



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

La gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Rutti Peralta, Iris Milagros (orcid.org/0009-0005-4985-7747)

ASESORES:

Dra. Rivera Arellano, Edith Gissela (orcid.org/0000-0002-3712-5363)

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Felix (orcid.org/0000-0001-6109-4416)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

A mis padres Tomasa Peralta Sánchez, Félix y Macario, por enseñarme a saber amar, a ser disciplinada e incentivarme a viajar.

A mis hermanos Yoel y Rosmery, por su apoyo moral y comprensión.

En este transcurrir de mi vida encontré una persona maravillosa que me ilumina, con su apoyo, consejos, paciencia y amor, por lo que fue más fácil lograr esta meta, a mi gran amor y futuro esposo Alex Diaz Obispo.

A una personita muy especial, que su afecto y cariño permiten mi felicidad, y con solo su existencia me motiva superarme cada día y buscar lo mejor para lo que nos depara el futuro, a mi hija Miyuki Geraldine Diaz Rutti.

Agradecimiento:

Un agradecimiento profundo al universo, que creó en un Dios, que todo lo hace posible con la fe de los seres humanos.

Agradezco a mis asesores involucrados en esta tesis.

Agradezco a mi madre Tomasa Peralta Sánchez, gracias a ella, soy quien soy y he podido llegar hasta esta etapa y la amo muchísimo

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "La gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023", cuyo autor es RUTTI PERALTA IRIS MILAGROS, 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 Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA DNI: 41154085 ORCID: 0000-0002-3712-5363	Firmado electrónicamente por: ERIVERA23 el 22-07- 2023 14:49:51

Código documento Trilce: TRI - 0607966

Declaratoria de originalidad de la autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RUTTI PERALTA IRIS MILAGROS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
IRIS MILAGROS RUTTI PERALTA DNI: 45206547 ORCID: 0009-0005-4985-7747	Firmado electrónicamente por: IRUTTIP el 21-07-2023 12:50:41

Código documento Trilce: TRI - 0607965

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad de la autora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	55
Anexos	

Índices de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio	17
Tabla 2 Distribución de la variable gestión administrativa	22
Tabla 3 Dimensiones de la variable gestión administrativa	23
Tabla 4 Distribución de la variable Clima organizacional	24
Tabla 5 Dimensiones de la variable clima organizacional	24
Tabla 6 Prueba de normalidad	26
Tabla 7 Ajuste de datos para el modelo gestión administrativa en el clima organizacional	27
Tabla 8 Bondad de ajuste para el modelo de regresión logística ordinal	27
Tabla 9 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	28
Tabla 10 Ajuste de datos para el modelo planeación en el clima organizacional	29
Tabla 11 Bondad de ajuste para el modelo de regresión logística ordinal	29
Tabla 12 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	30
Tabla 13 Ajuste de los datos para el modelo organización en el clima organizacional	31
Tabla 14 Bondad de ajuste para el modelo de regresión logística ordinal	31
Tabla 15 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	32
Tabla 16 Ajuste de los datos para el modelo dirección en el clima organizacional	33
Tabla 17 bondad de ajuste para el modelo de regresión logística ordinal	33
Tabla 18 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	33
Tabla 19 Ajuste de los datos para el modelo control en el clima organizacional	35
Tabla 20 Bondad de ajuste para el modelo de regresión logística ordinal	35
Tabla 21 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño correlacional causal	15
Figura 2 Diagrama de barras de la GA	22
Figura 3 Diagrama de barras agrupadas de las dimensiones de la GA	23
Figura 4 Diagrama de barras del CO	24
Figura 5 Diagrama agrupadas del CO	25
Figura 6 Presentación del área COR como incidencia de la GA sobre el CO	28
Figura 7 Presentación del área COR como incidencia de la planeación sobre el CO	30
Figura 8 Representación del área COR como incidencia de la organización sobre el clima organizacional	32
Figura 9 Presentación del área COR como incidencia de la dirección sobre el CO	34
Figura 10 Presentación del área COR como incidencia del control sobre el CO	36

Resumen

La presente investigación se efectuó con la finalidad de determinar la incidencia de la gestión administrativa en el clima organizacional de una entidad pública del Estado, que es una institución reconocida y honorable. La metodología empleada fue correlacional-causal, de tipo básica, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, alcance explicativo, diseño no experimental transversal, de una población total de 83 colaboradores. La técnica de estudio fue determinada por la encuesta y se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir la gestión administrativa y otro para medir el clima organizacional. Los resultados estadísticos que representa el p_valor (valor de la significación) es igual a .000 frente a la significación estadística α igual a .05 ($p_valor < \alpha$), lo que implica la dependencia de una variable en función de otra; aceptándose la hipótesis general planteada. En tal sentido, se concluye que la gestión administrativa incide significativamente en el clima organizacional de una entidad pública, Lima-2023, lo que implica que la variabilidad del clima organizacional depende del 84.6% de la gestión administrativa, de manera positiva y directa.

Palabras clave: ADN, gestión, laboratorio de investigación y personal profesional.

Abstract

This research was carried out with the purpose of determining the incidence of administrative management on the organizational climate of a public entity of the State, which is a recognized and honorable institution. The methodology used was correlational-causal, basic type, quantitative approach, hypothetical-deductive method, explanatory scope, non-experimental cross-sectional design, with a total population of 83 collaborators. The study technique was determined by the survey and two questionnaires were used, one to measure administrative management and the other to measure the organizational climate. The statistical results represented by the p_value (significance value) is equal to .000 versus the statistical significance α equal to .05 ($p_value < \alpha$), which implies the dependence of one variable in function of another; accepting the general hypothesis put forward. In this sense, it is concluded that administrative management has a significant impact on the organizational climate of a public entity, Lima-2023, which implies that the variability of the organizational climate depends 84.6% of the administrative management, positively and directly.

Keywords: DNA, management, research laboratory and professional staff.

I. INTRODUCCIÓN

Una problemática real en las empresas sigue siendo la falta de planificación a corto o largo plazo y la ausencia de un reglamento interno para regular el comportamiento de los colaboradores. Además, se observa que existe una autoridad que trata despóticamente a sus trabajadores, lo que genera un malestar general en el clima organizacional (CO) (Lemus et al., 2019).

A nivel mundial, todas las entidades, ya sean privadas o estatales, tienen una gran necesidad de mantener una organización adecuada, donde la gestión administrativa (GA) adquiere una importancia significativa. Sin embargo, es muy común encontrar deficiencias en la gestión de entes públicos, donde no se atienden adecuadamente las necesidades de los colaboradores y se experimentan dificultades en la atención y asistencia ofrecidas. Por lo tanto, es fundamental apoyarse en una gestión eficiente y correcta, sin tolerancia alguna a la corrupción (Cabezas, 2015).

A nivel internacional, Pacheco (2018) señaló que, en Colombia, en cada institución, la GA se manifiesta en un primer nivel de manera desorganizada, con falta de estrategia, dirección y proyección a largo plazo. En el segundo nivel, se observa una apropiación incipiente de los elementos indicativos. Además, se considera que parte del problema de la GA radica en la escasa cuantificación administrativa y en el desarrollo de los directores o jefes, quienes toman decisiones sobre el gasto fiscal asignado por el Estado, priorizando ciertos gastos basados en juicios personales en lugar de utilizar técnicas de decisión adecuadas. Estas decisiones tienen un impacto en el CO.

A nivel nacional, Ulloa (2022) señaló que en el Perú existen entidades que no utilizan ni aplican los principios básicos de la GA. Aproximadamente un 65% de esta falta de aplicación se debe a la ausencia de dirección y organización, mientras que un 60% se atribuye al desconocimiento por parte de los empleados en el uso de herramientas de gestión. Además, se estima que un 70% de las entidades no aplican la planificación adecuadamente.

Por otro lado, Ulloa también indica que aproximadamente el 27% de los trabajadores han sido diagnosticados con ansiedad debido a las largas horas de trabajo excesivo, lo cual perjudica la GA.

En el contexto peruano, es fundamental que los líderes de las instituciones tomen decisiones apropiadas para mejorar el ambiente del trabajo como la calidad de lo ofrecido. Esto implica recopilar y valorar las opiniones de los trabajadores y usuarios. Sin embargo, persiste una gran deficiencia constante debido a la falta de preparación y valoración. Únicamente, el 14% de los establecimientos cuenta con capacidad de gestión, solo el 32% dispone de una infraestructura adecuada, el 25% cuenta con el equipamiento necesario para realizar el trabajo y apenas el 29% tiene capital humano idóneo. Estos porcentajes reflejan un panorama general en donde la gestión se convierte en una tarea difícil. Además, existen retos en la GA, como la ausencia de capacitaciones al factor humano y la falta de financiamiento, lo que puede derivar a salarios inadecuados y una gran desmotivación de continuar en el centro laboral (Espinoza et al., 2021).

En un laboratorio de ADN perteneciente a una entidad estatal ubicada en un distrito de Lima, se observan problemáticas relacionadas con la GA que impactan en el CO. Se detectan problemas vinculados al comportamiento y actitudes del personal debido a la falta de una gestión idónea. Estos problemas incluyen la falta de un jefe designado para el área, la necesidad de ampliar espacios, la infraestructura inadecuada para la distribución de las muestras en el área de custodia, el manejo deficiente de expedientes en el área de archivo, la ausencia de presupuesto e interés por parte del Estado peruano para la conservación de materiales e insumos en el área de almacén, y especialmente la falta de espacio suficiente para que el personal administrativo. Esta situación genera gran incomodidad y resulta insuficiente para el progreso y productividad del factor humano, lo cual afecta negativamente el CO. En consecuencia, la falta de liderazgo en la GA ha llevado a una afectación mental en los trabajadores.

Además, la situación se vio agravada por la presencia del COVID-19 en el país. El temor al contagio de la enfermedad por trabajar en espacios reducidos generó insatisfacción laboral y un CO desfavorable. Cabe destacar que en este laboratorio se lleva a cabo el procesamiento de muestras de ADN, las cuales son pruebas infalibles y necesarias para la resolución de casos y el apoyo al sistema judicial. Estos casos incluyen expedientes penales relacionados con criminalística y casos civiles, en particular aquellos relacionados con resultados de paternidad, los cuales son de suma importancia para la nación.

En tal sentido, se formularon las siguientes interrogantes. Como problema general fue: ¿Cómo incide la gestión administrativa en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023? Así también, los problemas específicos (PE) formulados fueron: PE1: ¿Cómo incide la planificación en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023?; PE2: ¿Cómo incide la organización en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023?; PE3: ¿Cómo incide la dirección en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023? y PE4: ¿Cómo incide el control en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023?.

En cuanto a la justificación teórica, se hace mención a Villegas (2019), ya que recomienda que para subsanar las debilidades que se han mostrado con respecto a la GA, se debe disponer de la aprobación de pautas que puedan servir como referencia y proporcionar un marco de autorregulación durante el despliegue de las actividades. Se sugiere que la gerencia realice evaluaciones periódicas con el fin de obtener información sobre posibles deficiencias o desviaciones que puedan surgir en la GA de la entidad en cuestión. De esta manera, se busca promover una mejora continua y un mayor control en el desempeño de las actividades.

A nivel metodológico, según Valderrama (2020), se basa en la utilización de técnicas únicas que aportan valiosas contribuciones al estudio de planteamiento similares al que se está investigando. Estas técnicas también pueden ser aplicadas por otros investigadores en futuras investigaciones. Además, se destaca el uso de bases de datos y la validez en la construcción de encuestas como parte de la metodología. En cuanto a la justificación práctica, se hace referencia a lo expresado por Carrasco (2008), quien menciona que el trabajo explorado servirá como una solución a cuestiones prácticas. Esta investigación tiene como objetivo encontrar soluciones y resaltar los beneficios que la GA genera en el CO, y así lograr que las entidades públicas trabajen de manera eficiente.

También, se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión administrativa en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública del Estado, Lima-2023. Además, se planteó los siguientes objetivos específicos (OE): OE1: Identificar la incidencia de la planeación en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023; OE2: Identificar la incidencia de la organización en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023; OE3: Identificar la incidencia de la dirección en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023 y OE4: Identificar la incidencia en el control en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

Por último, se estableció la siguiente hipótesis general HG: La gestión administrativa incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023; de modo complementario, específicas fueron (HE): HE1: La planificación incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023; HE2: La organización incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023; HE3: La dirección incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023 y HE4: El control incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes de investigaciones realizadas en otros lugares de entidades públicas y privadas sirven como referencia para tener una mayor amplitud del tema y criterio de lo planteado. Por consiguiente, se comentan aquellas efectuadas en el territorio nacional.

Aliaga (2021) optó por investigar la conexión entre la GA y la prestación del servicio en una entidad hospitalaria en Lima. Aplicó un enfoque cuantitativo, descriptivo, explicativo, causal y transversal, por lo que participaron con una muestra de 90 pacientes. El resultado demostró la gran incidencia entre ambas variables, donde la dimensión de planeación fue representada como regular con el 44.4%; la segunda dimensión fue la organización, la cual fue buena con el 50.0%, la tercera dimensión, dirección fue deficiente al 46.7%, y la última dimensión control tuvo un nivel de 41.1% de regular. En conclusión, se cumplió con las hipótesis propuestas y se verificó con la prueba contraste de verosimilitud que evidenció un valor de significancia ,000; además el coeficiente de Nagelkerke indicó el 48.4% de la dependencia de las variables.

Olivera et al. (2021) buscaron identificar el CO y su consecuencia en la efectividad de los trabajadores. Se aplicó un cuestionario a 80 individuos y se obtuvo un nivel inadecuado, con un 2.5%; regular con un 0%; adecuado con un 33% y muy adecuado con un 45%. Además, se pudo indicar que existió una influencia directa del CO en el desempeño por un valor significado $0.000 < 0.05$. Por lo que se concluye que sí existe la influencia entre ambas categorías de estudio.

Anchelia et al. (2021) averiguaron cómo establecer el vínculo entre la GA y CO en entidades educativas. Desarrollando un trabajo de corte transversal, donde trabajó con 88 sujetos. Los resultados mostraron que el 56% refirieron que existe una buena GA y expresaron una aceptación de los parámetros señalados, por lo que se identificó la correlación positiva, indicando que mientras haya una adecuada gestión, se puede incrementar el compromiso de los miembros de dicha institución.

Ramírez y López (2019) buscaron conocer el grado de impacto en la GA en la calidad de atención de una entidad gubernamental. La metodología considerada fue la transversal y una muestra conformada por 28 áreas de informática de

entidades. Se halló que se cumplieron los objetivos, confirmando la validez de la hipótesis, es decir, que sí existe un grado de influencia de una variable con otra. Por último, como conclusión, se evidenció que la variación de la calidad en este sector es explicada por un porcentaje de 98.69%. Básicamente, por la GA, por lo que se recomienda una guía de gestión que anticipe un cambio adecuado en el empleo de las tecnologías de dicha área.

Fernández (2018) decidió plantear la vinculación entre el CO con el desempeño del factor humano en Chota. Fue una indagación correlacional donde participaron 90 sujetos. El resultado afirmó la hipótesis, donde el 54% de CO no fue aceptado por el factor laboral y se halló un desempeño en un 51%. Por lo tanto, se comprobó una asociación con un promedio de 52.4%. En conclusión, el CO fue desfavorable; sin embargo, presentó una incidencia en el desempeño y en sus dimensiones de motivación, liderazgo y control.

En el ámbito internacional, se presenta a Mendoza et al. (2022) buscaron identificar el dominio de la GA en el avance de la organización en entidades ecuatorianas. Se incluyó a 247 personas en una indagación correlacional. Se identificó que la GA tuvo un impacto directo en el avance de la entidad y es ampliamente valorado por el personal. En este sentido, el 49% manifestó tener conocimiento sobre la GA, el 49% indicó que la GA está estrechamente relacionada con el desarrollo de una institución, el 48.5% se mostró neutral en cuanto a la promoción de talleres relacionados con la GA, mientras que un 32% consideró que no es necesario fomentar ciertas estrategias para una buena GA.

Quiroga (2021) buscó establecer el impacto de la GA no planificada en el desempeño del factor humano en una entidad en la ciudad de Guayaquil. Se desarrolló una exploración no experimental con una muestra de 20 individuos. Los resultados indicaron números aceptables en la eficiencia. Se revisó el porcentaje de ausentismo, el cual tuvo un incremento del 100%. Además, la escala de desgaste tuvo un valor del 42.5%, pero recomendaron reducirlo a un 25%, siendo que ambos índices se relacionan con el plan productivo, el cual mostró un 57%

debajo del número deseado, por lo que se evidenció que existe un impacto en la gestión que no fue planificada sobre el desempeño.

Pariona et al. (2021) buscaron precisar la vinculación existente entre el CO y la productividad de los profesionales administrativos de una universidad estatal peruana. Su metodología empleada fue no experimental, donde participaron 202 colaboradores administrativos. Los hallazgos demostraron una conexión de causa y efecto significativa ($r = 0.828$), representando un 82.9% de correlación entre ambas categorías de estudio. En conclusión, se evidenció una alta disposición por parte de los empleados para compartir objetivos personales con la entidad, lo que indicó un nivel satisfactorio de CO, según la percepción del factor humano.

En Cuba, Solís y Hidalgo (2019) buscaron identificar el impacto de la GA en la sostenibilidad financiera de PYMES en la provincia de Manabí. Los resultados evidenciaron que la GA no tiene un impacto significativo y se concluyó que la aplicación de la GA en las empresas no es plenamente efectiva, lo que destaca la generación de informalidad en los procesos debido a la adhesión a modelos tradicionales. Además, se observó que el 10.90% de los encuestados no promueven activamente la capacitación, en cuanto al control del personal, el 22.70% no realizaba tareas relacionadas con este indicador y el 19.30% no se enfocaba en el CO, aspecto igualmente importante. Además, el 26% de las entidades no contaban con un proceso de planificación estratégica.

Ramírez et al. (2021) buscaron explorar la incidencia de la GA en el desarrollo institucional en los gobiernos de Ecuador. Fue una indagación de diseño explorativo-descriptivo, asumiendo una población de las entidades gubernamentales, su técnica fue la encuesta. Se halló que la GA desarrollada, incide en forma negativa en el desarrollo en los Gobiernos. Finalmente, concluyeron que hay un bajo nivel de preparación de los funcionarios, mala atención a la población y el bajo nivel de solución de problemas, además de la carencia de una adecuada estructura organizacional.

Para respaldar la variable de la GA, se han tenido en cuenta las Teorías generales. En este contexto, Henri Fayol desarrolló una "Teoría de la organización clásica de la administración", también conocida como proceso administrativo, que se aplica en las organizaciones formales con el objetivo de lograr eficiencia en las entidades. Este enfoque tradicional se centra en el hombre económico. Fayol identificó cinco funciones fundamentales de la gestión: "planificación, organización, dirección, coordinación y control". La "planificación" implica establecer estrategias de acción para alcanzar una meta determinada. La "organización" se refiere a la movilización de los recursos necesarios para llevar a cabo las acciones planificadas. La "dirección" implica la selección adecuada de los empleados y garantizar que desempeñen sus funciones de manera efectiva. Por último, el "control" se encarga de supervisar y asegurar que las actividades avancen de acuerdo con lo acordado previamente. Estas reglas de gestión brindan una base sólida para comprender y aplicar los principios de la GA en las entidades (Hernández, 2011).

La Teoría de Max Weber postula un enfoque burocrático y parte de una conjetura de la burocracia administrativa. Abarca el comportamiento de los participantes, ejerciendo la dominación con precisión, disciplina, confianza y rigor. Se ha visto influenciado el concepto de la teoría de la dirección por el término de la burocracia, características del mismo y un enfoque estructuralista, que resalta el concepto de racionalidad, con el fin de permitir explicar la conducta de las entidades modernas (Hernández, 2011).

Mary Parker Follet, una destacada pensadora, introdujo el enfoque de las relaciones humanas en la GA. En lugar de centrarse, únicamente, en los aspectos técnicos, ella puso énfasis en el comportamiento humano y subrayó la importancia del trabajo en equipo. Según su visión, tanto los trabajadores como la administración comparten un propósito común, lo que requiere un liderazgo participativo, colaboración en la toma de acuerdos y la gestión de disputas entre los empleados y los jefes (Falconi et al.2021).

La gestión administrativa se describe como un conjunto integral de competencias, capacidades, actitudes y otros elementos esenciales que cada empleado debe poseer en su designación. Estas cualidades humanas y habilidades profesionales son fundamentales para lograr un desempeño idóneo (Riffo, 2019). La administración también se encarga de organizar los sistemas para la ejecución exitosa de una actividad (Münch, 2014, como se citó en Asca et al., 2020).

La GA se enfoca en utilizar de manera ideal los recursos de las organizaciones y se ha desarrollado velozmente en una tendencia actual, donde las entidades han elaborado un sistema de disciplina y formación del personal, con un servicio cómodo y amigable, teniendo una GA bien gestionada que cultive los talentos profesionales (Shen, 2019).

La GA en las entidades tiene por objetivo restablecer y perfeccionar las actividades de las organizaciones y poder disminuir la complejidad para reestructurar las formas administrativas de gestión, mediante la ejecución operativa, estratégica y personal. Además de ampliar las oportunidades existentes, mediante la aplicación de los recursos actuales (Silva, 2010). En consecuencia, se aplican diversas técnicas y procedimientos con el objetivo de optimizar la utilización de los recursos, tanto financieros como materiales, disponibles en la entidad. Esto permite una gestión racional de las funciones, esfuerzos y recursos, con el propósito de prevenir problemas futuros en la organización (Peña et al., 2022).

Se procede a definir los cuatro componentes de la GA:

La primera refiere a la planeación, la cual es el proceso de diseñar un plan general, organizado de manera metódica que abarque un amplio alcance, con el fin de lograr lo deseado (RAE, 2015, como se citó en Palma, 2016).

La planeación ha surgido en estos últimos 30 años como una tentativa de respuesta a las problemáticas de los ciudadanos y de las organizaciones, esto ha llevado a que las entidades públicas promuevan el uso de la planeación (Sean, et al. 2021). Asimismo, es uno de los enfoques más populares de la gestión en las organizaciones contemporáneas, ya que contribuye positivamente al rendimiento

positivo y se orienta a encontrar ajustes entre las entidades y su entorno (Asca et al., 2020).

La segunda dimensión se refiere a la organización, la cual se reconoce como el entorno que alberga y facilita un sistema de actividades para que los sujetos puedan llevar a cabo sus tareas de manera efectiva (Mayorca et al., 2020).

La organización es la capacidad de utilizar el potencial interno para formarlo y desarrollarlo a fin de obtener ventajas competitivas de acuerdo con los requisitos y condiciones del micro y macro entorno (Kotenko, 2021). Son expertas en identificar problemas concretos y tienen un sinfín de soluciones diseñadas para resolverlos, con el fin de generar en las empresas la capacidad de competir y crecer (O'Malley, 2022). Por lo tanto, se puede decir que es un diseño organizativo que pretende alinear la estrategia de una empresa con sus estructuras y proceso para lograr la eficiencia organizativa (Lemus et al. 2019).

Respecto a la tercera dimensión, la dirección es un proceso que guía las relaciones de la empresa con su entorno natural. Está compuesta por la planificación estratégica, la planificación de la capacidad y la dirección del cambio. (Diez, 2003 como se citó en Silva, 2010).

Se define como un enfoque integrado para lograr y mantener una producción alta, que mejore los procesos y proyecte defectos en todos los niveles. Tiene como fin satisfacer y superar las expectativas del cliente (Tafur et al.,2021). Posee el potencial para mejorar el rendimiento individual y organizativo, ya que su objetivo es garantizar la mejora de los procesos mediante el uso idóneo de recursos (Zhao, 2022). Finalmente, tiene como objetivo satisfacer las expectativas de los clientes para simplificar los procesos y centrarse en el uso de prácticas de calidad y gestión (Dihardio y Ellitan, 2021).

En cuanto al control, este es un proceso a través del cual se asegura que los fines y políticas de la entidad puedan ser cumplidas y que los recursos con los que se cuentan sean gestionados de manera adecuada para una obtención de resultados y productividad (Villegas, 2019). Es eficaz porque procura que funcione en todos momentos los sistemas, debiendo hacerse un seguimiento continuo y

considerando todos los riesgos asociados y la pérdida inadvertida (Tankard, 2016). El control siempre conducirá a mejoras financieras e internas, pues permite dirigir sus acciones hacia la consecución de sus objetivos estratégicos trazados (Muhunyo, 2018). Finalmente, este desempeña un papel vital en las organizaciones, pues se considera una herramienta de alta dirección que incluye dos tipos de esquemas; la planificación a corto plazo y a largo plazo, que benefician a las pymes y a grandes empresas (Rehman et al., 2021).

La segunda variable explorada es el CO y se sustenta en la "Teoría de Likert". Esta engloba la percepción de los trabajadores acerca del entorno laboral y la cultura de la organización. Likert señaló que el comportamiento de los individuos está influenciado por los elementos presentes en el entorno organizacional. Por lo tanto, el CO tiene un impacto en el incentivo y el logro de los empleados y se ha demostrado que un entorno motivador y positivo fomenta un ambiente saludable y productivo que incide en la satisfacción del grupo humano y la clientela (Villamizar y Castañeda, 2014).

La Teoría de Litwin y Stringer, en 1968, explicaron la importancia de la conducta de los individuos y utiliza el concepto del clima y motivación. Destaca que el CO está determinado por seis dimensiones clave, como la "estructura, la remuneración, los riesgos y toma de decisiones, la responsabilidad individual, el apoyo y finalmente la tolerancia al conflicto" (Wang et al., 2022, p.10).

En consecuencia, se procede a describir la variable de CO como la percepción de todos los partícipes que una entidad posee sobre las características que la definen y las que la distinguen (Villamizar y Castañeda, 2014). Además, puede ser interpretado como el conjunto de atributos que configuran el entorno laboral y que influye en el comportamiento, las relaciones y las actitudes de los sujetos (Bernal et al., 2015). También, está vinculado al grado de satisfacción experimentado por los empleados, siendo este aspecto objeto de reflexión en el ámbito empresarial. Por lo tanto, es importante destacar que la motivación repetida conduce a la formación de individuos más comprometidos, tanto consigo mismos como con la empresa, generando resultados positivos (Pilligua y Arteaga, 2019).

Ahora, se procede a definir las tres dimensiones del CO.

Con relación a la primera dimensión, que es la motivación, se entiende como una herramienta para impulsar a los subordinados a trabajar ardua e inteligentemente de acuerdo a las expectativas establecidas. Se enfatiza la importancia de que los empleados estén motivados, ya que esto también influencia a los nuevos, quienes desean trabajar en un ambiente donde sus superiores se encuentren motivados (Mulyani et al., 2020).

La motivación se clarifica como el proceso cognitivo-conductual en el cual existe una interacción continua entre un estímulo, la elección realizada y el resultado de dicha elección, lo que genera un flujo de retroalimentación que puede aumentar o disminuir la motivación dependiendo de que si este flujo se interrumpe o no (Sánchez y Martínez, 2022).

En cuanto a la segunda dimensión, el liderazgo se considera una parte esencial de las actividades humanas relacionadas con el logro de acciones productivas. Se explica como la capacidad de influir en las personas y obtener su compromiso para alcanzar metas específicas. Además, se puede describir como la capacidad de generar interés en las personas para que actúen motivadas por una meta más significativa, con el fin de mantener y fortalecer la unidad dentro de la organización (Acevedo et al., 2016). Se caracteriza por el reconocimiento de las contingencias y la gestión activa o pasiva de cualquier situación excepcional; puede decirse que es útil en contextos estables, donde la atención se centra en intervenciones correctivas con objetivos específicos (Fernández, 2018).

El liderazgo responsable se puede entender como las respuestas a las demandas constantes de responsabilidad que enfrenta una organización en la sociedad (Sánchez et al., 2020). En este sentido, los líderes desempeñan un papel fundamental al tener la capacidad de dar forma e impactar en los valores y actuar de aquellos que los siguen, estableciendo una relación diádica (Van Diggele et al., 2020).

El liderazgo de forma transformacional se orienta a incentivar a los colaboradores o llámese personal en la dirección de las metas, por lo que la atribución del liderazgo no es solo responsabilidad de uno, sino va distribuido con el equipo de trabajo (Daniels et al., 2019). Por otro lado, el liderazgo participativo, viene a ser democrático, ya que hace que incorpore a los colaboradores en ciertas tomas de decisiones en la misma gestión, con el fin de integrar los objetivos de las personas con los de la misma entidad y hace que se implementa la gestión de participación conllevados a la presentación de informes y estrategias (Wang et al., 2022).

La tercera dimensión abordada se refiere a las relaciones interpersonales, las cuales son esenciales en la vida en sociedad. A través de estas interacciones, las personas tienen la oportunidad de conocer a los demás y también de conocerse a sí mismas (Hancock et al., 2021). Estas son vínculos que se establecen entre los sujetos y son el camino viable para el intercambio de perspectivas y compartir formas de vida, necesidades, expectativas y emociones. Estas relaciones también brindan oportunidades de crecimiento, aprendizaje y enriquecimiento personal (Tafur et al., 2021).

Szostek y Lapinska (2020) manifiesta que todas estas se basan en dos componentes, las cuales son la organizativa y el personal. El primero se relaciona con el empleado y el segundo abarca las interacciones privadas, donde la relación con los empleados puede ser beneficiosa, positiva y de alta calidad, o lo contrario perjudicial y de forma negativa, hasta incluso puede ser neutral y evolucionar hacia la amistad (Parker et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de la investigación

Esta indagación es de tipo básica, puesto que busca alcanzar un mayor conocimiento sobre un tema en particular sin establecer conclusiones definitivas (Sánchez y Murillo, 2021).

La investigación presentó un enfoque cuantitativo porque se centra en la recopilación de datos objetivos y medibles, generalmente mediante cuestionarios, escalas de calificación u observaciones cuantificables. Además, utiliza técnicas estadísticas para analizar los recabado y recuperar resultados cuantitativos, como promedios, porcentajes, correlaciones y pruebas de significancia (Sánchez y Murillo, 2021).

Además, se aplica el método hipotético-deductivo, puesto que implica plantear suposiciones o afirmaciones tentativas que se someten a prueba durante el estudio. Busca derivar conclusiones lógicas a partir de las hipótesis planteadas y utilizarlas como base para establecer predicciones y diseñar experimentos o pruebas (Valderrama, 2020).

3.1.2. Diseño de la investigación

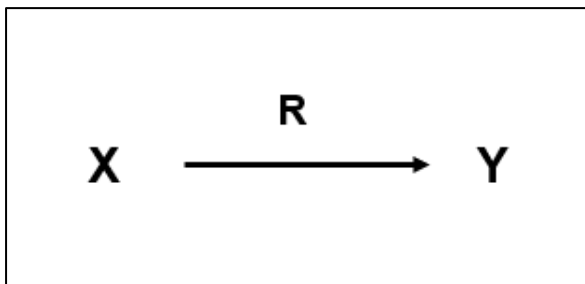
Los estudios no experimentales son aquellos donde no se realizan cambios deliberados en los datos de la variable, lo que significa que no se lleva a cabo ninguna acción para alterar o controlar las condiciones en las que se recopilan los datos (Hernández y Mendoza, 2018).

Los diseños transversales causales “se utilizan cuando es posible argumentar de manera razonable que la presencia, ausencia o cambio de un elemento puede ser la causa de otro elemento” (Valderrama, 2020, p.15).

Por lo que, en este estudio se aplicó el diseño de investigación de diseño correlacional causal, ya que se busca la incidencia entre la gestión administrativa en el clima organizacional.

Figura 1

Esquema de diseño correlacional causal



X: variable GA

Y: variable CO

R: Causa-efecto entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual

Engloba al conjunto de competencias, habilidades, actitudes y otros elementos esenciales que cada empleado debe poseer en su puesto de trabajo, demostrando tanto sus cualidades humanas como las habilidades profesionales necesarias para un desarrollo efectivo enfocadas en la consecución de objetivos previamente establecidos (Riffo, 2019).

Definición operacional

La variable de GA en una entidad pública se ha medido mediante un cuestionario, el cual se estructura en cuatro dimensiones, como la planeación, organización, dirección y control. Posee un total de 16 ítems.

Indicadores

En la “planificación”, se incluyen la “misión y visión; existencia de objetivos establecidos, presencia de metas para cada área y documentos de GA”. En la “organización” se consideran una “estructura orgánica dinámica, la disponibilidad

de personal adecuado y la asignación de recursos necesarios”. En la “dirección” se incluyen la “comunicación, motivación y liderazgo”. Por último, en la dimensión “control” se abarca el “monitoreo de actividades, evaluación del desempeño y plan de contingencia”.

Escala de medición

Se emplea una escala ordinal que contiene las siguientes premisas: “nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre”.

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual

El CO se encuentra vinculado al grado de satisfacción experimentado por los empleados dentro de una organización, lo cual es un aspecto que genera un profundo análisis en el ámbito empresarial. En este sentido, es importante resaltar que mantener una motivación constante tiene como consecuencia la formación de individuos más comprometidos, tanto a nivel personal como con la empresa (Pilligua y Arteaga, 2019).

Definición operacional

El CO se midió por medio de un cuestionario, el cual se divide en tres dimensiones, tales como la motivación, liderazgo y relaciones interpersonales. Tiene en total 13 ítems.

Indicadores

En la dimensión motivación se encuentra la satisfacción del empleado y reconocimiento laboral, en el liderazgo se encuentra la “conducta y comportamiento del jefe y, finalmente, en las relaciones interpersonales se encuentra la interrelación social.

Escala de medición

Se emplea una escala ordinal compuesta que evidencia estas categorías: “nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre”.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Se refiere a un grupo de casos específico, definido, limitado y accesible, que se seleccionará como base para la muestra. Este grupo de casos posee un conjunto de características predeterminadas (Arias et al., 2016). En este sentido, para este trabajo de investigación la población fue constituida 83 trabajadores del Estado.

Tabla 1

Población de estudio

Área	Cantidad de personal	Cargo
Despacho	1	Sub gerente
Sala de perito	30	Biólogos
Mesa de partes	4	Operadores administrativos
Área administrativa	20	Asistente administrativo
	4	Auxiliar administrativo
	4	Digitadores
Área de toma de muestra	14	Asistente médico legal
Total	83	

Nota: Datos del área administrativa

- **Criterios de inclusión**

Personal del laboratorio de ADN de una entidad pública del estado peruano de Lima Metropolitana, que pertenecen a los regímenes laborales 728, 256 y 1057 (CAS), profesionales como sub gerente, coordinadores, biólogos,

analistas, asistentes administrativos, asistentes médicos legales y auxiliares administrativos.

- **Criterios de exclusión**

Se desplaza al personal que no ha rendido el cuestionario especificado, sea que no ha podido ingresar al link del formulario Google que se elaboró. Asimismo, al personal del laboratorio de ADN que no asistió ese día por diversos motivos. Además, no se llegó a considerar aquellos colaboradores que expresaron inconsistencias en las respuestas.

3.3.2 Muestra

Esta exploración consideró a toda la población y no una muestra, es importante destacar que todos los resultados se denominan parámetros de la población.

3.3.3 Muestreo

Es importante destacar que la calidad del muestreo no puede evaluarse de antemano ni de manera objetiva, ya que depende de los criterios utilizados para seleccionar los componentes de la muestra. En algunas ocasiones, razones de economía y rapidez hacen recomendable este enfoque (FMK, 2023). Al no existir muestra, no se aplicó un muestreo.

3.3.3 Unidad de análisis

Está integrada por los colaboradores profesionales de distintas carreras, como administradores, abogados, analistas, asistentes médico legal y biólogos del laboratorio de ADN de una entidad pública.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se aplicó fue una encuesta, la cual brinda hechos en cuanto a las opiniones, actitudes y comportamiento de los participantes (QuestionPro, 2023). Así mismo, la modalidad de la encuesta, es un tipo de cuestionario dentro del cual se colocan de manera escrita la opinión y asertividad de los encuestados (González y Molina, 2019).

Instrumento

Se entiende como una herramienta utilizada para recopilar datos. En este caso, se emplearon dos cuestionarios que están constituidos por preguntas claves y requeribles para obtener una información esencial (Hernández y Mendoza, 2018).

Por consiguiente, se describen dichos instrumentos en sus respectivas fichas técnicas:

“Instrumento de la variable de la GA”.

“Ficha técnica del instrumento de la variable gestión administrativa”

Nombre: Cuestionario de GA

Autores: Medina Abanto, Blanca Sandra y Vera Vásquez David Fernando.

Año de publicación: 2020

Lugar: Cajamarca

Formato de aplicación: virtual (formulario Google)

Duración de aplicación: 15 minutos

Aplicación: individual

Áreas que evalúa: área administrativa

Descripción: 16 ítems divididos en un total de 4 dimensiones

“Instrumento de la variable clima organizacional”

Ficha técnica del instrumento: Cuestionario de CO

Nombre: escala del CO

Autores: Huamán Castro, Elías José

Año de publicación: 2021

Lugar: Ica

Formato de aplicación: virtual (formulario Google)

Duración de aplicación: 15 minutos

Aplicación: individual

Áreas que evalúa: área administrativa

Descripción: 13 ítems divididos en un total de 3 dimensiones

Validez

Se realizó una validación de contenido utilizando el “juicio de expertos” para cada instrumento. En este proceso se revisó cómo otros investigadores han medido la variable y se elaboró un conjunto de ítems potenciales para medir esta y sus dimensiones, basándose en esta revisión (Hernández y Mendoza, 2018) (Ver anexo 8 y 9).

Confiabilidad

Hernández y Mendoza (2018) aclaran que este proceso engloba la coherencia y estabilidad de las mediciones en un estudio, con el objetivo de garantizar la replicabilidad y la ausencia de errores aleatorios en los resultados. En esta indagación, el resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach de la prueba piloto fue 0.817 para la GA y de 0.931 para la variable CO (Ver anexo 10 y 11).

3.5. Procedimientos

Para recopilar lo requerido, fue necesario realizar las coordinaciones correspondientes con el personal encargado, es decir, con la coordinadora de la subgerencia de la entidad estatal y con el subgerente respectivo. Después de obtener su autorización verbal, se procedió a comunicarse con la Universidad para solicitar anticipadamente una carta de presentación formal dirigida a la entidad. Esta carta fue enviada a través del correo institucional y también se entregó en formato físico, siendo recibida y sellada por la institución.

Con los permisos respectivos, se procedió con la ejecución de la prueba del instrumento, que fue la encuesta y se explicó al personal del área su llenado.

Asimismo, se informó que se iba a realizar la aplicación del formulario de Google para vaciar la información a un Excel. Finalmente, todo se trasladó al SPSS v.26.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los resultados, se utilizó el software SPSS 26. Se aplicaron técnicas de estadística descriptiva e inferencial, como el test de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de lo recabado y el coeficiente alfa de Cronbach para medir la confiabilidad. Se consideró que el instrumento utilizado esté representado por una “escala de Likert”.

El análisis descriptivo de cada variable se llevó a cabo mediante la agrupación de lo recabado en tablas de frecuencias relativas y porcentuales. Esto permitió obtener un diagnóstico y una conclusión sobre la percepción del cuestionario.

Además, se utilizó la “regresión logística ordinal” para analizar la vinculación entre variables cualitativas ordinales. Se obtuvieron los coeficientes significativos y se evaluó el efecto de las variables predictoras en la variable estudiada. También se calculó la probabilidad de los valores de la dependiente, teniendo en cuenta los valores de las independientes (Ulloa, 2022). En este proceso, se emplearon pruebas como el logaritmo de la verosimilitud (significancia), el chi-cuadrado (Pearson), el pseudo R cuadrado Nagelkerke (porcentaje de incidencia) y la representación del área COR como incidencia (análisis de áreas).

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo ha respetado las ideas de otros autores y sus ideas han sido plasmadas y referenciadas mediante el uso del manual APA 7a edición. También los sujetos participantes no fueron sugestionados ni se dirigieron sus respuestas a conveniencia de la autora, ya que fue preciso conocer la real situación de la GA y su incidencia en el CO. Tampoco, los datos fueron manipulados y los resultados se mostraron tal cual fueron en realidad de la institución pública, respetando la autoría con el fin de evitar plagios. Por último, se consideró la jerarquía en la institución pública del laboratorio de ADN para todas las coordinaciones.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

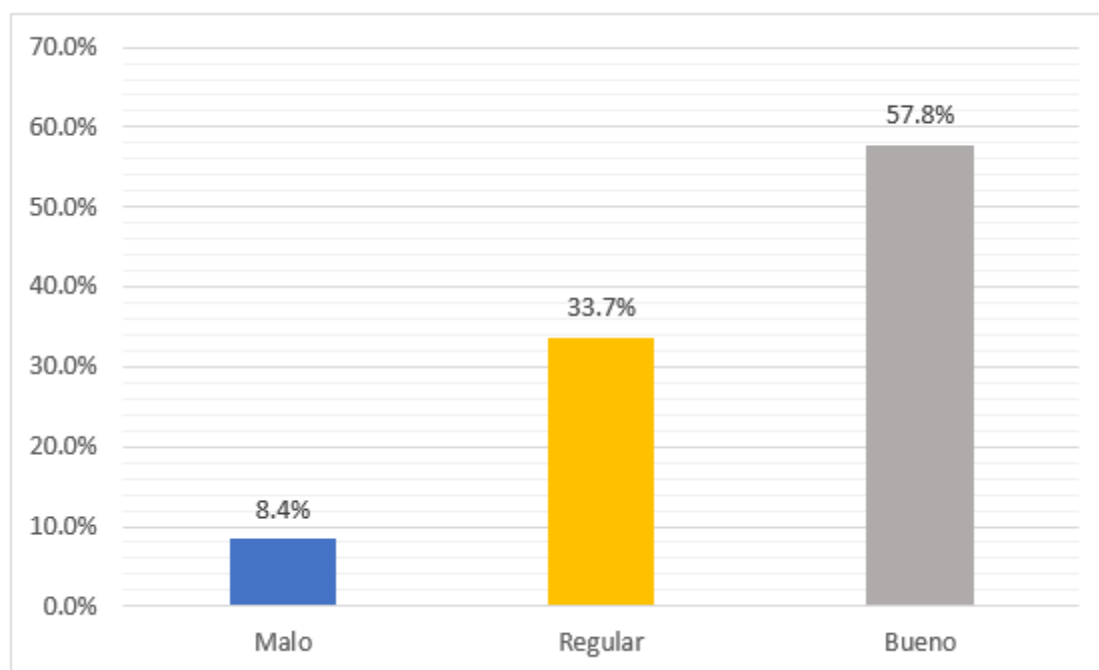
Distribución de la variable GA

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7	8,4
Regular	28	33,7
Bueno	48	57,8
Total	83	100,0

Nota: Base de datos

Figura 2

Diagrama de barras de la GA



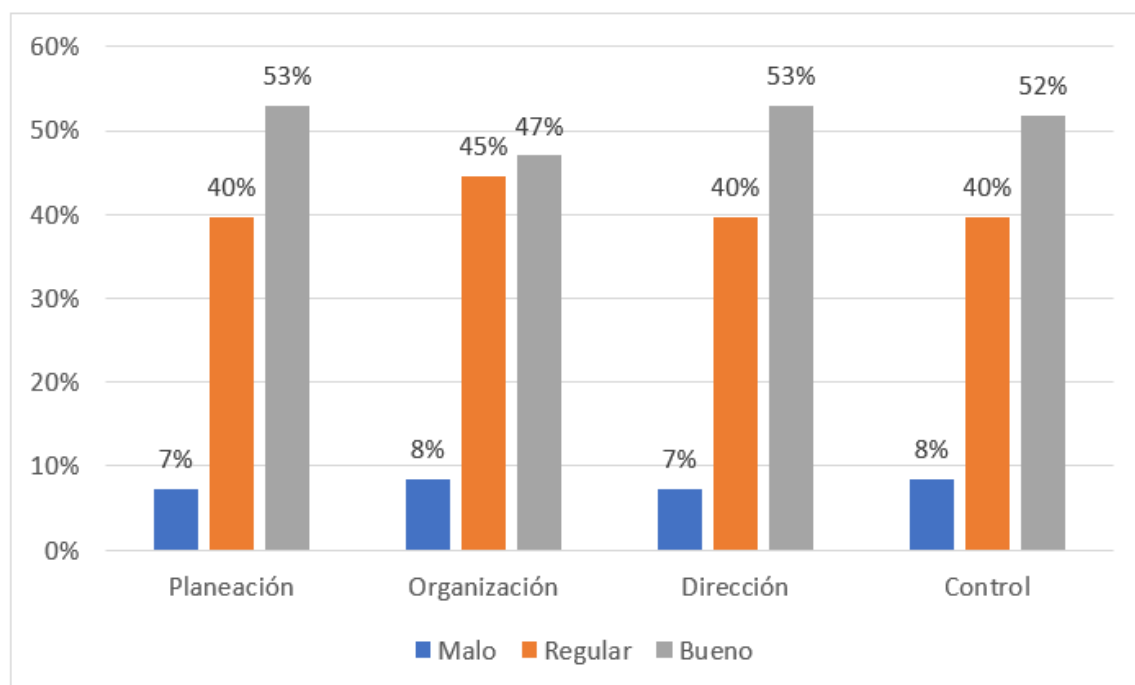
En la tabla 2 y figura 3, el 57.8 % advierte una GA de nivel bueno, el 33.7 %, regular y el 8.4 % malo.

Tabla 3

Dimensiones de la GA

Nivel	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	N	%	N	N	N	%	N	%
Malo	6	7%	7	8%	6	7%	7	8%
Regular	33	40%	37	45%	33	40%	33	40%
Bueno	44	53%	39	47%	44	53%	43	52%
Total	83	100	83	100%	83	100%	83	100%

Nota: Base de datos

Figura 3*Diagrama de barras agrupadas de las dimensiones de la GA*

La tabla 3 y figura 4; la GA en los aspectos de dirección, control y planeación el nivel de percepción es bueno, ya que es superior al 50%. Por otro lado, en la organización la percepción del nivel bueno no alcanza el 50%.

Tabla 4

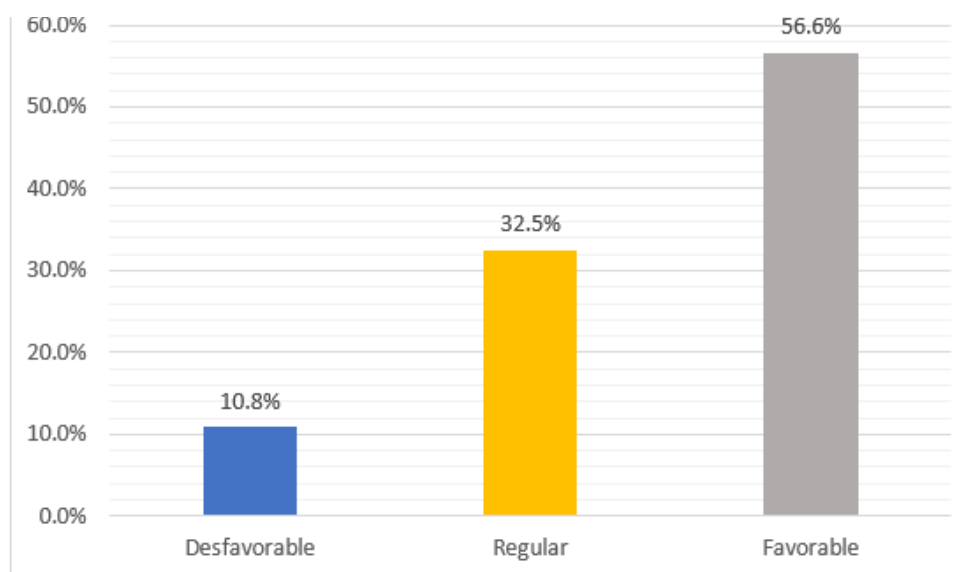
Distribución del CO

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	9	10,8
Regular	27	32,5
Favorable	47	56,6
Total	83	100,0

Nota: Base de datos

Figura 4

Diagrama de barras del CO



La tabla 4 y figura 5, el 56.6 % indica un CO favorable, el 32.5 % regular y el 10.8 %, desfavorable.

Tabla 5

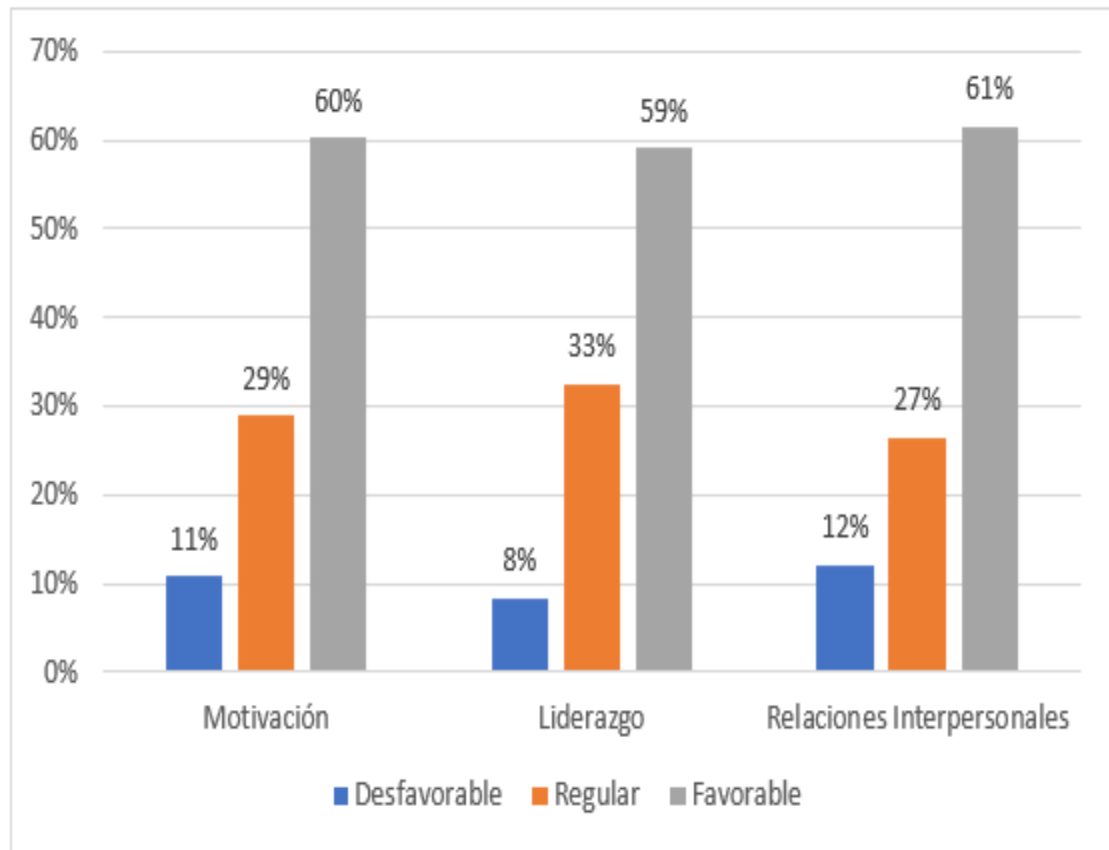
Dimensiones de la variable CO

Nivel	Motivación		Liderazgo		Relaciones Interpersonales	
	N	%	N	%	N	%
Desfavorable	9	11%	7	8%	10	12%
Regular	24	29%	27	33%	22	27%
Favorable	50	60%	49	59%	51	61%
Total	83	100%	83	100%	83	100%

Fuente: Cuestionario de CO

Nota: Base de datos

Figura 5
Diagrama agrupadas del CO



Se evidencia que en la tabla 5 y figura 6; en los aspectos de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales prevalece el nivel de percepción superior al 50%.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
GA	,101	83	,037
Planeación	,098	83	,030
Organización	,099	83	,002
Dirección	,100	83	,021
Control	,095	83	,001
CO	,108	83	,019
Motivación	,100	83	,004
Liderazgo	,105	83	,017
Relaciones interpersonales	,106	83	,022

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Base de datos

Los resultados refieren que los valores de p son inferiores a 0.05 (utilizando el test de Kolmogorov-Smirnov con una muestra de tamaño mayor a 50). En todos los casos, cuando α es igual a 0.05, se observa que el valor de p es menor que α .

Basándonos en estas pruebas, se rechaza la Ho y se determina que los datos de las variables no presentan una distribución normal. Por lo tanto, se respalda el uso de métodos estadísticos no paramétricos para el análisis.

Prueba de hipótesis general y específico

Hipótesis General

HG: La gestión administrativa incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

H0: La gestión administrativa no incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

Tabla 7

Datos ajustados para el modelo GA en el CO

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	133,368			
Final	29,530	103,838	2	,000

Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

Estos resultados explican la dependencia entre el CO y la GA. Se obtiene un valor de Chi cuadrado de 103.838 y un p-valor de 0.000, frente a un nivel de significancia α de 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$). Esto evidencia que se rechaza la H_0 y se da conformidad a la general.

Tabla 8

Bondad de ajuste para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Pearson	236,004	2	,798
Desviación	24,995	2	,798

Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

Esta prueba evidencia que no se rechaza la H_0 . El valor p-valor es 0.798. Por tanto, el modelo y los hallazgos revelan la relación de dependencia existente entre una variable y otra.

Tabla 9

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

<u>Pseudo R cuadrado</u>	
Cox y Snell	,714
Nagelkerke	,846
McFadden	,674

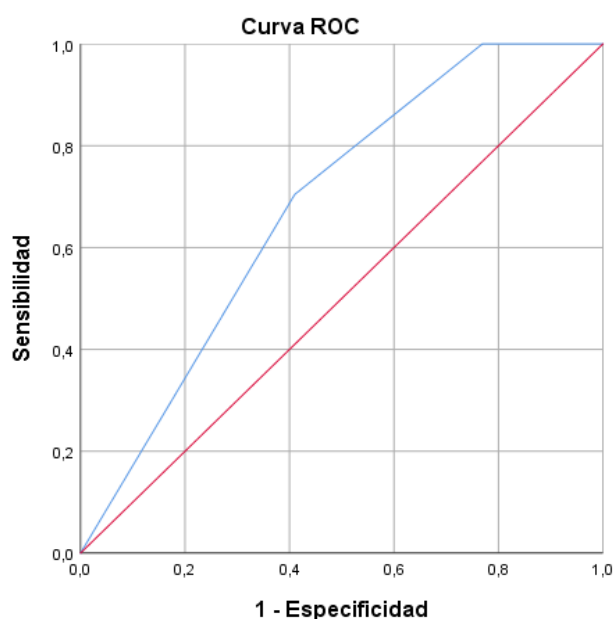
Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, se evidencia la dependencia del CO. El “coeficiente de Nagelkerke” evidencia que el 84.6 % de la variabilidad del CO se Explica por la GA. Esto se traduce que la GA posee influencia significativa en la determinación del CO.

Figura 6

Presentación del área COR como incidencia de la GA sobre el CO



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

En la figura 7 se presenta que la capacidad de clasificación de un 68.1%, lo que es de grado alto de implicancia, donde la GA incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: La planeación incide de forma significativa en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

H0: La planeación no incide forma significativa en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

Tabla 10

Datos ajustados para el modelo planeación en el CO

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	51,327			
Final	9,892	41,435	2	,000

Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

Se obtiene un valor de Chi cuadrado de 41.435 y un p-valor de 0.000, frente a un nivel de significancia estadística α de 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$). Esto sugiere que se descarta la H_0 , lo que significa que los datos de la variable no son independientes y hay una relación. Por lo tanto, se confirma la hipótesis planteada, que respalda la conexión entre el CO y la dimensión de planeación en la GA. (HE1)

Tabla 11

Bondad de ajuste para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desvianza	,000	2	1,000

Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

El valor p es de 1.000, en comparación con un nivel de significancia α de 0.05. Por lo tanto, el modelo y los resultados indican que no hay suficiente evidencia para rechazar la H_0 . Esto implica que no se puede concluir que exista una dependencia significativa entre las variables.

Tabla 12

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

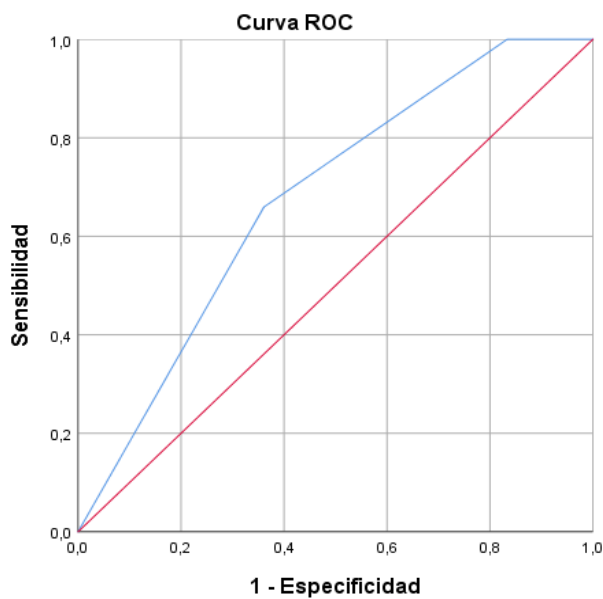
<u>Pseudo R cuadrado</u>	
Cox y Snell	,393
Nagelkerke	,472
McFadden	,279

Función de enlace: Logit.

Aquí se evidencia la dependencia del clima organizacional, en el cual se tiene al “coeficiente de Nagelkerke”, lo que implica que la variación del CO depende del 47.2% de la dimensión de planeamiento de la GA.

Figura 7

Presentación del área COR como incidencia de la planeación sobre el CO



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

En la curva COR se obtiene un área que evidencia el 67.8% de capacidad de clasificación, lo cual se entiende como un nivel alto de implicancia. Esto significa que la dimensión de planeación tiene una influencia significativa en el CO del laboratorio de ADN.

Prueba de hipótesis específica 2

H2: La organización incide de forma significativa en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

H0: La organización no incide de forma significativa en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

Tabla 13

Datos ajustados para el modelo organización en el CO

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	47,948			
Final	13,323	34,625	2	,000

Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

Se obtiene un valor de Chi cuadrado de 34.625 y un valor p-valor de 0.000. Esto muestra el rechazo de la Ho y se confirma la relación entre CO y la dimensión de organización de la GA. (HE2)

Tabla 14

Bondad de ajuste para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	1,047	2	,592
Desviación	1,438	2	,487

Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

Aquí el valor estadístico del p-valor es 0.592, es así que se explica la dependencia de una variable en función de otra.

Tabla 15

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

<u>Pseudo R cuadrado</u>	
Cox y Snell	,341
Nagelkerke	,405
McFadden	,226

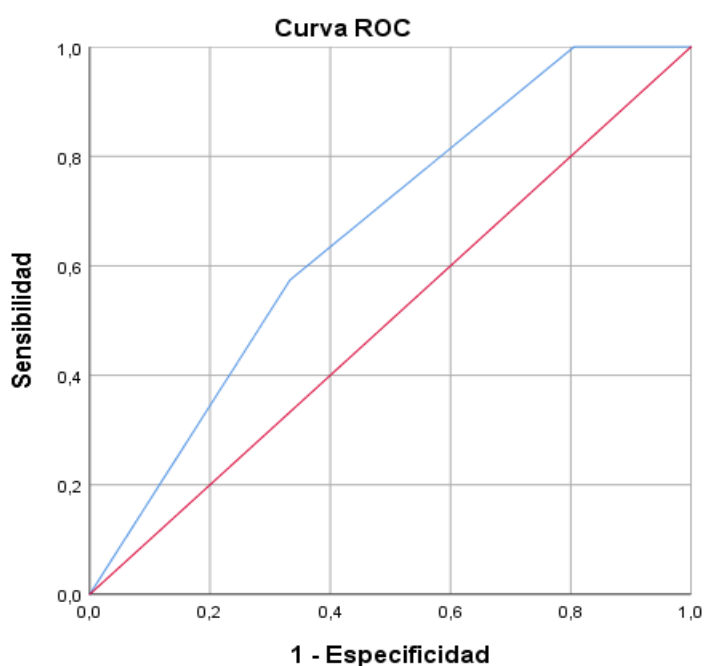
Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

La tabla 15 muestra la dependencia del CO, ya que implica la variabilidad del CO que depende del 40.5% de la dimensión de organización de la GA.

Figura 8

Representación del área COR como incidencia de la organización sobre el clima organizacional



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Aquí el área significa el 66.2% de capacidad de clasificación, lo cual evidencia un alto nivel de implicancia. Esto significa que la dimensión de organización tiene una influencia significativa en el CO del laboratorio de ADN.

Prueba de hipótesis específica 3

H3: La dirección incide de forma significativa en el CO del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

H0: La dirección no incide de forma significativa en el CO del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

Tabla 16

Ajuste de los datos para el modelo dirección en el CO

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	53,007			
Final	9,848	43,158	2	,000

Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

Se obtiene un valor de Chi cuadrado de 43.158 y un valor p-valor de 0.000. Esto evidencia que se rechaza la Ho y se evidencia la relación entre el CO y la dimensión de dirección de la GA. (HE3)

Tabla 17

Bondad de ajuste para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desviación	,000	2	1,000

Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

Aquí el valor estadístico del p-valor es 1.000, por tanto, se explica la dependencia de una variable en función de otra

Tabla 18

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

<u>Pseudo R cuadrado</u>	
Cox y Snell	,405
Nagelkerke	,487
McFadden	,291

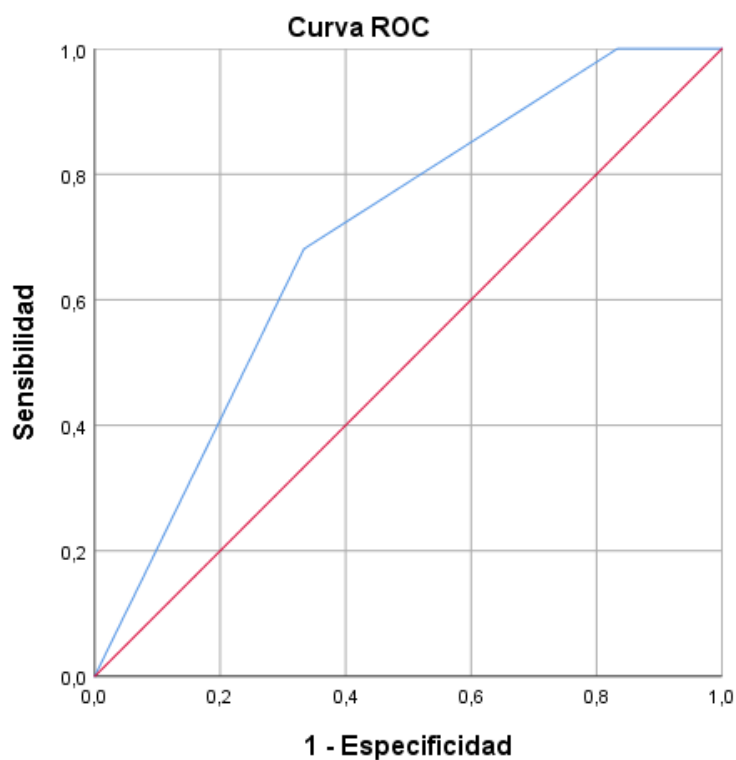
Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

El coeficiente de Nagelkerke muestra que el 48.7% de la variabilidad del CO se puede explicar por la dimensión de dirección de la GA. Esto indica que la dimensión de dirección de la GA tiene una influencia significativa en la determinación del CO.

Figura 9

Presentación del área COR como incidencia de la dirección sobre el CO



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

En este caso, el área demuestra una capacidad de clasificación del 70%, lo que indica un nivel alto de implicancia. Esto significa que la dimensión de dirección tiene un impacto significativo en el CO del laboratorio de ADN.

Prueba de hipótesis específica 4

H4: El control incide de forma significativa en el CO del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

H0: El control no incide de forma significativa en el CO del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

Tabla 19

Datos ajustados para el modelo control en el clima organizacional

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	50,001			
Final	12,939	37,062	2	,000

Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

Se obtiene un valor de Chi cuadrado de 37.062 y un valor p-valor de 0.000. Esto evidencia el rechazo de la Ho y se muestra la relación entre el CO y la dimensión de control de la GA. (HE4)

Tabla 20

Bondad de ajuste para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	,759	2	,684
Desviación	1,126	2	,570

Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

Aquí el valor estadístico del p-valor es 0.684. Por lo tanto, se explica la dependencia de una variable en función de otra

Tabla 21

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,360
Nagelkerke	,429
McFadden	,244

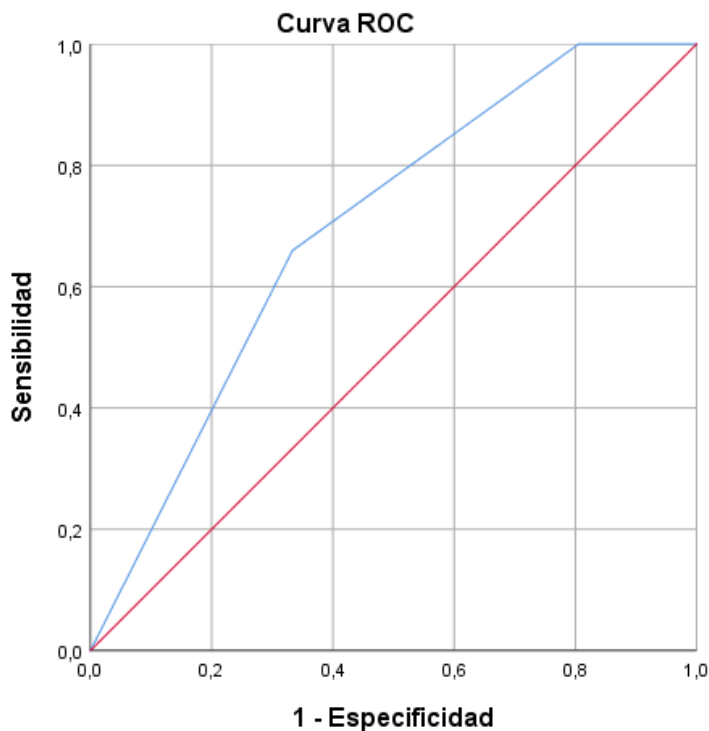
Función de enlace: Logit.

Nota: Base de datos

El coeficiente de Nagelkerke indica que el 42.9% de la variabilidad del CO se explica por la dimensión de control de la GA. Esto significa que la dimensión de control de la GA tiene una influencia significativa en la determinación del CO.

Figura 10

Presentación del área COR como incidencia del control sobre el CO



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Aquí se obtiene un área que representa el 69.6% de capacidad de clasificación, es así que se evidencia un alto nivel de implicancia. Esto significa que la dimensión de control tiene una influencia significativa en el CO del laboratorio de ADN.

V. DISCUSIÓN

El propósito general de esta indagación fue “determinar el impacto de la GA en el CO del laboratorio de ADN de una entidad estatal en Lima-2023”. Los hallazgos y análisis de lo procesado indica la presencia de una dependencia significativa. Además, se obtuvo un valor de chi cuadrado de 103.838 y un valor de p-valor de 0.000, frente a un nivel de significancia α de 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$), lo cual rechaza la hipótesis nula y demuestra que los datos de la variable no son independientes, confirmando la relación dependiente entre ambas categorías de estudio.

Asimismo, en la prueba de bondad, se halló un p-valor de 0.798, por tanto, se explica la dependencia de una variable en función de otra. En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, se presenta la dependencia del CO. El coeficiente de Nagelkerke indica que el 84.6% de la variabilidad del CO se explica por la GA. Esto significa que la GA tiene una influencia significativa en la determinación del CO, datos que al ser comparado con lo encontrado por Ramírez y López (2019) quienes concluyeron que la variación de la calidad en el sector público es explicada por un porcentaje de 98.69%, teniendo una incidencia de forma significativa. Básicamente por la GA, por lo que se recomendó una guía de gestión anticipando un cambio adecuado en el uso de la tecnología de dicha área de diversas instituciones del sector público.

Lo hallado difiere con las evidencias de Solís y Hidalgo (2019) quienes concluyeron que la GA no tiene una aplicación concreta al 100% en las entidades, lo que resalta que las acciones tradicionales provocan informalidad en dichos procesos; en ese sentido, el resultado evidencia que la GA no inciden en la sostenibilidad. Estos resultados se apoyaron en la Teoría, de Max Weber, es de un enfoque burocrático, es decir, parte de una conjetura de la burocracia administrativa, en la que manifestó la necesidad de que las entidades se organicen y requieran un modelo racional que abarque el comportamiento de los trabajadores de una entidad (Hernández, 2011).

En concordancia con el objetivo específico 1, identificar la incidencia de la planeación en el CO, se obtuvieron hallazgos y se analizaron los resultados. Los datos encontrados explican la dependencia del CO en función de la dimensión de planeación. El valor del chi cuadrado es de 41.435, con un p-valor de 0.000, lo que indica el rechazo de la hipótesis nula y la existencia de una dependencia entre las variables.

En cuanto a la bondad de ajuste de la variable, no se rechaza la hipótesis nula, lo que sugiere que los datos de la variable muestran dependencia gracias a las variables y el modelo presentado. El valor de p-valor es 1.000 frente a α igual a 0.05. En cuanto al pseudo R cuadrado, el coeficiente de Nagelkerke indica que el 47.2% de la variabilidad del CO depende de la primera dimensión de planeamiento de la GA. Además, se halló que el 40% de la muestra presenta un nivel de planeación regular y el 53% tiene un nivel de planeación bueno. Al mismo tiempo, de acuerdo al estudio de Aliaga (2021) decidió conocer el impacto de la GA con la calidad de los servicios de un hospital pública de Lima, su resultado demostró la gran incidencia entre ambas variables, donde la dimensión de planeación fue representada como regular con el 44.4% según lo encuestado, por lo que se cumple con la hipótesis del objetivo general, verificándose con la prueba contraste de verosimilitud que se indicó con valor de significancia ,000 menor, 05, además coeficiente de Nagelkerke indicó que el 48.4% de la dependencia de las variables.

Además, Anchelia, et al. (2020) establecieron la vinculación entre la GA y compromiso organizacional en colegios, donde se determinó que el 56% refirieron que existe una buena GA y se identifican con un compromiso, donde se expresa una aceptación de los parámetros señalados, por lo que se estableció una correlación de tipo positiva, indicando que mientras haya una adecuada gestión y por ende un compromiso de los miembros de dicha institución, pueda incrementar adecuadamente y progresivamente.

Estos hallazgos son similares a lo hallado por Olivera, et al. (2021) quienes buscaron determinar el CO y su repercusión en la eficiencia del factor humano,

mediante sus resultados se obtuvo niveles, inadecuado con un 2.5%, regular con un 0%, adecuado con un 33%, muy adecuado con un 45%, además se puede indicar que existe una influencia directa del CO en el desempeño por un valor significado $0.000 < 0.05$. Por lo que se concluye sí existe la influencia entre ambas categorías de estudio, siendo muy significativa en los trabajadores de la empresa Cotton Life. Dichos resultados se han amparado en la Teoría de Henri Fayol, quién tuvo como base el fundamento de la escuela organicista, es decir, que toda entidad debe estructurarse, organizarse y dividirse en funciones que permitan enfocarse en la aplicación de la administración, con el enfoque de los procesos a todo tipo de organizaciones. Este enfoque tradicional de la administración es reconocido como el hombre económico (Hernández, 2011).

En cuanto al objetivo específico 2, identificar la incidencia de la organización en el CO del laboratorio de AD, se advirtió que los obtenidos explican la dependencia del CO en función de la dimensión de organización de la GA. El valor del chi cuadrado es de 34.625, con un p-valor de 0.000. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2, que respalda la relación entre el CO y la dimensión de organización de la GA.

En la prueba de bondad, el valor estadístico del p-valor es 0.592. Por lo tanto, el modelo y los resultados explican la dependencia de una variable en función de otra. En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, se evidencia la dependencia del CO. El coeficiente de Nagelkerke indica que el 40.5% de la variabilidad del CO puede ser explicada por la dimensión de organización de la GA. Cabe mencionar que este porcentaje representa la influencia significativa que tiene la dimensión de organización en la determinación del C, y se obtuvo un valor porcentual del 47% para esta dimensión.

Estos resultados se asemejan a lo manifestado por Aliaga (2021), quién buscó encontrar cierto impacto de la GA con la calidad del servicio, con el mismo enfoque cualitativo, por lo que se demostró la enorme incidencia entre ambas variables y en donde la su dimensión fue la organización, la cual fue representado

por un 50.0% (buena). Además, se comprueba la influencia y mediante el coeficiente de Nagelkerke se indicó que el 48.4% la dependencia de las variables.

Asimismo, se relaciona con lo hallado por Pariona et al. (2021), quienes evidenciaron una relación causal fuerte de ($r=0.828$), con un porcentaje de incidencia de 82.9% del CO y el desenvolvimiento profesional, concluyendo que existen intención de compartir metas personales con la entidad, por lo que existe un CO aceptable, según la perspectiva del personal. Estos resultados se apoyan en la Teoría de Henri Fayol, quién identificó cinco principios o responsabilidades clave de la administración, de las cuales una de ellas es la organización y consiste en la movilización de recursos necesarios (Hernández, 2011).

De acuerdo al objetivo específico 3: Identificar la incidencia de la dirección en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023. Lo obtenido explica la dependencia del CO en función de la dimensión de Dirección de la GA. Se obtiene un valor de Chi cuadrado de 43.158 y un valor de significación (p-valor) de 0.000 y esto implica el rechazo de la H_0 , por tanto, se acepta la H_{E3} que respalda la relación entre el CO y la dimensión de Dirección de la GA. Asimismo, en la prueba de bondad, se evidenció un valor estadístico del p-valor es 1.000. En la prueba del pseudo R cuadrado se presenta la dependencia del CO. El coeficiente de Nagelkerke muestra que el 48.7% de la variabilidad del CO se explica por la dimensión de Dirección de la GA. Esto significa que la dimensión de Dirección de la GA tiene incidencia significativa en la determinación del CO. Además, el nivel de resultado porcentual fue de 53% bueno, en cuanto a la dimensión dirección.

Estos resultados tienen gran diferencia a lo que refirió Aliaga (2021) quien buscó mostrar el impacto de la GA con la calidad de los servicios de un nosocomio, encuestando a 90 pacientes. Se demostró gran incidencia entre ambas variables, donde la tercera dimensión, la dirección fue deficiente al 46.7%; sin embargo, se cumplió con la hipótesis y se tuvo un 48.4% de la dependencia de las variables. Asimismo, Mendoza et al. (2022), buscó confirmar la incidencia de la GA en el avance de la organización en entidades ecuatorianas y obtuvo que la GA impacta

de forma directa en el avance y lo que advierte el personal es valorado, por lo que el 49 % tuvo un conocimiento en la dirección administrativa y el 49 % refirió que la GA se une al desarrollo.

Este contexto se apoya en la Teoría de Henri Fayol, quien tiene un enfoque tradicional de la gestión e indica que una de las reglas de la administración es la dirección, la cual implica la selección de empleados para asegurar un buen desempeño, garantizando las actividades de avance en el trabajo. (Hernández, 2011). Adicionalmente, se apoyó en la Teoría Max Weber, que pertenece a un enfoque burocrático, es decir, parte de una conjetura de la burocracia administrativa que abarca el comportamiento de los participantes, ejerciendo la dominación con precisión, disciplina, confianza y rigor (Hernández, 2011).

Por último, en correspondencia con el objetivo específico 4, Identificar la incidencia del control en el CO del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023. Se explica la dependencia del CO en función de la dimensión de Control de la GA. Se obtiene un valor de Chi cuadrado de 37.062 y un valor de significación (p-valor) de 0.000. Esto implica el rechazo de la H_0 y se acepta la H_{E4} que respalda la relación entre el CO y la dimensión de control de la GA. Asimismo, en la prueba de bondad, donde el valor estadístico del p-valor es 0.684. En la prueba del pseudo R cuadrado se presenta la dependencia del CO. El coeficiente de Nagelkerke evidencia que el 42.9% de la variabilidad del CO se explica por la dimensión de Control de la GA. Esto significa que la dimensión de Control de la GA tiene una influencia significativa en la determinación del CO.

Estos hallazgos son consistentes con lo realizado por Fernández (2018), quién decidió establecer vinculación entre el CO y su impacto en la productividad del factor humano en Chota. Fue una indagación correlacional donde participaron 90 sujetos. El resultado afirmó la hipótesis, siendo que el 54% de CO no es aceptado por el factor humano y el desempeño en un 51%, por lo tanto, se comprobó una asociación con un promedio de 52.4%. En conclusión, el CO es desfavorable; sin embargo, se tuvo una incidencia en el desempeño y sus dimensiones de motivación, liderazgo y control. Además, se identificó que el

“control” fue de nivel regular en un 40%. Estos hallazgos concuerdan con lo encontrado por Aliaga (2021) quien buscó identificar el impacto de la GA con la calidad asistencial de un nosocomio, donde se demostró gran incidencia entre ambas variables y en el control se halló en un nivel regular, al 41.1%, por lo que se cumplió con la hipótesis.

De la misma manera, se relaciona con lo investigado por Ramírez et al. (2021) quienes buscaron explorar la incidencia de la GA en el desarrollo institucional en los gobiernos de Ecuador, donde se mostró que existe una incidencia entre las variables. Además, concluyeron que hay un bajo nivel de preparación de los funcionarios, mala atención a la población y el bajo nivel de solución de problemas, además de la carencia de una adecuada estructura organizacional.

En conclusión, se encontró que un porcentaje de los encuestados experimenta una sensación de falta de atención, lo cual se refleja en la desmotivación y el impacto en el entorno laboral. Por lo tanto, se sugirieron estrategias para fomentar un trato imparcial en todas las áreas. Estos resultados se respaldan por la teoría de Mary Parker Follet, quien es considerada la madre de la administración moderna, enfocó la gestión en la conducta de las personas y resaltó la importancia de trabajar en equipo, donde los trabajadores como la administración comparten un fin común, con un liderazgo participativo, control, trabajo conjunto para tomar medidas y gestionar las dificultades entre los trabajadores y los administradores. Además, planteó estrategias efectivas para la resolución de conflictos, entre ambas partes sin necesidad de recurrir a la dominación de uno sobre otro miembro de la empresa (Medina, 2002).

Asimismo, se respalda estos resultados con la Teoría de Litwin y Stringer, los autores utilizaron una medición de tipo de percepción de las personas que captan información del entorno y describen el clima organizacional, por lo que se señalaron ciertos factores como la tradición, la historia y sobre todo el liderazgo, que contribuye al clima en la motivación y conducta del individuo, de tal manera que la gestión administrativa mejore (Wang et al., 2022, p.10).

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Con respecto a la HE1, se determinó que la planeación incide significativamente en el CO del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023, lo que demuestra que la variabilidad del clima organizacional está condicionada en el 47.2% de la dimensión de planeación de la GA
- Segunda:** En cuanto a la HE2, se demostró que la organización incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023, lo que demuestra que la variabilidad del CO está sujeta del 40.5% de la dimensión de organización de la GA.
- Tercera:** En cuanto a la HE3, se halló que la dirección incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023, lo que supone que la variabilidad del clima organizacional está sujeta del 48.7% de la dimensión de dirección de la GA.
- Cuarta:** En cuanto al HE4, se demostró que el control incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023, lo que conlleva que la variabilidad del clima organizacional es afectada del 42.9% de esta dimensión.
- Quinta:** En cuanto a la HG, queda demostrado que la GA incide significativamente en el CO del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023, lo que implica que la variabilidad del CO depende del 84.6% de la GA.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda que la Sub Gerencia del laboratorio de ADN, mejore su proceso de planificación. Esto implica establecer metas y objetivos claros, definir estrategias y políticas adecuadas, y realizar una planificación a largo plazo que sea flexible y adaptable a los cambios del entorno. Además, se demanda como relevante que se promueva la participación de los empleados en este proceso para fomentar un mayor compromiso y sentido de pertenencia.
- Segunda:** Se sugiere que la Sub Gerencia del laboratorio de ADN, respecto a la organización, que realice mejoras en la estructura y la gestión de la entidad pública. Esto implica establecer claridad en los roles y responsabilidades de cada miembro del laboratorio de ADN, así como promover una comunicación efectiva y una coordinación adecuada entre los diferentes departamentos. Además, se deben implementar sistemas y procesos eficientes para facilitar el flujo de trabajo y minimizar la burocracia.
- Tercera:** Se recomienda que la Sub Gerencia del laboratorio de ADN, respecto a la dirección, que se fortalezca el liderazgo dentro de la entidad. Esto implica desarrollar habilidades de liderazgo en los gerentes y supervisores de cada área, promover un estilo participativo y empático, y establecer una comunicación abierta y transparente. Asimismo, es importante brindar oportunidades de desarrollo y reconocimiento a los empleados para fomentar su motivación y compromiso.
- Cuarta:** Se sugiere que la Sub Gerencia del laboratorio de ADN, respecto al control que puedan establecer mecanismos efectivos de control en el laboratorio de ADN. Esto implica implementar sistemas de seguimiento y evaluación para garantizar el cumplimiento de los procesos y procedimientos establecidos, así como establecer

indicadores de desempeño claros y medibles. Además, se deben promover prácticas de retroalimentación y mejora continua para corregir desviaciones y optimizar el rendimiento.

Quinta: Se sugiere a la Sub Gerencia del laboratorio de ADN que se le dé una atención prioritaria a la mejora de la GA en el laboratorio de ADN de la entidad pública. Esto implica integrar de manera efectiva las dimensiones de “planeación, organización, dirección y control” en todas las actividades y procesos. Además, se deben establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir regularmente el CO y realizar ajustes necesarios.

REFERENCIAS

- Aliaga, S. (2020). Gestión administrativa, calidad de servicio en la atención del parto humanizado de un hospital nacional de Lima [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47861>
- Aliaga, S. y Alcas, N. (2021). Análisis de la gestión administrativa y la calidad del servicio en la atención de los partos humanizados en un hospital nacional de Lima. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 18-30. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1490>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., Inga, M. y Escalante J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Asca, P., Ramos, O. y Espinoza R. (2020). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 5(3). <https://www.redalyc.org/journal/5736/573669774005/573669774005.pdf>
- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Bretones, B., Jourdan, N., Nguyen, P., Sen, S., Garcia, E. y Metternich, J. (2022), Frameworks for data-driven quality management in cyber-physical systems for manufacturin: A systematic review. *Procedia CIRP*, 112, 567-572. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2022.09.062>

- Cabezas, H. L. (2015). *Gestión Administrativa y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los empleados de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo – EMSABA E.P* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/2083>
- Caniels, M. y Baaten, S. (2019). How a Learning-Oriented Organizational Climate is Linked to Different Proactive Behaviors: The Role of Employee Resilience *Social Indicators Research*, 143, 561-577. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-018-1996-y>
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica* (2a ed.) Editorial San Marcos.
- Daniels, E., Hondeghem, A y Filip Dochyb, A. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*, 27, 110-125. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.02.003>
- Dihardjo, D. y Ellitan, L. (2021), Total Quality Management and Operational Excellence: Text with Cases. *International Journal of Trend in Research and Development*, 8(6), 1-16. https://www.researchgate.net/publication/355955448_Total_Quality_Management_A_Review_of_Recent_Trend
- Espinoza, E., Gil, W. y Agurto, E. (2021). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4), 1-16. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2146#:~:text=Conclusiones%3A%20Los%20principales%20problemas%20identificados,infraestructura%20y%20el%20d%C3%A9ficit%20presupuestal.>
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W. y Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/406>

- Fernández, T. K. (2018). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28852/fernandez_mt.pdf
- FMK. (2023). Muestreos no aleatorios. <https://www.foromarketing.com/diccionario/muestreos-no-aleatorios/>
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 145-146. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008
- González, M. y Molina, A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la atención primaria de salud. *MediSur*, 14(2), 97-100. <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180045580002.pdf>
- Hanco, M. S., Carpio, A., Laura, Z. J. y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, H. (2011). The enterprise management, an approach of century XX, from the theories administrative scientific, functional, bureaucratic and of human relations. *Scenarios* 9(1), 38-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Kotenko, S. (2021), Organizational competitiveness: a systematic literature review. <http://ir-library.ku.ac.ke/handle/123456789/18748>

- Lemus, I., Morales, G., Ramírez, A. y Hidalgo, A. (2019). Sustainable Business Models through the Lens of Organizational Design: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 11(19), 5379. <https://doi.org/10.3390/su11195379>
- Martínez, M., Monreal, P., Perera, S. y Selva, C. (2016). Public healthcare organizations: leadership or management? *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 16(3), 245-257. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53748488011>
- Mayorca, D., Mayorca, E. y Mayorca, M. (2020). El desempeño. fuente esencial para el mantenimiento y supervivencia de las organizaciones. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(31). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409666285002/409666285002.pdf>
- Medina, A. y Ávila, A. (2022). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista Cubana de Psicología*, 19(3), 262-272. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>
- Mejía, Z. y Hernández, M. (2019). Satisfacción laboral: ¿empleados más productivos? *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 14, 9-14. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive>
- Mendoza, V., Moreira, J. y Mera, C. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2301>
- Muhunyo, B. (2018). *Effect of internal control systems on financial performance of public institutions of higher learning in Nairobi city county, Kenya* [Tesis de maestría, Universidad de Kenyatta] <https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/18748/Effect%20of%20internal%20control%20systems%20on%20financial%20performance%20of%20public%20institutions....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mulyani, S., Sari, V. y Widian, M. (2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25 (1), 1-11. <https://www.redalyc.org/journal/279/27963086023/27963086023.pdf>
- Olivera, Y., Leyva, L. y Napan, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>
- O'Malley, M. (2022). 10 Principles of Effective Organizations. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/08/10-principles-of-effective-organizations>
- Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642018000500259&lng=pt&nrm=i.p
- Palma, S. (2016). Planificación estratégica, sistémica y prospectiva para prevenir y mitigar riesgos de desastre en áreas urbanas históricas de Guatemala. *Quivera*, 18(2), 11-30. <https://www.redalyc.org/pdf/401/40152906002.pdf>
- Pariona, R., Rivero, Zayda., Gonzales, R., e Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde la Universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de gerencia*, 26(93),1-8. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2906622302>
- Parker, J., Summerfeldt, L., Walmsley, C., O'Byrne, R., Dave, H., y Geoffrey, A. (2022). Trait emotional intelligence and interpersonal relationships: Results from a 15-year longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 169 (1), 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110013>
- Peña, D., Sanchez, M. y Sancan, L. (2022), Administrative management and its impact on service quality. *Recimundo*, 6 (2), 120-131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.120-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131)

- Pereira, A. y Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educativas de San Carlos). *Revista Cientific*, 4 (3), 95-115. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173007/563662173007.pdf>
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Harpedex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Polindara, V. (2020). *Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira – Valle del Cauca* [Tesis de maestría, Universidad Cooperativa de Colombia] <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33107>
- QuestionPro. (2023). *¿Qué es una encuesta?* <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>
- Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana] <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21632>
- Ramírez, J. y López, C. (2019). *Gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnología de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]
- Ramírez, L., Camacho, W., Gómez, D., Galarza, M. y Nagua, J. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo institucional en los gobiernos parroquiales de Babahoyo, Ecuador: realidad y perspectivas. *Revista Ciencia e Investigación*, 4(4), 34-50. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3473538>
- Rehman, S., Helrehail, H., Nair, K., Bhatti, A. y Taamneh, A. (2021). MCS package and entrepreneurial competency influence on business performance: the moderating role of business strategy. *European Journal of Management and Business Economics*, 32(1), 1-23.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJMBE-04-2020-0088/full/html>

Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26.

<https://www.redalyc.org/pdf/6722/672271533001.pdf>

Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4, 153-172.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662173010>

Rojas, M. y Rojas, M. (2019). Centros de investigación universitarios: una mirada desde la Ecología del Desarrollo Humano. *Educere*, 23(76), 723-735.

<https://www.redalyc.org/journal/356/35660459005/35660459005.pdf>

Sánchez, A. y Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, 9(2), 147-181.

<https://www.redalyc.org/journal/6557/655769223006/655769223006.pdf>

Sánchez, F., Sandoval, A., Rodríguez, J. y Casani, F. (2020). Professional Aspirations as Indicators of Responsible Leadership Style and Corporate Social Responsibility. Are We Training the Responsible Managers that Business and Society Need? A Cross-national Study. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(1), 49-61.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231362916005/231362916005.pdf>

Sánchez, L. y Martínez, A. (2022). Factores relacionados con la motivación del alumnado universitario e instrumentos para su evaluación: Una revisión sistemática. *Revista Electrónica Educare*, 26(2), 484-505.

<https://www.redalyc.org/journal/1941/194172481026/html/>

Serna, M. (2019). ¿Cómo mejorar el muestreo en estudios de porte medio usando diseños con métodos mixtos? Aportes desde el campo de estudio de elites.

- EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 43 (1), 187-210.
<https://www.redalyc.org/journal/2971/297166564008/297166564008.pdf>
- Shen, J. (2019). Research on the Cultivation of University Administrative Management Talents based on Government Function Management. *Atlantis Press*, 1 (2), 1-13. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/erss-18/55912836>
- Silva, R. (2010). Enfoque conceptual de la dirección estratégica. *Perspectivas*, 26 (2), 153-178. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230008>
- Solis, V. y Hidalgo, H. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la Pymes sector manufacturero de Manabí. *ECA Sinergia* 10 (1), 12-20.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819762>
- Szostek, D y Lapinska, J. (2020). The Impact of Quality of Interpersonal Relationships at Work on Self-Assessment of Psychosomatic Well-Being: Results from a Study of Employees in Poland. *European Research Studies Journal*, 23 (1), 428-442,
https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/76908/1/The_impact_of_quality_of_interpersonal_relationships_at_work_on_self_assessment_of_psychosomatic_well_being.pdf
- Tafur, R., Soriano, R. y Huamán, S. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 151-164.
<https://www.redalyc.org/journal/5709/570967307011/570967307011.pdf>
- Tankard, C. (2016). What the GDPR means for businesses. *Network Security*, 6 (1), 5-8.
<https://www.superoffice.com/blog/gdpr/#:~:text=GDPR%20stands%20for%20the%20General,inclusing%20companies%20on%20other%20continents.>

- Ulloa, J. (2022). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77754>
- Valderrama, S. (2020) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (2a ed.). Editorial San Marcos.
- Van Diggele, C., Burgess, A., Roberts, C. y Mellis, C. (2020). Leadership in healthcare education. *BMC Medical Education*, 1 (3), 1-17. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12909-020-02> [htm](https://link.springer.com/article/10.1186/s12909-020-02)Rehman, S. U., Helrehail, H., Nair, K., Bhatti, A. y Taamneh 288-x
- Villamizar, M. y Castañeda, D. (2014). Relation Between Organizational Climate and its Dimension and Knowledge-sharing Behavior among Knowledge Workers. *International Journal of Psychological Research*, 7(2), 64-75. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299032684007.pdf>
- Villegas, E. A. (2019). *Gestión administrativa de la municipalidad provincial de Anta, departamento de Cusco, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Andina del Cusco]. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3321>
- Wang, O., Hou, H., y Li, Z. (2022). Participative Leadership: A literature Review and prospects for future research. *Sec Organizational Psychology*, 13 (1), 1-12. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35719563/>
- Zhao, L. (2022). Does quality management system help organizations in achieving enviromental innovation and sustainability goals? A structural analysis. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(1), 2484-2507. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2022.2100436#:~:text=The%20structural%20analysis%20indicated%20that,organizations%20to%20achieve%20sustainability%20goals.>

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la gestión administrativa

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	La gestión administrativa es el conjunto de habilidades, aptitudes, actitudes y demás elementos indispensables de cada trabajador en su puesto de trabajo, mostrando sus virtudes humanas, profesionales necesarias para el desarrollo efectivo dentro de una organización que está encausada en la obtención de objetivos ya plasmados (Riffo, 2019)	La variable de gestión administrativa, se operacionaliza con la adecuación de las 4 dimensiones, las que se indican a continuación: -Planeación -Organización -Dirección y -Control, con la utilización del instrumento de cuestionario de escala de Likert	Planificación	-Misión y visión definidos -Existencia de objetivos establecidos. -Existencia de metas para cada área -Documento de gestión administrativa	Ordinal Totalmente en desacuerdo (01)
			Organización	-Estructura orgánica dinámica . Personal adecuado -Recursos asignados	En desacuerdo (02)
					Ni en acuerdo ni en desacuerdo (03)
			Dirección	-Comunicación -Motivación -Liderazgo	De acuerdo (04)
			Control	-Monitoreo de actividades -Evaluación de desempeño -Plan de contingencia	Totalmente de acuerdo (05)

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable del clima organizacional

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional, se establece por las condiciones en que el individuo se encuentra dentro de la estructura de la organización en el marco de las variables que orientan su comportamiento y/o conducta. Méndez (2006).	La variable del clima organizacional, se operacionaliza considerando solo 3 dimensiones, las cuales son motivación, liderazgo y relaciones interpersonales, con la utilización del instrumento de cuestionario de escala de Likert.	Motivación	Satisfacción del empleado	Ordinal
			Liderazgo	Reconocimiento laboral	Nunca (01) Pocas veces (02)
				Conducta y comportamiento del jefe	A veces (03) Casi siempre (04) Siempre (05)
		Relaciones interpersonales	Interrelación social		

Anexo 3: Matriz de consistencia

TÍTULO: La gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023
 AUTORA: Iris Milagros Rutti Peralta

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo incide la gestión administrativa en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo incide la planeación en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023?</p> <p>¿Cómo incide la organización en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023?</p> <p>¿Cómo incide la dirección en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023?</p> <p>¿Cómo incide el control en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión administrativa en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública del Estado, Lima-2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar la incidencia de la planeación en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.</p> <p>Identificar la incidencia de la organización en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.</p> <p>Identificar la incidencia de la dirección en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.</p> <p>Identificar la incidencia del control en el clima organizacional</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La gestión administrativa incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>La planeación incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.</p> <p>La organización incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.</p> <p>La dirección incide significativamente en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.</p> <p>El control incide significativamente en el clima</p>	Variable 1: Gestión administrativa			
			Planeación	-Misión y visión definidos -Existencia de objetivos establecidos. -Existencia de metas para cada área -Documento de gestión administrativa	1,2,3,4	Bueno (60-80) Regular (38-59) Malo (16-37)
			Organización	-Estructura orgánica dinámica -Personal adecuado -Recursos asignados	5,6,7,8	
			Dirección	-Comunicación -Motivación -Liderazgo	9,10,11,12	
			Control	-Monitoreo de actividades -Evaluación de desempeño -Plan de contingencia	13,14,15,16	
			Variable 2: Clima Organizacional			
			Motivación	-Satisfacción del empleado -Reconocimiento laboral	1,2 3,4,5	Favorable (49-65) Regular
			Liderazgo	-Conducta y comportamiento del jefe	6,7,8,9,10	

	del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.	organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.	Relaciones Interpersonales	-Interrelación social	11,12,13	(31-48) Desfavorable (13-30)
IPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
<p>TIPO: BÁSICO</p> <p>DISEÑO: Correlacional causal (No experimental).</p> <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 --> O2 </pre> <p>M : Muestra de estudio O1 : Variable 1 r : Relación causa efecto entre V1 y V2 O2: Variable 2</p> <p>MÉTODO: Hipotético Deductivo</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>ALCANCE: Explicativo</p>	<p>POBLACIÓN: 83 personal que labora en el laboratorio de ADN de una entidad pública de Lima, 2023.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: No se tiene, por que se cogió toda la población.</p> <p>MUESTRA: El total del personal 83 personas.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Autora: Medina Abanto, Blanca Sandra Autora: Vera Vásquez, David Fernando</p> <p>Año: 2020 Monitoreo: 2020 Ámbito de Aplicación: Colaboradores de la Dirección Regional del Comercio Exterior y Turismo de Cajamarca</p> <p>Forma de Administración: Directa Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2: Clima organizacional Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Autor: Huamán Castro Elías Año: 2021 Monitoreo: Mayo - junio 2021 Ámbito de Aplicación: Trabajadores administrativos de una Universidad Nacional.</p> <p>Forma de Administración: Directa Forma de Administración: Directa</p>	<p>Descriptiva: Se utilizó SPSS 26</p> <p>Prueba hipótesis: Regresión logística ordinal AGREGAR DE QUE TRATA LA REGRESION</p> <p>Nivel de Significación: 0.000</p>			

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos de la gestión administrativa

	<u>CUESTIONARIO DE GESTION ADMINISTRATIVA</u>	Código:001	Versión: 01	Página: 1 de 2	Edición: 2023	
INTRODUCCIONES						
<p>El instrumento está compuesto de cuatro dimensiones y sus correspondientes indicadores: 1. Planeación; indicadores (a) misión y visión definidas (MVD) (b) Existencias de objetivos (EO) (c) Existencia de metas (EM); (d) Documento de gestión administrativa (DGA) 2. Organización; indicadores: (a) Estructura orgánica definida (EOD), (b) Personal adecuado (PA); (c) Recursos asignados (RA). 3. Dirección, indicadores:(a) Comunicación (CO), (b) Motivación (MO), (c) Liderazgo (LI); 4. Control, indicadores (a) Monitoreo de actividades:(MA), (b) Evaluación de desempeño (ED), (c) Plan de contingencia (PC)</p> <p>La escala adaptada en el Perú (2020) cuenta con 16 ítems, con cinco opciones de respuestas:</p> <p>Totalmente en desacuerdo=1, En desacuerdo=2</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3, De acuerdo=4, Totalmente de acuerdo=5 .</p> <p>Tiene como objetivo evaluar la adecuada gestión administrativa, atendiendo su relación entre los superiores y empleados.</p>						
A	PLANEACION	5	4	3	2	1
1	¿Tanto la misión como la visión son conocidas y/o difundidas con todos los trabajadores?					
2	¿Los objetivos de una entidad pública, son claros y precisos para su cumplimiento?					
3	¿El jefe de cada área establece sus metas de acuerdo con los objetivos establecidos?					
4	¿La entidad pública cuenta con los documentos de gestión administrativa como: MOF y ROF?					
B	ORGANIZACIÓN	5	4	3	2	1
1	¿La entidad pública, cuenta con un organigrama actualizado y bien definido?					
2	¿La entidad pública cuenta con el personal adecuado de acuerdo al puesto de trabajo?					
3	¿Los recursos de planeación son utilizados de manera exclusiva para lo que se planeó?					
4	¿Los recursos de planeación son asignado según las necesidades para cada periodo?					
C	DIRECCION	5	4	3	2	1
1	¿Existe una comunicación directa entre jefes y sus colaboradores?					
2	¿La entidad pública cuenta con alguna política de motivación para sus colaboradores?					

3	¿Los jefes de cada área orientan a sus subordinados para el desarrollo de sus actividades ante algún problema?					
4	¿Los jefes de cada área se preocupan por que todos logren las metas establecidas?					
	CONTROL	5	4	3	2	1
1	¿Se monitorea el desarrollo de las actividades establecidas?					
2	¿Existe algún tipo de evaluación de desempeño?					
3	¿Se realiza una oportuna retroalimentación después de la evaluación?					
4	¿Se programa capacitaciones para mejorar aquellos puntos débiles detectados y que requieren ser reforzados?					

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos del clima organizacional

	<u>CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL</u>	Código:002				
		Página: 1 de 1				
		Edición: 2023				
INTRODUCCIONES						
<p>1.Motivación; indicadores (a) satisfacción del empleado (SE) (b) reconocimiento laboral (RL); 2. Liderazgo; Indicadores: (a) conducta y comportamiento del jefe (CCJ), (b); 3. Relaciones interpersonales; indicadores: (a) interrelación óptima con los demás (IO).</p> <p>La escala adaptada en el Perú (2021) cuenta con 13 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas:</p> <p>Nunca=1, Pocas veces=2, A veces=3, Casi siempre=4 y Siempre=5.</p> <p>Tiene como objetivo determinar la incidencia de la gestión administrativa en el clima organizacional del Laboratorio de ADN de una entidad pública del Estado.</p>						
B	1.-MOTIVACIÓN	5	4	3	2	1
1	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza dentro de la Institución pública?					
2	¿Me siento identificado con las metas de la Institución pública?					
3	¿Mi jefe reconoce el esfuerzo por el trabajo que realizo?					
4	¿Tiene reconocimiento de los resultados al evaluar su trabajo?					
5	¿Se siente conforme con el salario que recibe?					
B	2.- LIDERAZGO: CONDUCTA Y COMPORTAMIENTO DEL JEFE	5	4	3	2	1
1	¿Su jefe demuestra capacidad para comentar los problemas personales?					
2	¿Puede comentar con su jefe sobre el trabajo y sus resultados?					
3	¿Su jefe inmediato está comprometido con facilitarle la información que requiere para desempeñar su trabajo?					
4	¿Está de acuerdo con las ordenes de su jefe?					
5	¿Hay confianza con su jefe y sus colaboradores?					
B	RELACIONES INTERPERSONALES: INTERRELACIÓN ÓPTIMA CON LOS DEMÁS.	5	4	3	2	1
1	¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones?					
2	¿Me agrada trabajar con mis compañeros?					
3	¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?					

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: La gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

Investigador (a) (es): Iris Milagros Rutti Peralta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023” cuyo objetivo es determinar la incidencia de la gestión administrativa en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública del Estado, Lima-2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional Derecho de la Universidad César Vallejo del campus de Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Sub Gerencia de Biología Molecular y de Genética

Describir el impacto del problema de la investigación:

En una entidad pública, existe problemáticas con la forma de la gestión administrativa, en la planificación y otros aspectos que influye en el clima organizacional de los colaboradores.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " La gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en forma virtual del formulario google de la institución de una entidad pública.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Rutti Peralta, Iris Milagros, email : irutti@ucvvirtual.edu.pe

Y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Dra. Rivera Arellano, Edith Gissela email: gissela545@gmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Anónimo

Fecha y hora: 15/06/23 16:45 p.m.

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



Anexo 8: Matriz de validez de evaluación por juicio de expertos de la gestión administrativa

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de gestión administrativa”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la sub gerencia del área correspondiente.

Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación; Ciencias Sociales; Docente de posgrado; Investigadora RENACYT; Redacción de artículos científicos
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de la gestión administrativa
Autor(es)	Medina Abanto, Blanca Sandra y Vera Vásquez David Fernando.
Procedencia:	Cajamarca 2020
Adaptación al español:	2020 Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales
Significación:	El instrumento está compuesto de cuatro dimensiones y sus correspondientes subescalas o indicadores: 1. Planeación; subescalas (a) misión y visión definidas (MVD) (b) Existencias de objetivos (EO) (c) Existencia de metas (EM); (d) Documento de gestión administrativa (DGA) 2. Organización; subescalas: (a) Estructura orgánica definida (EOD), (b) Personal adecuado (PA); (c) Recursos asignados (RA). 3. Dirección, subescalas:(a) Comunicación (CO), (b) Motivación (MO), (c) Liderazgo (LI); 4. Control, subescalas (a) Monitoreo de actividades: (MA), (b) Evaluación de desempeño (ED), (c) Plan de contingencia (PC)

	<p>La escala adaptada en el Perú (2020) cuenta con 16 ítems, con cinco opciones de respuestas: Totalmente en desacuerdo=1; En desacuerdo=2; Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3; De acuerdo=4; Totalmente de acuerdo=5. Tiene como objetivo evaluar la adecuada gestión administrativa, atendiendo su relación entre los superiores y empleados.</p>
--	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescalas/ Indicadores	Definición
<p>Gestión administrativa:</p> <p>La gestión administrativa es el conjunto de habilidades, aptitudes, actitudes y demás elementos indispensables de cada trabajador en su puesto de trabajo, mostrando sus virtudes humanas, profesionales necesarias para el desarrollo efectivo dentro de una organización que está encausada en la obtención de objetivos ya plasmados (Riffo, 2019)</p>	<p>Planeación: La planificación es el acto y efecto de planificar un plan general, organizado metódicamente y comúnmente de gran amplitud para lograr un objetivo deseado (RAE, 2015, como se citó en Palma, 2016).</p>	Misión y visión	La misión define al negocio de la organización y la visión ofrece una imagen de lo que se tiene que hacer a nivel estructural (Campos, 2020).
		Existencia de objetivos establecidos	Los empleados deben ser conscientes en hacer las cosas bien desde el inicio y ser responsables de la calidad de su propio trabajo, teniendo como objetivos la perfección y el mejoramiento de cada una de las acciones desarrolladas en la compañía (Montoya y Boyero, 2016).
		Existencia de metas para cada área	las personas capaces de establecer metas claras en función de sus valores son las que manifiestan haber encontrado un sentido en sus vidas (Chan et al., 2020).
		Documento de gestión administrativa	Un análisis de los conceptos fundamentales asociados a la gestión documental permite identificar la forma en que se declara, de manera explícita, el nexo de estos procesos con la toma de decisiones organizacionales (Rodríguez et al., 2016).
	<p>Organización: La organización es reconocida como el medio que contiene y dispone de un sistema de actividades que dan facilidades a las personas conectadas a ellas el desempeño a través de la realización de las</p>	Estructura orgánica	La estructura orgánica es un elemento indispensable para las empresas porque se direcciona de manera idónea para la planificación, dirección y controla cada una de las actividades operacionales efectuadas (Pineda y Erazo, 2021).
	Personal adecuado	El personal humano es el elemento indispensable para la ventaja competitiva y por ello este se conforma en un elemento esencial	

	tareas (Mayorca et al., 2020).		para cualquier tipo de institución (Montoya y Boyero, 2016).
		Recursos asignados	Los recursos son las herramientas diseñadas para cuantificar el capital que necesitan las inversiones, gastos y deuda de los organismos (Coronel et al., 2020).
	Dirección: La dirección es un procedimiento para el rumbo de las relaciones de la firma con su ambiente natural, se halla compuesta de planificación estratégica, planificación de la capacidad y dirección de cambio (Diez, 2003 como se citó en Silva, 2010).	Comunicación	En toda comunicación se halla presente una serie de elementos sin los cuales no se llevaría a cabo este proceso. No basta solo con hablar, es necesario romper la barrera de lo superficial. se trata de expresar ideas, opiniones, sentimientos etc. tanto del lado del emisor como del receptor (Fedor, 2016).
		Motivación	la motivación, comprendida como el grupo de políticas y prácticas de recursos humanos destinadas a generar las condiciones para atraer, retener y lograr que los empleados se sientan comprometidos a contribuir al logro de las finalidades de la organización al usar de manera eficaz y eficiente sus competencias, está llamada a ser una pieza clave en el éxito de la organización (Revuelto, 2018).
		Liderazgo	El liderazgo es la capacidad para poder influir en las personas y obtener su compromiso para alcanzar ciertos objetivos, también se puede definir como el impulso de preocuparse para lograr que las personas actúen por una motivación trascendente, para mantener y hacer crecer la unidad en la organización (Acevedo et al., 2016).
	Control: El control es un proceso a través del cual se asegura que las metas y políticas de una empresa puedan ser cumplidas y que los recursos disponibles para ello sean administrados de manera adecuada en términos de eficacia y eficiencia (Cano, 2017, como se citó en Villegas, 2019).	Monitoreo de actividades	El monitoreo se encuentra destinado a la detección de errores e irregularidades que no fueron detectadas en las actividades de control, pudiendo realizar las correcciones y modificaciones pertinentes (Vega y Nieves, 2016).
		Evaluación de desempeño	La evaluación de desempeño es un procedimiento de retroalimentación, acompañamiento y seguimiento continuo entre el líder y el colaborador, caracterizado por ser participativo y dinámico (Alveiro, 2009).

		plan de contingencia	Un plan de contingencia es una estrategia de respaldo para un equipo u organización. define cómo se debe responder si sucesos imprevistos desvían el plan inicial (Martínez, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Escala de gestión administrativa”. adaptado en el Perú por Iris Milagros Rutti Peralta, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la incidencia de la planeación en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023

Subescalas	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones
Misión y visión definidas (MVD)	1.- ¿Tanto la misión como la visión de la entidad donde usted labora, son conocidas y/o difundidas con todos los trabajadores?	4	4	4	
Existencia de objetivos (EO):	2.- ¿Los objetivos de una entidad pública, son claros y precisos para su cumplimiento	4	4	4	
Existencia de metas (EM)	3.- ¿El jefe inmediato establece sus metas de acuerdo con los objetivos establecidos por la entidad?	4	4	4	
Documentos de gestión administrativa (DGA):	4.- ¿La entidad pública cuenta con los documentos de gestión administrativa como: MOF y ROF?	4	4	4	

• Segunda dimensión: **Organización**

- Objetivos de la Dimensión: Identificar la incidencia de la organización en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023

Subescalas/ Indicadores	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura orgánica definida (EOD):	5.- ¿La entidad pública, cuenta con un organigrama actualizado y bien definido?	4	4	4	
	6.- ¿La entidad pública cuenta con el personal adecuado de acuerdo al puesto de trabajo?	4	4	4	

Personal adecuado (PA):	7.- ¿Los recursos de planeación son utilizados de manera exclusiva para lo que se planeó?	4	4	4	
Recursos asignados (RA9)	8.- ¿Los recursos de planeación son asignado según las necesidades para cada periodo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Dirección**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la incidencia de la dirección en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

Subescalas/ Indicadores	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación (CO):	9.- ¿Existe una comunicación directa entre jefes y sus colaboradores?	4	4	4	
	10.- ¿La entidad pública cuenta con alguna política de motivación para sus colaboradores?	4	4	4	
Motivación (MO):	11.-¿Los jefes de cada área orientan a sus subordinados para el desarrollo de sus actividades ante algún problema?	4	4	4	
Liderazgo (LI):	12.-¿Los jefes de cada área se preocupan por que todos logren las metas establecidas?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Control**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la incidencia del control en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023.

Subescalas/ Indicadores	Ítem	Cla ridad	C o h e r e n c i a	Rele vancia	Observaciones/ Recomendaciones

Monitores de actividades (MA):	13.-¿Se monitorea el desarrollo de las actividades establecidas?	4	4	4	
Evaluación de desempeño (ED)	14.- ¿Existe algún tipo de evaluación de desempeño? 15.-¿Se realiza una oportuna retroalimentación después de la evaluación?	4	4	4	
Plan de contingencia (PC):	16.- ¿Se programa capacitaciones por parte del jefe, para mejorar aquellos puntos débiles detectados y que requieran ser reforzados?	4	4	4	



Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco

N° DNI: 09333287

Investigadora RENACYT

Código: P0128932

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 9: Matriz de validez de evaluación por juicio de expertos del clima organizacional

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala del clima organizacional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la mejora de un clima organizacional dentro de la entidad pública. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación; Ciencias Sociales; Docente de posgrado; Investigadora RENACYT; Redacción de artículos científicos
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala clima organizacional
Autor(es)	Huamán Castro, Elías José.
Procedencia:	Ica - Perú 2021
Adaptación al español:	2021 Perú - libro
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Profesionales
Significación:	<p>El instrumento de clima organizacional, está compuesta de tres dimensiones y sus correspondientes subescalas o indicadores:</p> <p>1.Motivación; subescalas (a) satisfacción de empleado (SE) (b) reconocimiento laboral (RL); 2. Liderazgo; subescalas: (a) conducta y comportamiento del jefe (CCJ), (b); 3. Relaciones interpersonales; subescalas: (a) interrelación social (IS).</p>

	La escala adaptada en el Perú (2021) cuenta con 13 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: nunca=1; pocas veces=2; a veces=3; casi siempre=4; siempre=5. Tiene como objetivo determinar la incidencia de la gestión administrativa en el clima organizacional del Laboratorio de ADN de una entidad pública del Estado.
--	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala/ Indicadores	Definición
Clima organizacional: El clima organizacional, se establece por las condiciones en que el individuo se encuentra dentro de la estructura de la organización en el marco de las variables que orientan su comportamiento y/o conducta. Méndez (2006).	Motivación: Es ejercida por las personas que desempeñan funciones de dirección de una forma distinta y según el tipo de liderazgo que les identifique (Méndez, 1980).	Satisfacción del empleado (SE)	Es la percepción que tenga el trabajador o empleado sobre las actividades que se ejecutan comúnmente y diariamente dentro del entorno laboral, por lo que también se manifiesta la importancia de ayudar al empleado para que consiga del trabajo mayor satisfacción. (Mejía, et al., 2019).
		Reconocimiento laboral (RL)	Las empresas modernas que busca el éxito en su sector han puesto interés no solo en establecer políticas y controles internos de calidad, sino también en contar con un talento humano cualificado y competitivo que permita operativizar de una manera óptima las tareas y actividades que se señalan en sus políticas de calidad, considerando a las personas como parte estructural en el diseño, implementando para este fin planes de motivación salarial y no salarial (Ruelas, 2017, p. 7)
	Liderazgo: El líder ejerce su acción a través del uso de los elementos y además de los comportamientos que el marco de la teoría administrativa permite entender cómo su estilo de dirección. (Méndez, 1980).	Conducta y comportamiento del jefe (CCJ)	Desarrollan el modelo de liderazgo rango completo, señalando que los líderes pueden exhibir conductas y comportamiento tanto de un líder transformacional como de uno transaccional (Bass, et al., 2006)
	Relaciones interpersonales: El proceso de interacción social conduce al desarrollo de relaciones	Interrelación social (IS)	Interacción social se aprenden de diferentes formas: por la experiencia directa, al finalizar cada interacción se puede observar el comportamiento sobre la base del reforzamiento o

	sociales, que se identifica y expresa en procesos de carácter asociativo, como la cooperación en sí. (Méndez, 1980)		ignorancia de la conducta, si al estudiante constantemente se le niega su participación en la clase, en un juego, en una conversación, terminará inhibiéndose y evitará situaciones en las que tiene que demandar algo de los demás; por observación, el estudiante aprende a actuar como resultado de la exposición mediante paradigmas. (Valdés et al. 2020)
--	---	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Escala clima organizacional". adaptado en el Perú por Iris Milagros Rutti Peralta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la motivación de los empleados de una entidad pública del estado.

Subescalas / Indicadores	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del empleado (SE)	1.- ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza dentro de la Institución pública?	4	4	4	
	2.- ¿Me siento identificado con las metas de la Institución pública?	4	4	4	
Reconocimiento laboral (RL):	3.- ¿Mi jefe reconoce el esfuerzo por el trabajo que realizó?	4	4	4	
	4.- ¿Tiene reconocimiento de los resultados al evaluar su trabajo?	4	4	4	
	5.- ¿Se siente conforme con el salario que recibe?	4	4	4	

• Segunda dimensión: **Liderazgo**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la importancia del liderazgo dentro de la entidad pública del estado.

Subescalas/ Indicadores	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones
Conducta y comportamiento del jefe (CCJ):	6.- ¿Su jefe demuestra capacidad para comentar los problemas personales?	4	4	4	
	7.- ¿Puede comentar con su jefe sobre el trabajo y sus resultados?	4	4	4	

	8.- ¿Su jefe inmediato está comprometido con facilitarle la información que requiere para desempeñar su trabajo?	4	4	4	
	9.- ¿Está de acuerdo con las órdenes de su jefe?	4	4	4	
	10.- ¿Hay confianza con su jefe y sus colaboradores?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Relaciones interpersonales**
- Objetivos de la Dimensión: Medir las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo en una entidad pública del estado.

Subescalas/ Indicadores	Ítem	C l i r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelación óptima con los demás (IOD):	11.- ¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones?	4	4	4	
	12.- ¿Me agrada trabajar con mis compañeros?	4	4	4	
	13.- ¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?	4	4	4	



Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco

N° DNI: 09333287

Investigadora RENACYT

Código: P0128932

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 10: Confiabilidad del instrumento de gestión administrativa

VARIABLE 1																	
	Dimensión 1				Dimensión 2				Dimensión 3				Dimensión 4				TOTAL
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	
1	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	52
3	4	5	1	2	4	5	5	5	4	5	5	1	1	4	1	5	57
4	5	5	4	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	59
5	5	5	3	5	5	4	4	4	2	2	2	3	5	5	5	2	61
6	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	70
7	4	3	3	3	5	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	52
8	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	54
9	5	3	2	5	5	1	2	2	2	1	3	3	2	2	3	1	42
10	5	5	5	5	2	5	4	4	5	1	3	4	4	4	1	1	58
11	3	5	2	3	5	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	44
12	4	5	5	3	3	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	65
13	4	5	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	1	2	4	55
14	4	5	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	1	2	4	54
15	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	68
	0,381	0,552	1,543	0,886	1,352	1,695	0,971	0,981	1,352	1,638	1,095	1,124	1,552	1,981	1,600	1,829	87,8

$$= \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i}{S_t} \right)$$

K: número de ítemes

S_i: varianza de cada ítem

S_t: varianza de la suma de todos los ítemes

K	INGRESE EL NUMERO DE ITEMS	16
SUMA DE VARIANZAS INDIVIDUALES		20,533
VARIANZA TOTAL		87,838

4

ALFA DE CRONBACH	0,817
------------------	-------

Anexo 11: Confiabilidad del instrumento del clima organizacional

VARIABLE 1														
	Dimensión 1					Dimensión 2					Dimensión 3			TOTAL
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	
1	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	60
2	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	45
3	5	5	4	5	3	3	1	1	3	3	5	5	5	48
4	4	4	2	2	1	1	3	4	3	3	4	4	4	39
5	5	5	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	38
6	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
7	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	3	4	3	39
8	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	43
9	5	3	2	1	1	2	4	1	1	2	2	3	3	30
10	5	5	4	2	5	2	5	5	4	5	4	4	4	54
11	3	4	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	25
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
13	4	5	3	2	2	1	3	3	3	2	4	4	5	41
14	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	3	4	3	54
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
	0,410	0,952	1,410	2,410	2,686	2,857	1,667	2,381	1,667	1,543	1,352	0,410	1,000	157,8

$$= \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i}{S_t} \right)$$

K: número de ítems
 S_i: varianza de cada ítem
 S_t: varianza de la suma de todos los ítems

K	INGRESE EL NUMERO DE ITEMS	15
	SUMA DE VARIANZAS INDIVIDUALES	20,743
	VARIANZA TOTAL	157,781

ALFA DE CRONBACH	0,931
------------------	-------

Anexo 12: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



Escuela de Posgrado

“Año de la unidad, de la paz y el desarrollo”

Lima SJL, 17 de mayo del 2023

N°Carta P.106 – 2023-1 EPG – UCV LE

SEÑOR

Saul Gerardo Takuda Sagastegui

Sub Gerente de Biología Molecular y de Genética del Ministerio Público

Av. Abancay 491- Lima Centro

Correo institucional: mesadepartesvirtual.unbimog@mpfn.gob.pe



Asunto: Carta de Presentación del estudiante **RUTTI PERALTA, IRIS MILAGROS.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RUTTI PERALTA, IRIS MILAGROS**, identificada con DNI N.º45206547 y código de matrícula N° 6000007455; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

La gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima-2023

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente.



Cc. Interesado,
Administrativo (MRCV)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendocilla 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184