3	2	18	2	2	2	3	3	2	3	17	3	3	3	2	3	3	17
76	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	3	2	3	17
77	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	3	3	2	19	3	2	3	2	2	3	15
78	3	3	2	3	3	2	3	19	3	3	3	2	3	2	2	18	3	3	2	3	2	3	16
79	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	3	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12
80	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	2	3	3	2	18	3	2	3	2	2	3	15
81	2	3	2	2	3	3	2	17	2	3	3	2	3	3	2	18	2	3	2	2	2	2	13

82	2	3	2	2	3	2	3	17	3	3	3	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	13
83	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	2	3	3	20	3	2	3	2	3	3	16
84	3	2	3	2	3	2	2	17	2	3	3	3	3	2	2	18	3	2	3	2	2	3	15
85	2	2	3	3	2	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	20	2	2	3	3	2	2	14
86	3	3	3	2	3	2	3	19	3	2	2	2	3	2	3	17	3	3	3	2	3	3	17
87	2	2	3	2	3	2	3	17	3	2	2	2	3	2	3	17	2	2	3	2	3	2	14
88	3	2	3	2	3	2	2	17	2	3	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	3	3	16
89	2	3	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	2	3	2	15
90	3	2	3	2	3	2	2	17	2	3	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	3	3	16
91	2	3	2	2	2	2	3	16	3	2	2	2	3	2	3	17	2	3	2	2	3	2	14
92	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	3	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12
93	3	1	2	1	3	3	1	14	1	3	3	3	3	3	1	17	3	1	2	1	1	3	11
94	3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3	2	2	3	15
95	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	1	1	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18
96	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	3	3	2	19	3	2	3	2	2	3	15
97	3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	2	3	2	3	16
98	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	3	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12
99	3	2	3	2	2	2	3	17	3	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3	2	2	3	15
100	2	3	3	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	2	3	19	2	3	3	2	3	2	15
101	3	3	2	2	2	2	3	17	3	2	2	2	3	2	3	17	3	3	2	2	3	3	16

BASE DE DATOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N	DIMENSIÓN: PLANEACIÓN								DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN								DIMENSIÓN: DIRECCIÓN								DIMENSIÓN: CONTROL									
	1	2	3	4	5	6	7	8	ST	9	10	11	12	13	14	15	16	17	ST	18	19	20	21	22	23	24	25	ST	26	27	28	29	30	ST
1	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	5	3	4	3	4	4	4	35	4	5	4	4	5	5	4	4	35	4	5	3	2	3	17
2	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	5	3	4	3	4	4	4	35	4	5	4	4	5	5	4	4	35	4	5	5	5	5	24
3	4	4	4	5	4	4	4	5	34	4	4	5	4	4	3	5	4	4	37	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	5	4	4	4	5	34	4	4	5	4	4	3	5	4	4	37	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	5	5	5	5	24
5	4	4	4	5	4	4	4	5	34	4	4	5	4	4	3	5	4	4	37	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	5	5	4	4	22
6	4	4	4	5	4	4	4	5	34	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	5	3	3	3	18
7	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	5	5	5	5	24
8	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	5	5	5	5	24
9	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	5	5	5	5	24
10	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	5	5	5	5	24
11	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	5	4	4	5	4	5	4	4	35	4	4	4	4	5	21
12	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	21
13	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	5	4	4	4	5	5	4	4	39	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	5	21
14	5	4	4	5	5	4	5	4	36	4	5	4	4	5	4	5	5	4	40	5	4	5	5	4	4	4	4	35	5	4	4	4	5	22
15	5	5	4	5	5	4	5	4	37	4	5	4	4	5	4	5	5	4	40	5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	4	5	5	5	24
16	5	4	4	5	5	4	5	4	36	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41	5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	4	5	5	5	24
17	5	4	4	5	5	4	5	4	36	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41	5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	4	5	5	5	24
18	5	4	4	5	5	4	5	4	36	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41	5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	4	5	5	5	24
19	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	4	5	4	4	22
20	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	4	5	4	4	22
21	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	4	3	3	3	18
22	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	4	4	4	5	22
23	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	4	4	4	5	22
24	4	5	4	4	5	3	4	5	34	2	5	3	4	5	4	5	4	5	37	4	5	4	4	5	5	4	4	35	4	5	4	4	5	22
25	4	5	4	4	5	3	4	5	34	2	5	3	4	5	4	5	4	5	37	4	5	4	4	5	5	4	4	35	4	5	4	4	5	22
26	4	5	4	4	5	3	4	5	34	2	5	3	4	5	5	5	4	5	38	4	5	4	4	5	5	4	4	35	4	5	4	4	5	22
27	4	5	4	4	5	3	4	5	34	2	5	3	4	5	5	5	4	5	38	4	5	4	4	5	5	4	4	35	5	5	4	4	5	23
28	4	5	5	4	5	4	4	4	35	2	5	3	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	5	5	4	5	36	5	4	4	4	5	22
29	4	5	5	5	5	4	4	4	36	2	5	3	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	4	4	4	5	22
30	4	5	5	5	5	4	4	4	36	3	5	3	5	5	5	5	5	5	41	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	4	4	4	5	22
31	4	5	5	5	5	4	4	4	36	3	5	3	5	5	5	5	5	5	41	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	4	4	4	5	22
32	4	5	5	5	5	5	4	4	37	3	5	3	5	5	5	5	5	5	41	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	4	4	4	4	21
33	4	5	5	5	5	5	4	4	37	3	5	3	5	5	5	5	5	5	41	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	4	4	4	4	21
34	4	5	5	5	5	5	4	4	37	3	5	3	5	5	5	5	5	5	41	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	4	4	5	4	22
35	4	5	5	5	5	5	4	4	37	3	5	3	5	5	5	5	5	5	41	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	4	5	5	4	23
36	4	5	5	5	4	5	4	4	36	3	5	3	5	5	5	5	5	5	41	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	4	5	5	4	23
37	4	4	5	5	4	5	4	4	35	3	5	3	5	5	5	5	5	5	41	4	5	4	5	4	5	5	5	37	5	4	5	5	4	23

38	4	4	5	5	4	5	4	4	35	3	5	3	5	4	5	5	5	5	40	4	4	4	5	4	5	5	5	36	5	4	5	5	4	23
39	5	4	5	5	4	5	4	4	36	3	5	3	5	4	5	5	5	5	40	5	4	4	5	4	5	5	5	37	5	4	5	5	4	23
40	5	4	5	5	4	5	5	4	37	3	5	5	5	4	5	5	5	5	42	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	4	5	5	4	23
41	5	4	5	5	4	5	5	4	37	3	5	5	5	4	5	5	5	5	42	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	4	5	5	4	23
42	4	3	2	2	2	2	4	4	23	2	4	2	2	5	2	4	3	4	28	3	4	3	3	4	3	2	2	24	4	3	5	5	4	21
43	4	3	2	2	2	2	4	4	23	2	4	2	2	5	2	4	3	4	28	3	3	3	3	4	3	2	2	23	4	3	5	5	4	21
44	4	3	2	2	2	2	4	4	23	2	4	2	3	5	2	4	3	4	29	3	3	3	3	4	3	2	2	23	4	3	5	5	4	21
45	4	3	2	2	2	2	4	4	23	2	3	2	3	5	2	4	3	4	28	3	3	3	3	4	3	2	2	23	4	3	4	4	5	20
46	4	3	2	2	2	2	4	3	22	2	3	2	3	4	2	4	4	3	27	3	3	3	3	4	3	3	2	24	4	3	2	3	2	14
47	3	3	2	2	2	2	4	3	21	2	3	2	3	4	2	4	4	3	27	3	3	3	3	4	3	3	2	24	2	3	5	5	5	20
48	3	3	2	2	2	2	4	3	21	2	3	3	3	4	2	4	4	3	28	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	3	4	4	4	17
49	3	3	2	2	2	2	4	3	21	2	3	3	3	4	2	4	4	3	28	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	3	5	5	5	20
50	3	3	3	2	2	2	3	2	20	2	3	3	3	3	2	4	4	3	27	4	3	3	3	4	3	3	3	26	2	3	3	4	3	15
51	2	3	3	2	2	2	3	2	19	2	3	3	3	3	2	4	4	3	27	4	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	2	3	2	12
52	2	3	3	2	2	2	3	2	19	2	3	3	4	3	3	4	4	3	29	4	3	3	4	3	3	3	3	26	2	3	5	5	5	20
53	2	3	3	2	2	2	3	2	19	2	2	3	4	3	3	4	4	3	28	4	3	3	4	3	3	3	3	26	2	3	5	5	5	20
54	2	3	3	2	2	2	3	2	19	2	2	3	4	2	5	4	4	3	29	4	3	3	4	3	4	3	4	28	2	4	5	5	5	21
55	2	3	3	3	2	2	3	2	20	2	2	3	4	2	5	4	4	3	29	4	3	3	4	3	4	4	4	29	2	4	5	5	5	21
56	2	4	3	3	3	3	3	2	23	3	2	3	4	2	5	4	4	3	30	4	3	3	4	3	4	4	4	29	2	4	4	4	4	18
57	2	4	3	3	3	3	3	2	23	3	2	3	4	2	5	4	4	3	30	4	3	3	4	3	4	4	4	29	2	4	4	4	4	18
58	5	4	5	3	3	3	3	2	28	3	2	4	4	2	5	4	4	3	31	4	3	4	4	3	4	4	4	30	2	4	4	4	4	18
59	5	4	5	4	5	4	5	5	37	4	5	4	4	5	3	4	5	4	38	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	4	4	4	4	21
60	5	4	5	4	4	4	5	5	36	4	5	4	4	5	3	4	5	4	38	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	4	5	5	5	24
61	5	4	5	4	4	4	5	5	36	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	5	5	5	24
62	5	4	5	4	4	4	5	5	36	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	5	5	5	24
63	5	4	5	4	4	4	5	5	36	4	5	5	5	5	4	4	5	4	41	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	5	5	5	24
64	5	4	5	4	4	4	5	5	36	4	5	5	5	5	4	4	5	4	41	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	3	4	3	19
65	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	3	4	3	19
66	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	2	3	2	16
67	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	3	22
68	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	3	22
69	4	5	5	5	4	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	3	22
70	4	5	5	5	4	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	3	22
71	4	5	5	5	4	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	23
72	4	5	4	5	4	5	5	4	36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	23
73	4	5	4	5	4	5	5	4	36	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	23
74	4	5	4	5	4	5	5	4	36	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	4	23
75	4	5	4	5	4	5	4	4	35	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	4	23
76	4	5	4	5	4	5	4	4	35	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	4	23
77	4	5	4	5	4	5	4	4	35	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	4	4	22
78	2	4	2	2	3	2	4	3	22	2	3	2	2	2	3	4	3	4	25	2	4	2	2	2	3	2	4	21	2	4	4	4	4	18
79	2	3	2	2	3	2	4	3	21	2	3	2	2	2	3	4	3	4	25	2	4	2	2	2	3	2	4	21	2	4	4	4	4	18

80	2	3	2	2	3	3	4	3	22	2	3	2	2	2	3	4	3	4	25	2	4	2	2	3	3	2	4	22	2	4	4	5	4	19
81	2	3	2	2	2	3	4	3	21	2	3	2	2	2	3	4	3	4	25	2	4	2	2	3	3	2	3	21	2	3	4	5	4	18
82	2	3	2	2	2	3	4	2	20	2	3	2	2	2	3	4	3	4	25	2	4	2	2	3	3	2	3	21	3	3	4	5	4	19
83	2	3	2	2	2	3	4	2	20	2	3	2	2	2	3	4	3	4	25	2	4	2	2	3	3	2	3	21	3	3	4	5	4	19
84	2	3	2	2	2	3	4	2	20	2	3	2	2	2	3	4	3	4	25	3	4	2	2	3	3	2	3	22	3	3	4	5	4	19
85	2	3	2	2	2	3	4	2	20	2	3	2	2	2	2	4	3	4	24	3	4	2	2	3	3	2	3	22	3	2	4	5	4	18
86	4	3	2	3	2	4	3	2	23	2	3	2	2	2	2	4	4	4	25	3	4	3	2	3	3	2	3	23	3	2	4	5	4	18
87	4	2	2	3	2	4	3	2	22	2	2	2	2	2	2	3	4	3	22	3	3	3	4	3	3	2	3	24	3	2	4	5	4	18
88	4	2	2	3	2	4	2	2	21	2	2	2	2	3	2	3	4	3	23	4	3	3	4	4	3	2	3	26	3	2	4	5	4	18
89	4	2	2	3	2	4	2	2	21	2	2	2	2	3	2	3	4	3	23	4	3	3	4	4	3	2	2	25	3	2	4	5	4	18
90	4	2	4	3	2	4	2	2	23	2	2	2	2	3	2	3	4	3	23	4	3	3	4	4	4	3	2	27	4	2	4	4	4	18
91	4	2	4	3	2	4	2	2	23	2	2	3	3	3	2	3	4	3	25	4	2	3	4	4	4	3	2	26	4	2	3	3	3	15
92	4	2	4	3	2	4	2	2	23	2	2	3	2	3	2	3	4	3	24	4	2	3	4	4	4	3	2	26	4	2	5	5	5	21
93	4	2	4	3	2	4	2	2	23	2	2	3	2	4	2	3	4	3	25	4	2	3	4	4	4	3	2	26	4	2	4	4	4	18
94	5	2	4	4	2	4	2	2	25	3	2	3	2	3	2	3	4	3	25	4	2	3	4	4	4	4	2	27	4	2	5	5	5	21
95	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	3	4	3	4	17
96	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	3	3	4	4	17
97	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	3	2	2	2	3	2	3	21	2	3	3	3	3	3	3	2	22	4	3	5	5	5	22
98	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	3	2	2	2	3	2	3	21	2	3	3	3	3	3	3	2	22	4	3	5	5	5	22
99	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	3	2	2	2	3	2	3	21	2	3	3	3	3	3	3	2	22	4	3	5	5	5	22
100	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	3	2	2	2	3	2	3	21	2	3	3	3	3	3	3	2	22	4	3	5	5	5	22
101	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	3	2	2	3	3	2	3	22	2	3	3	3	3	3	3	3	23	4	3	4	4	4	19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS ANTONIO YARANGA CAHUANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "RELACIÓN ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL EN ESSALUD DE LA GERENCIA CENTRAL DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS", cuyo autor es MONROY PAREDES EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 21 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS ANTONIO YARANGA CAHUANA DNI: 42315477 ORCID: 0000-0001-8436-6429	Firmado electrónicamente por: YCAHUANAL el 11- 02-2022 14:09:12

Código documento Trilce: TRI - 0283766