



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y clima organizacional del personal
administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Carrillo Delgado, Suranaihua (orcid.org/0009-0001-8617-7135)

ASESORES:

Mtra. Alza Salvatierra, María Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

Mg. Baquedano Cabrera, Luis Clemente (orcid.org/0000-0002-3890-0640)

Mg. Jara Aguirre, Chantal Juan (orcid.org/0000-0003-1182-3398)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres, que me enseñaron que a pesar de las dificultades no debo rendirme y que a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi capacidad.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por haberme dado la oportunidad de estudiar y escalar un peldaño más como profesional.

A los docentes de la Universidad César Vallejo quienes con su esfuerzo, dedicación, conocimientos, experiencia, paciencia, motivación y visión crítica de muchos aspectos de la vida me dieron las armas para poder seguir creciendo como profesional y como persona.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco - 2023

", cuyo autor es CARRILLO DELGADO SURANAIIHUA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 08 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD DNI: 40469174 ORCID: 0000-0001-7639-1886	Firmado electrónicamente por: MALZASA el 16-01- 2024 10:18:18

Código documento Trilce: TRI - 0725987





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARRILLO DELGADO SURANAIHUA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco - 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
SURANAIHUA CARRILLO DELGADO DNI: 46033923 ORCID: 0009-0001-8617-7135	Firmado electrónicamente por: SCARRILLOD el 08-01- 2024 12:00:39

Código documento Trilce: TRI - 0725989



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Porcentaje de la variable gestión administrativa	21
Tabla 2 Distribución de la variable clima organizacional	21
Tabla 3 Porcentaje de las dimensiones de la gestión administrativa	22
Tabla 4 Porcentaje de las dimensiones del clima organizacional	23
Tabla 6 Prueba de normalidad	24
Tabla 7 Correlación entre la gestión administrativa y clima organizacional	25
Tabla 8 Correlación entre la planificación y el clima organizacional	26
Tabla 9 Correlacional entre la organización y el clima organizacional	27
Tabla 10 Correlación entre la dirección y clima organizacional	28
Tabla 11 Correlación entre el control y el clima organizacional	29
Tabla 12 Operacionalización de la variable Gestión administrativa	50
Tabla 13 Operacionalización de la variable clima organizacional	51

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo de investigación, determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023. La investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores de la entidad y con una muestra de 80 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, con lo cual se obtuvo como resultado que el 55% de los colaboradores de la organización perciben que la gestión administrativa es regular, y el 61,3% perciben que el clima organizacional está en el nivel medio, asimismo, se determinó que la variable gestión administrativa y la variable clima organizacional obtuvieron un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0, 725** con un p_valor calculado de 0.000 aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, es decir, que una gestión administrativa eficaz tiene el potencial de fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo para todas las personas involucradas.

Palabras clave: Gestión administrativa, clima organizacional, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the relationship between administrative management and organizational climate of the administrative staff of a local educational management unit, Cusco – 2023. The research was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of the entity's workers and a sample of 80 workers. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire, with which it was obtained as a result that 55% of the organization's collaborators perceive that administrative management is regular, while 61.3% perceive that the organizational climate is at the medium level. It was determined that the administrative management variable and the organizational climate variable obtained a Rho Spearman correlation coefficient of 0.725** with a calculated p_valor of 0.000 accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis, that effective administrative management has the potential to foster a positive and productive work environment for all people involved.

Keywords: Administrative management, organizational climate, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional el rápido progreso de la ciencia y la tecnología en el mundo ha resultado en cambios significativos que han trastocado las estructuras de las organizaciones, teniendo que modernizar sus mecanismos de gestión administrativa para poder responder eficazmente a las necesidades de la sociedad y sus ciudadanos (Guillín et al., 2022). Para lograr los objetivos organizacionales, es imperativo reconocer el papel fundamental que desempeñan los empleados en el lugar de trabajo proporcionando las comodidades necesarias y creando un ambiente de trabajo confortable para facilitar su productividad (Govea y Zúñiga, 2020).

En Bruselas, en un informe realizado en el 2018 los sindicatos de trabajadores destacaron que el 50% de las entidades tienen un entorno laboral negativo y una mayor demanda de jornadas laborales prolongadas (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2018). En Rumania, para mantener la competencia de una entidad, estos tienen estrategia adecuada por ejemplo poseer personal con las habilidades esenciales para ejecutar sus tareas de manera competente (Davidescu et al., 2020). Asimismo, en la región de Filipinas, el proceso de gestión administrativa es centrada únicamente en garantizar la eficacia, lo que ha provocado un efecto adverso en el clima organizacional (Damianus et al. (2021).

Visto a través del lente de América Latina, en Colombia, el análisis de la gestión administrativa es una tarea desafiante desde una perspectiva teórica, en consecuencia, las entidades en este campo requieren fortalecer sus acciones, priorizando aquellas que se alineen con la normativa laboral (Pacheco et al., 2020). Mientras tanto, en Ecuador la responsabilidad de los gestores pasa por monitorear los procedimientos de las instituciones para asegurar la adecuada administración de los recursos (Gonzales et al., 2020).

En tanto, el ambiente de una organización ha sido considerado un aspecto importante en los planes de establecimientos tanto públicos como privados, por ejemplo, en países como Colombia, México, Perú y otros, esto se debe a que implica el manejo de factores específicos, como componentes personales, psicológicos, grupales y organizacionales, que pueden tener un impacto positivo o negativo en el ambiente laboral (González et al., 2021).

En el contexto nacional, en su informe anual, MINEDU (2020) destaca varias falencias en la gestión administrativa, una de las falencias es el incumplimiento del avance esperado del 70% en todas las UGEL del País, en tanto la iniciativa para mejorar la gestión administrativa en el sector educativo, liderada por la exministra Flor Pablo, quien aboga por que los directivos se capaciten en Servir, dado que este esfuerzo apunta a fortalecer la capacidad de compromiso, mitigar las deficiencias institucionales y brindar soluciones oportunas (Mejía, 2019).

El impacto de un clima organizacional negativo puede tener un efecto perjudicial tanto en la productividad de una organización como en la satisfacción laboral de sus empleados (Saavedra et al., 2019), lo que lleva a una disminución significativa en el desempeño laboral, además, el bienestar de los empleados puede verse impactado negativamente, como lo demuestran las opiniones de muchos peruanos que reportan que el clima organizacional tiene un impacto directo en su desempeño laboral diario (Carhuavilca y Silva, 2021).

En el contexto local, en la UGEL en Cusco enfrenta numerosos desafíos en su gestión administrativa y el clima organizacional, particularmente en relación con los temas actuales en torno a la organización jerárquica del personal, la realización de tareas en la diferentes áreas, el desempeño de las funciones del personal, los servidores y funcionarios de la UGEL necesitan preparación para gestionar con eficiencia y eficacia los recursos humanos llámese al personal administrativo para que puedan cumplir con uno de sus objetivos institucionales que es de fortalecer las capacidades de gestión administrativa, asimismo para maximizar la gestión administrativa y lograr objetivos, es fundamental crear un ambiente motivador donde todos se comprometan a cumplir con sus deberes y desempeñarse de manera eficiente. Sin embargo, el clima organizacional actual ha mostrado signos de agotamiento y alto estrés entre los trabajadores, lo que lleva a una falta de motivación y una colaboración ineficiente dentro de las áreas de trabajo, impactando en última instancia negativamente en el desempeño. Además, los trabajadores están bajo una inmensa presión por parte de sus superiores para completar sus trabajos con prontitud y eficiencia, particularmente aquellos relacionados con procesos administrativos, esto se puede lograr apoyando el desarrollo profesional de los recursos humanos y fomentando un mejor clima organizacional, contribuyendo en última instancia al crecimiento organizacional.

Ante ello, se propone la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión local educativa, Cusco – 2023? Asimismo, los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la planificación, organización, dirección, control y el clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión local educativa, Cusco – 2023?

En cuanto a la justificación se tomó en consideración lo señalado por Bedoya (2020), la justificación teórica, porque se contribuirá con el saber científico respecto a las variables de estudio, además importancia de implementar la gestión administrativa en la ejecución de tareas y lograr resultados favorables está respaldada por varias teorías. Además, se justificó de manera práctica, porque las conclusiones proporcionaron información valiosa el cual permitió tomar decisiones rápidas y eficaces que redundaron en la detección y mejora de estas particularidades. Justificación metodológica, este enfoque generará consistentemente datos originales utilizando el método científico con una técnica deductiva hipotética, correlacional, apegándose a un marco no experimental. Justificación social, dado que el estudio proporcionará información y soluciones relevante para los trabajadores del área administrativa de la UGEL en Cusco, además servirá de antecedente para futuros investigadores.

Para el objetivo general se consideró determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023. Asimismo, los objetivos específicos son: Determinar la relación entre la planificación, organización, dirección, control y el clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión local educativa, Cusco – 2023.

Finalmente, se consideró la hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023. Asimismo, las hipótesis específicas son: Existe relación entre la planificación, organización, dirección, control y el clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes nacionales se tomó en consideración a Portocarrero (2022) tuvo como objetivo examinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una entidad. La metodología fue correlacional, utilizando un enfoque cuantitativo básico. Los resultados revelaron que el 63% de los participantes expresaron estar en el nivel moderado de acuerdo hacia la gestión administrativa, mientras que el 59% indicó un nivel regular en el clima organizacional. Además, el análisis estadístico demostró una asociación fuerte y significativa entre ambas, con un nivel de significancia de $p= 0,000$ y un $\rho =0,788$. Estos hallazgos apoyan la aceptación de la hipótesis propuesta.

En la investigación de Miranda (2022) el objetivo fue establecer una conexión entre el clima organizacional dentro de una entidad local y su gestión administrativa. Empleando una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, el estudio arrojó resultados interesantes. Entre el personal encuestado, el 51,1% calificó el clima organizacional como medio, mientras que el 68,9% percibió como moderada la gestión administrativa. Además, el estudio reveló una fuerte correlación ($r = 0,889$) entre las variables, lo que lleva a la conclusión de que existe una relación significativa, positiva y directa entre los dos factores.

En un estudio reciente realizado por Aparicio (2022), tuvo como propósito conocer la relación entre gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores de una UGEL. El estudio siguió un enfoque cuantitativo y empleó un método deductivo hipotético, junto con un alcance de diseño experimental, correlacional y causal. Respecto a sus resultados se ejecutó un análisis inferencial el cual indicó que el valor de $p 0,000$, y el nagelkerke del 85,6% de variabilidad. Concluyendo que la gestión administrativa tiene un efecto significativo en el clima organizacional de los trabajadores.

En un estudio realizado por Rojas (2022), el objetivo fue explorar la conexión entre las prácticas de gestión y el clima organizacional experimentado por los empleados. Empleando un diseño transversal no experimental a nivel correlacional, la investigación arrojó hallazgos significativos. Cabe destacar que se observó una fuerte correlación positiva con un coeficiente de 0,82, lo que indica una clara relación entre ambas.

En tanto, Orozco (2020) tuvo como intención examinar la conexión entre la gestión administrativa y clima organizacional dentro de una UGEL. Empleando un enfoque descriptivo correlacional, asimismo se utilizó el enfoque cuantitativo, y diseño correlacional. Los resultados del estudio revelaron que una parte considerable, concretamente el 40%, de los participantes percibía el clima organizacional como insatisfactorio. Además, el 30% de los participantes calificó como satisfactoria la gestión administrativa. Estos resultados indicaron además una relación significativa, denotada por $\rho = 559$, entre las variables consideradas, en consecuencia, el estudio concluyó que existe una correlación positiva, directa y significativa entre las variables en cuestión.

En los antecedentes internacionales se tomó en cuenta a Cañar (2023) tuvo como finalidad examinar la conexión entre la gestión administrativa y clima organizacional. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. Los hallazgos revelaron que la variable clima organizacional representó el 68% de la varianza total, mientras que la variable gestión administrativa representó el 71%. Mediante análisis de correlación se observó una fuerte relación positiva con un valor de Rho de 0,620 y un valor de p de 0,000. Estos resultados sugieren que todavía hay margen de mejora en términos de fomentar mejores relaciones entre colegas, proporcionar espacios de trabajo propicios y fomentar el tiempo compartido entre compañeros de trabajo.

En un estudio reciente realizado por Barrera (2022), el objetivo fue investigar la potencial relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, empleando métodos cuantitativos dentro de un diseño correlacional no experimental, el estudio arrojó resultados interesantes. Los hallazgos indicaron una correlación significativa y positiva ($\rho = 0,800$) entre estas dos variables, concluyendo que una gestión administrativa eficaz desempeña un papel crucial, se puede garantizar que los empleados reciban una remuneración equitativa, un ambiente de trabajo seguro y propicio, así como oportunidades de crecimiento profesional.

En su investigación, Fernández et al. (2022) realizaron un estudio con el objetivo de investigar cómo la gestión administrativa afecta el clima organizacional. Para lograr este objetivo, utilizaron una metodología cuantitativa, empleando un

diseño no experimental que se centró en el análisis transaccional y correlacional. Los hallazgos del estudio revelaron una correlación significativa del 49% entre las variables, lo que llevó a los investigadores a afirmar que la gestión desempeña un papel sustancial y moderado en la configuración del clima organizacional.

Márquez et al. (2021) realizaron un estudio que tuvo como objetivo explorar la conexión entre la gestión administrativa y el clima organizacional. Empleando una metodología no experimental transversal y correlacional, descubrieron una asociación positiva entre las tasas de rotación del personal y el clima organizacional general, con un valor rho de 0,531. Como resultado, concluyeron que una mejor gestión administrativa se logra mediante una combinación de un clima organizacional favorable y una mayor rotación de personal.

En su estudio, León et al. (2018) tuvo como objetivo investigar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional. Empleando un diseño correlacional y una muestra probabilística no intencional, los resultados de la investigación revelaron una falta de correlación significativa entre las variables, con un valor de p de 0,561 y Rho de -0,138. Como resultado, el estudio concluye que no existe vínculo entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la entidad, subrayando la importancia de las iniciativas organizacionales en el cultivo de un clima organizacional positivo.

En cuanto a la fundamentación de la variable gestión administrativa se consideró, a la Teoría Científica, la perspectiva sobre el desarrollo de la gestión científica se atribuye a Taylor, a quien a menudo se le llama el "padre" de este campo debido a su enfoque innovador de los procesos de trabajo (Hussain et al., 2019). Establecer coherencia en el campo de la administración, que hasta entonces sólo había sido visto como una mera táctica o estrategia. Este nuevo enfoque se basó en el uso de entidades de trabajo racionales y apoyo científico para mejorar la eficiencia organizacional, el objetivo principal de esta teoría científica es identificar soluciones efectivas para mejorar la producción y la eficiencia organizacional, contribuyendo así al éxito general (Ortíz, 2018).

En tanto, la Teoría Administrativa, propuesta por Fayol, también ha contribuido a la fundamentación teórica de la gestión administrativa. Esta teoría plantea tres perspectivas que Hatchuel y Segrestin (2018) consideran los pasos

iniciales del proceso administrativo. La primera perspectiva sugiere que cualquier pérdida incurrida por la acción organizacional es el resultado de prácticas diarias ineficientes. La segunda perspectiva afirma que la solución a tal ineficiencia es una administración bien sistematizada, no sólo el desempeño de los trabajadores individuales. La tercera perspectiva enfatiza que la administración efectiva puede aplicarse a cualquier trabajo o colaborador, haciendo de estas actividades un componente integral del proceso administrativo y una verdadera ciencia.

El enfoque clásico es otra valiosa contribución al estudio de la administración el cual examina una serie de cuestiones que surgieron durante la revolución industrial, centrándose en dos factores relacionados: la incapacidad de mantener el crecimiento y la necesidad de una organización adecuada. De manera similar, la deconstrucción es necesaria para concentrarse en los elementos que permiten a una organización funcionar eficazmente y seguir siendo competitiva (Hussain et al., 2019). Es importante reconocer que, en este marco, todo proceso administrativo se centra en tareas que pertenecen al proceso productivo. Estas tareas se consideran habituales y existen únicamente para monitorear y escudriñar los eventos que se desarrollan durante la producción, así como para evaluar las obras creadas por las entidades organizativas (Altingag y Bilaloglu, 2020).

En cuanto a Vásquez et al. (2021) la definen como coordinación gerencial, esta coordinación implica dirigir un equipo hacia objetivos y metas particulares, lo que también implica asignar y utilizar recursos y personal para ejecutar una variedad de tareas. Chávez-Haro et al. (2020) aseveran que la gestión administrativa es fundamental para que las organizaciones prosperen. Cedeño y Pérez (2021) añaden que esta gestión consta de numerosas fases en las que el personal directivo realiza una serie de acciones.

Asimismo, Achelia-Gonzales et al. (2021) es como un conjunto de trabajos y procedimientos preestablecidos que son mejorados por el personal de gestión utilizando los recursos disponibles, como los recursos humanos y materiales. En contraste, Ocando (2017) caracteriza como una cadena de procesos que deben realizarse para asignar los recursos disponibles de manera que refleje los objetivos de la entidad.

En tanto, para El-Taliawi y Van Derwal (2019) el objetivo es movilizar a los individuos hacia metas específicas, utilizando el poder de asignar recursos y el potencial para generarlos. En los últimos tiempos, las instituciones gubernamentales han iniciado un proceso de renovación dentro de sus estructuras para crear entidades más efectivas, el objetivo principal en estas instituciones es desarrollar metodologías y proporcionar recursos para facilitar un liderazgo exitoso, la utilización de los recursos humanos de acuerdo con los marcos legales es un factor crucial para las organizaciones (Aizaga, 2021).

En el ámbito de la gestión administrativa, existe un proceso reconocido de creación de capacidades para una gestión eficaz, este proceso pone un énfasis significativo en que los trabajadores desarrollen su base de conocimientos e información, mejoren sus habilidades y capacidades individuales y los animen a sentirse parte de la toma de decisiones organizacionales, además, implica también desarrollar la capacidad de motivación y toma de decisiones correctas, y anticipar formas de reducir los errores (Ibrahim y Al Shari, 2020).

La capacidad de las grandes organizaciones para adaptar sus procedimientos administrativos a las demandas cambiantes es un claro indicador de mejora en sus propuestas y capacidad, como señalan (Mahdi et al., 2020), por lo tanto, para impulsar eficazmente el progreso organizacional, es crucial priorizar la implementación de conceptos clave como la gestión integral de la calidad, las ventajas competitivas, la gestión del conocimiento y el desarrollo administrativo. El éxito de estos conceptos depende en gran medida del desempeño de los miembros del equipo, sus niveles de eficiencia y los enfoques de gestión estratégica adoptados por los líderes organizacionales.

En cuanto Chiavenato (2009) es la coordinación de los esfuerzos del grupo mediante la ejecución de tareas esenciales como planificar, organizar, dirección y controlar, es el proceso de lograr metas y objetivos, con la ayuda de personas y recursos, abarca todas las actividades necesarias. Asimismo, este autor dimensionó la variable de la siguiente manera:

La dimensión de planificación. El proceso de planificación administrativa implica la formulación de metas, objetivos y acciones que proporcionan una hoja de ruta para que una organización logre los resultados deseados. No se puede

subestimar la importancia de este proceso, ya que nos permite prever desafíos potenciales, maximizar la utilización de los recursos y tomar decisiones bien informadas, minimizando así la necesidad de soluciones improvisadas (Chiavenato, 2009).

Como segunda dimensión organizacional, según Chiavenato (2009) para gestionar eficazmente la asignación de recursos, la organización de tareas, el tiempo de ejecución, la utilización de herramientas y los roles de los colaboradores, es necesario establecer un proceso estructurado, esto implica determinar la forma más eficiente de dividir y coordinar el trabajo entre los miembros del equipo para lograr los resultados deseados. Delegar autoridad y responsabilidades dentro de un equipo es un aspecto vital de este proceso, vinculando a los trabajadores y los recursos para garantizar la máxima eficiencia. La propia organización establece funciones y tareas que se delegan a los miembros del equipo, beneficiando en última instancia a la entidad en su conjunto (Robbins, 2018). Respecto a los indicadores esto son: utilización de recursos, asignación de tareas, desempeño de funciones.

En cuanto a la tercera dimensión dirección, según Chiavenato (2009) es un proceso que se centra en el logro de objetivos predeterminados, este proceso sirve como fuerza impulsora y permite a la organización tomar medidas decisivas. El proceso de toma de decisiones tiene una importancia significativa en la gestión, ya que guía eficazmente a todos los empleados hacia un objetivo compartido; Además, la gestión sirve como un procedimiento direccional que guía a una organización hacia el éxito. El papel de un gerente es supervisar las acciones de todos los miembros dentro de una entidad organizacional. Esto implica planificar, organizar, desplegar y monitorear la ejecución de tareas asociadas con objetivos predeterminados (Robbins, 2018). En cuanto a los indicadores, estos fueron comunicación, trabajo en equipo, logro de objetivos.

Respecto a la cuarta dimensión control, Chiavenato (2009) señaló es un elemento crucial en cualquier organización, ya que implica la verificación de los resultados obtenidos a través de los esfuerzos realizados para alcanzar las metas organizacionales. El objetivo principal del control es detectar cualquier desviación entre los objetivos planificados y los resultados reales. Esto permite identificar las

causas potenciales de estas desviaciones, lo que permite tomar acciones correctivas para garantizar que la organización mantenga el rumbo. No se puede subestimar la importancia del control para alcanzar los objetivos previamente establecidos. El control se compone de varios componentes, que incluyen definir puntos de referencia de desempeño, medir los resultados, compararlos con estándares preestablecidos, tomar decisiones para abordar cualquier desviación y garantizar el nivel de atención de la organización. Además, Robbins (2018) explicó cómo el control está impulsado por la necesidad de garantizar que las acciones de la organización estén en línea con los objetivos previstos. Asimismo, se consideró como indicador de la dimensión medida de corrección y supervisión

Al examinar el fundamento teórico de la variable clima organizacional, se tuvo en cuenta la perspectiva de la Cadena de Valor, esta perspectiva, según la investigación de Vásquez et al. (2018), se establece sobre las actividades de las organizaciones de todos los sectores que producen bienes con la intención de entregarlos a los clientes. Esta perspectiva también impacta el desarrollo de relaciones entre los actores en el proceso sistémico, quienes utilizan una variedad de recursos entre los miembros de la organización, para generar de manera colaborativa soluciones potenciales a los problemas de cuellos de botella. Además, esta perspectiva divide estratégicamente las actividades para resaltar el potencial generado desde diversas perspectivas, lo que en última instancia conduce a ventajas competitivas. Sin embargo, también considera el posible impacto y los componentes que pueden causar estrés y resultar en interrupciones e interrupciones (Linkov et al., 2020).

La Teoría del Clima desarrollada por Likert ha sido una herramienta valiosa en el estudio del clima organizacional, Gautama (2022) demostró que esta teoría permite la identificación de patrones de comportamiento entre individuos que trabajan dentro de un marco organizacional. Además, permite evaluar el comportamiento y las condiciones de la organización, que son perceptibles para sus miembros, es crucial reconocer que el punto de vista de Likert resalta la importancia de implementar procesos organizacionales, incluido el establecimiento de un sistema de autoridad basado en la desconfianza, que en última instancia

impacta la toma de decisiones y se alinea con el liderazgo de la organización (Barría-González et al. (2021).

Según la interpretación de Berberoglu (2018), el término clima organizacional describe las tendencias de comportamiento que exhiben los individuos mientras trabajan dentro de una organización determinada. Por otro lado, Olson et al. (2019) es la perspectiva compartida de los empleados de una organización, que está moldeada por las prácticas y procedimientos que implementa la organización. En pocas palabras, implica las emociones, actitudes y comportamientos persistentes que diferencian las experiencias de uno dentro de la organización.

Asimismo, según Rivai et al. (2019) se refiere al entorno interno que da forma a su estilo de trabajo e influye en la organización en su conjunto, incluida la evaluación de las condiciones físicas y el establecimiento de objetivos. Además, Quintero y Sánchez (2018) es percibido por los empleados que desempeñan funciones vitales para la organización. Está relacionado con detalles internos como propósito, reglas, enfoques y esfuerzos, y puede usarse para predecir cómo lograr las metas establecidas de la organización.

Los aportes de Martínez y Valareso (2020) en cualquier grupo organizacional, cada trabajador tiene un rol único, algunos de los cuales son más desafiantes que otros. Por lo tanto, es vital reconocer la importancia de cada trabajador como un componente funcional crucial. Los trabajadores contribuyen a la gestión y pueden ayudar en la implementación de estrategias, la asignación de recursos, el mantenimiento de la estructura organizacional y el cumplimiento de regulaciones y protocolos basados en las funciones asignadas. A la hora de asumir responsabilidades dentro de una organización, es fundamental considerar diversos criterios como el liderazgo, los obstáculos potenciales y la resolución de conflictos.

Según García-Rubiano et al. (2020), el lugar de trabajo genera una atmósfera psicológica denominada clima organizacional. Este clima abarca las percepciones y emociones de los empleados hacia su trabajo, sus colegas, sus superiores y la organización en su conjunto. Un clima organizacional positivo está marcado por sentimientos de motivación, dedicación y satisfacción con el trabajo. Por otro lado, un clima organizacional negativo se define por la falta de empuje,

desconexión y descontento hacia el trabajo. Es imperativo reconocer la importancia del clima organizacional, ya que impacta profundamente el éxito de cualquier institución. Un clima organizacional positivo tiene el potencial de cultivar un mejor desempeño, una mayor productividad y una mayor satisfacción de los empleados. Por el contrario, un clima organizacional negativo puede producir resultados contrastantes.

En tanto la Presidencia del Consejo de ministros (PCM, 2017), son las cualidades ambientales que los miembros de una organización perciben o experimentan, como tal, es esencial tener una comprensión clara del clima institucional, asimismo, el clima organizacional está compuesto por diversas dimensiones, las cuales han sido delineadas y definidas por la PCM (2017) en el RPE N° 150-2017-SERVIR-PE. Este documento también apoya el proceso de gestión del clima organizacional proporcionando pautas a seguir:

Primera dimensión ambiente organizacional, según el informe de la PCM (2017), los beneficios que otorgan las entidades públicas a sus afiliados son tangibles y están sujetos a regulación. Las diversas disposiciones abarcan una variedad de áreas, incluido el establecimiento de un lugar de trabajo seguro, la delimitación de deberes laborales, el cultivo de un ambiente de trabajo positivo, la promoción del trato equitativo del personal, la resolución de cualquier posible sesgo o comportamiento discriminatorio, y la facilitación de un equilibrio armonioso entre la vida laboral y personal. Respecto a los indicadores estos fueron: infraestructura laboral, acceso a las tic y predisposición de equipos, presencias laborales.

Como segundo dimensión motivación y pertenencia, según PCM (2017) enfatiza la importancia de que los empleados comprendan la naturaleza pública y el propósito de una agencia, al mismo tiempo, se debe considerar su perspectiva sobre el trabajo en equipo, los roles de los individuos y del colectivo en el logro de las metas organizacionales, su sentido personal de orgullo, lealtad e identidad laboral, junto con la estructura del equipo. En cuanto los indicadores estos son: impulso de la misión institucional, valores institucionales, principios y las costumbres compartidas, respeto y el trato cortés hacia el usuario

Tercera dimensión desarrollo profesional, PCM (2017) sostiene que el proceso de mejora es continuo para los empleados. Este proceso implica un

refinamiento gradual y la construcción de habilidades, relaciones y experiencias en el lugar de trabajo a lo largo del tiempo. A medida que las personas enfrentan desafíos personales y profesionales, continúan creciendo y desarrollándose como trabajadores e individuos. La clave para lograr un crecimiento profesional es convertirse en un mejor empleado cultivando hábitos personales como el compromiso, el esfuerzo y la responsabilidad, junto con el desarrollo profesional. La progresión de un puesto es el producto de la unión de estas dos áreas, lo que conduce a una mayor productividad y satisfacción laboral. La organización debe identificar intereses profesionales y crear oportunidades para nutrirlos. Los indicadores propuestos son: desarrollo de las personas, fomento de la innovación y la creatividad, elevación de los títulos de trabajo y el avance de puestos

Cuarta dimensión dirección y liderazgo, PCM (2017) define el liderazgo como la capacidad de los gerentes para guiar y supervisar el trabajo en equipo, influyendo así en la conducta tanto de los individuos como de los equipos hacia la consecución voluntaria de los objetivos de la organización. Para comprender las cualidades de un gerente regional, es vital considerar sus competencias en diversas áreas, incluyendo planificación, organización, tutoría, comunicación, motivación, integración, orientación a resultados, conducta ética, toma de decisiones, relaciones interpersonales, transparencia y supervisión. habilidades. Los indicadores son: dedicación a un objetivo específico, fuerte sentido de seguridad en uno mismo, adherencia a principios éticos

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

Este tipo corresponde a la investigación básica, según Valderrama (2019) define la investigación pura, teórica o dogmática como una categoría distinta de investigación. Se define por su dependencia de un marco teórico y su objetivo principal de avanzar en el conocimiento científico. A diferencia de otros tipos de investigación, la investigación pura no busca contrastar sus hallazgos con aplicaciones prácticas, su objetivo es únicamente hacer avanzar el conocimiento por el conocimiento mismo (Pan et al., 2021).

El enfoque utilizado es cuantitativo y está orientado a la tarea de abordar consultas de investigación y validar hipótesis preexistentes. Se emplea una metodología que recopila y analiza datos. Al utilizar mediciones numéricas y análisis estadístico, la metodología detecta y analiza eficazmente patrones y comportamientos exhibidos por un grupo específico de individuos (Smith et al., 2020).

3.1.2. Diseño de investigación.

El estudio es de diseño no experimental debido a que, como han señalado, Hernández y Mendoza (2018), la tarea del investigador es únicamente recolectar y producir información sobre las variables de estudio, es importante señalar que estas variables no se manipulan intencionalmente, además, los datos recopilados son de naturaleza transversal, lo que respalda aún más esta metodología.

Asimismo, el nivel de estudio fue correlacional, como explica Seeram (2019), el objetivo principal de realizar un estudio correlacional es determinar la presencia de una correlación entre dos variables. Esto implica investigar si las alteraciones en una variable se alinean con las alteraciones correspondientes en la otra variable, ya sea de manera positiva o negativa.

Este estudio se basa en el método hipotético - deductivo, el proceso de deducción comienza con una hipótesis y se procede a sacar conclusiones basadas en dicha hipótesis. Como afirmó Popovic (2021) este procedimiento

implica intentar refutar o refutar la hipótesis y luego comparar la conclusión con los hechos disponibles.

3.2. Variables y operacionalización

V1. Gestión administrativa

Definición conceptual

Aquí se hace referencia al acto de supervisar y orientar las actividades del día a día de una empresa u organización. Esto abarca la gestión de recursos, personal y tareas, así como la creación y ejecución de políticas y protocolos para garantizar el buen y productivo funcionamiento de la organización. Este papel es fundamental para determinar el triunfo de cualquier negocio, independientemente de su tamaño o escala (Aizaga, 2021)

Definición operacional

La naturaleza sugiere que la variable en cuestión es cualitativa, ordinal, politómica y categórica. De igual forma, la variable gestión administrativa fue evaluada mediante un cuestionario que contiene 20 preguntas dividido en sus dimensiones, y cada una con su propio conjunto de indicadores (Véase anexo 2).

Indicadores:

D1. Planificación (identificación de objetivos, estrategias, metas). D2. Organización (utilización de recursos, asignación de tareas, y desempeño de funciones). D3. Dirección (Comunicación, trabajo en equipo, logros de los objetivos). D4. Control (medidas de corrección).

Escala de medición

Esta fue ordinal.

V2. Clima organizacional

Definición conceptual

Se refiere a las condiciones sociales y psicológicas colectivas dentro de un lugar de trabajo. Esto incluye las actitudes y creencias de los empleados individuales, el calibre de sus interacciones y la cultura general de la empresa. Es crucial que los líderes reconozcan el impacto del clima organizacional y cultiven

activamente una atmósfera de trabajo constructiva y alentadora (García-Rubiano et al., 2020).

Definición operacional

La variable en cuestión se puede clasificar en cuatro tipos distintos según sus características: cualitativa, ordinal, politómica y categórica. En cuanto a la variable se medirá mediante un cuestionario compuesto por 20 preguntas que se separan en cuatro dimensiones: ambiente organizacional, motivación y pertenencia, desarrollo profesional, dirección y liderazgo. Cada dimensión tiene sus respectivos indicadores que fueron evaluados (Véase anexo 2).

Indicadores.

D1. Ambiente organizacional (infraestructura laboral, acceso a TIC y predisposición de equipos, presencia de normas laborales) D2. Motivación y pertenencia (Impulso de la misión institucional, valores institucionales, principios y las costumbres compartidas, respeto y el trato cortés hacia el usuario.). D3. Desarrollo profesional (desarrollo de las personas, el fomento de la innovación y la creatividad, la elevación de los títulos de trabajo y el avance de puestos). D4. Dirección y liderazgo (dedicación a un objetivo específico, fuerte sentido de seguridad en uno mismo y adherencia a principios éticos).

Escala de medición.

Esta fue ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

En cuanto a la población de estudio, fueron el personal administrativo de la UGEL, con un tamaño de población total de 105 trabajadores. Para los criterios de inclusión se trabajó con el personal nombrado y contratado solo del área administrativa, y que deseen participar en la indagación. En cuanto a los criterios de exclusión, fueron las personas que estén específicamente asignadas y contratadas con otras organizaciones gubernamentales, así como personas que posean cualquier tipo de licencia (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3.2. Muestra

En el ámbito de las investigaciones, las muestras sirven como medio para recopilar información sin necesidad de medir a toda la población estudiada (Otzen y Manterola, 2017), para elegir una muestra es necesario delinear claramente los atributos de la población. La muestra para la investigación fueron 80 trabajadores del área administrativa de una UGEL en Cusco.

3.3.3. Muestreo

Para la investigación se aplicó el muestro no probabilístico por conveniencia, el cual implica seleccionar individuos para una muestra en función de su accesibilidad o conveniencia, esencialmente, la muestra está compuesta por personas que están fácilmente disponibles o son fácilmente localizables (Ventura-León, 2018).

3.3.4. Unidad de análisis.

Se consideró a los trabajadores de una UGEL de la ciudad de Cusco.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica. Se refiere a una colección de procedimientos y métodos, para recopilar datos e información relacionados con un tema de investigación específico (Martínez, 2022). En cuanto a la técnica esta fue la encuesta, esta técnica sirve para recopilar información descriptiva y explorar relaciones entre variables, la encuesta se ajustará a un esquema de diseño predeterminado para garantizar que los datos recopilados sean rigurosos y confiables.

Instrumentos. Al recopilar datos, es esencial utilizar instrumentos de investigación, que son dispositivos o herramientas diseñados específicamente para garantizar la precisión y confiabilidad de la información recopilada (Martínez, 2022). En esta investigación se aplicó un cuestionario para cada variable, según Hernández y Mendoza (2018), los cuestionarios, que se utilizan como herramienta de investigación cuantitativa para recopilar información de un colectivo, pueden difundirse a través de diversos medios, como interacciones cara a cara, servicios postales o plataformas digitales (Véase anexo 3).

Validación. La validez, tal como la definen Pacora et al. (2021), se refiere a la capacidad de una herramienta de investigación para medir con exactitud y precisión los constructos previstos. Sirve como indicador de la capacidad del instrumento para capturar eficazmente la información deseada. En la investigación se aplicó la validez de contenido y fue evaluado mediante tres expertos en relevancia, claridad y pertenencia y cada uno colocó puntuación favorable (Véase anexo 4).

Confiabilidad. Según Rodríguez y Álvarez (2020) se refiere a la consistencia de los resultados producidos por un instrumento de investigación, en esencia, la confiabilidad mide la estabilidad y precisión del instrumento utilizado en la investigación, la confiabilidad tiene importancia en la investigación ya que garantiza la reproducibilidad de los resultados del estudio. Para la investigación se aplicó la prueba estadística Alpha de Cronbach a través de una prueba piloto a 20 trabajadores, dando como resultado $\alpha=0,832$ para la gestión administrativa y $\alpha=0,722$ para el clima organizacional, siendo esta puntuación muy favorable, respecto al confiabilidad general para la gestión administrativa $\alpha=0,916$ y para el clima organizacional $\alpha=0,856$ (Véase anexo 5).

3.5. Procedimientos

Para iniciar el proceso, el enfoque inicial fue determinar el tema central en cuestión. Una vez que se logró este paso crucial, se recopilaron los datos pertinentes dentro del marco teórico establecido, junto con información de antecedentes relevante. La etapa posterior implicó el desarrollo de cuestionarios diseñados para recopilar datos directamente de la muestra. La recolección de la información necesaria se realizó a través de una serie de pasos: en primer lugar, se envió una carta de presentación desde la Escuela de Graduados de la Universidad Privada César Vallejo a la entidad involucrada en la investigación. Esta carta establecía explícitamente que los datos recopilados se utilizarían únicamente con fines académicos. En consecuencia, la entidad otorgó autorización para que se llevara a cabo la recolección de datos.

Luego de la aceptación del documento, se realizó el llenado de la encuesta con las partes relevantes involucradas en el estudio, explicándoles el motivo y objeto de estudio, asimismo, se solicitó a los trabajadores el permiso necesario para administrar los cuestionarios, animándolos a participar voluntariamente y

proporcionar sus datos en formato digital y físico, los datos recopilados se almacenaron en una base de datos de Excel para su examen futuro. Tras el análisis de los datos, se produjo una discusión exhaustiva que condujo a la etapa final de sacar conclusiones y ofrecer recomendaciones adecuadas para la organización.

3.6. Método de análisis de datos

El ámbito de la estadística abarca el estudio de las acciones y conductas tanto de entidades como de individuos, ya sea a través del examen de grupos sociales o conjuntos de datos científicos (Hernández y Mendoza, 2018), para ello se llevó los análisis siguientes:

El análisis descriptivo, en particular, se esfuerza por condensar y delinear la información adquirida a partir de datos de muestra, su objetivo es simplificar los datos en una forma clara, concisa y estructurada que sea a la vez precisa y comprensible, básicamente, se esfuerza por sintetizar datos en un formato que sea accesible para todos, para realizar la investigación se utilizó el programa informático para procesar los datos, utilizándose Excel para la matriz de datos, además se emplearon técnicas de estadística descriptiva para evaluar los niveles de cada variable, empleando tablas de distribución de frecuencias o gráficos de barras.

La práctica de la estadística inferencial consiste en el escrutinio de una pequeña porción de datos para sacar conclusiones sobre el conjunto completo de datos, esta práctica se basa en la aplicación de cálculos que implican un grado de probabilidad y un margen de error, con frecuencia, la interpretación de estas estadísticas se utiliza para pronosticar las tendencias futuras de los datos y autenticar las conclusiones previamente establecidas sobre los datos.

Durante la investigación, se aplicó la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov, determinando que las variables son no paramétricas, indicando que la prueba de contrastación es estadística inferencial (Rho Spearman), estableciendo un nivel predeterminado de significación estadística para los resultados (5%, específicamente, $p < 0,05$).

3.7. Aspectos éticos

Para garantizar hallazgos precisos y confiables, la metodología utilizada en este estudio fue meticulosa y validada. El estudio dará prioridad a salvaguardar la

confidencialidad de todos los participantes garantizando que sus identidades permanezcan anónimas. Además, el estudio defendió los principios éticos al respetar la autoría en la bibliografía mediante la inclusión de información del autor, año, país y editorial, esto garantiza que se cumplan las directrices éticas.

Es importante indicar que se cumplió con el Código de Ética en investigación de la Universidad, al reconocer que los principios éticos son muy valorados, según la investigación, las cuales son el principio de buena fe se centra en mejorar el bienestar de los participantes de la investigación, particularmente de los trabajadores de la organización en cuestión. Mientras tanto, el principio de no maleficencia tiene como objetivo prevenir cualquier daño que pueda sufrir quienes participan en el estudio, tomándose medidas estrictas para mantener el anonimato y mostrar respeto a todas las partes involucradas. A los participantes se les otorgó la libertad de tomar sus propias decisiones a través del principio de autonomía, mientras la investigación se realizó con gran respeto e imparcialidad, estas medidas garantizaron que la información recopilada sea fiable, asimismo, se impartió justicia, dado que durante el desarrollo se ha llevado un trato sin discriminación e igualitario a todos los intervinientes, especialmente a los de la zona de estudio (Morawski, 2019).

Es crucial reconocer que, en esta investigación, todas las fuentes a las que se hace referencia fueron citadas con un compromiso inquebrantable de cumplir con los estándares APA. Esto se ejecutó en alineación con la Resolución N° N°062-2023-VI-UCV, emitida por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad César Vallejo (UCV), siendo el objetivo principal de esta directiva, el salvaguardar la autenticidad y la veracidad académica de los resultados de la investigación, y el trabajo se ha alineado con el máximo de similitud de 19%.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional

Tabla 1

Porcentaje de la variable gestión administrativa

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[20 – 47]	21	26.3%
Regular	[48 – 73]	44	55.0%
Eficiente	[74 – 100]	15	18.8%
Total		80	100.0%

Al examinar los datos exhibidos en la Tabla 1, se evidencia que la variable gestión administrativa, percibida por los trabajadores administrativos de una Ugel, fue calificada como regular por el 55,6% de los participantes, además, el 26,2% de los participantes lo calificó como deficiente, mientras que el 18,8% de los participantes lo calificó como eficiente.

Tabla 2

Distribución de la variable clima organizacional

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[20 – 47]	15	18.8%
Medio	[48 – 73]	49	61.3%
Alto	[74 – 100]	16	20.0%
Total		80	100.0%

Con base en los resultados presentados en la Tabla 3, se evidencia que la variable clima organizacional es percibida por los participantes como un desarrollo medio, con un puntaje de 61.3%. Sin embargo, una proporción significativa de los participantes el 20%, lo consideró de nivel alto, mientras que el 18,8% lo calificó de nivel bajo.

Objetivo específico:

Determinar la relación entre la planificación; organización; control y el clima organizacional.

Tabla 3

Porcentaje de las dimensiones de la gestión administrativa

Nivel	Rango	D1. Planificación		D2. Organización		D3. Dirección		D4. Control	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	[5 – 12]	36	45.0	23	28.8	25	31.3	23	28.8
Regular	[13 – 18]	44	55.0	33	41.3	35	43.8	34	42.5
Eficiente	[19 – 25]	0	0	24	30.0	20	25.0	23	28.8
Total		80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

Respecto a las dimensiones en la tabla 3, según los participantes señalaron que la dimensión planificación se desarrolla de manera regular en el área administrativa de una Ugel con un 55%, asimismo, señalaron que la dimensión organización alcanzó el nivel regular con un 41.3%, en cuanto a la dimensión dirección esta obtuvo un 43.8% y la dimensión control un 42.5% del nivel regular respectivamente, esto resultado se deben quizá, porque cuando una organización cumple satisfactoriamente con sus objetivos establecidos, sin ir más allá, se puede clasificar como de gestión administrativa regular, esto implica que los procesos administrativos se ejecutan con precisión, pero los recursos disponibles no se utilizan en su máximo potencial y no se logran resultados extraordinarios

Tabla 4*Porcentaje de las dimensiones del clima organizacional*

Nivel	Rango	D1. Ambiente organizacional		D2. Motivación y pertinencia		D3. Desarrollo profesional		D4. Dirección y liderazgo	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	[5 – 12]	19	23.8	23	28.8	30	37.5	22	27.5
Medio	[13 – 18]	39	48.8	40	50.0	29	36.3	39	48.8
Alto	[19 – 25]	22	27.5	17	21.3	21	26.3	19	23.8
Total		80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

En tanto, la tabla 4 demuestra que la dimensión ambiente organizacional obtuvo un 48.8% medio, la dimensión motivación y pertinencia un 50% medio, la dimensión desarrollo profesional un 37.5% bajo, y la dimensión dirección y liderazgo alcanzó un 48.8% medio. Estos resultados se deben quizá que el clima organizacional está en el nivel medio que puede ser causado por una variedad de factores, algunos originados desde dentro de la organización y otros desde fuera, estos factores podrían incluir que los empleados se sientan infravalorados o faltados al respeto, lo que lleva a una disminución de la motivación y el compromiso con su trabajo, una comunicación y colaboración ineficaces o una falta de dirección clara y expectativas realistas por parte de sus líderes.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Planteamiento de hipótesis:

H0: Los datos tienen una normal distribución.

Ha: Los datos no tienen una normal distribución.

Criterio de decisión:

Si sig. < 0.05 se rechaza H0 y se acepta

Ha Si sig. \geq 0.05 se acepta H0 y se rechaza Ha

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	.282	80	.000
Clima organizacional	.308	80	.000

En la tabla 5, se muestra el resultado del examen de bondad de ajuste. Más específicamente, muestra los hallazgos del test de bondad de Kolmogorov-Smirnov (K-S), que indica que la puntuación global, influenciada por las variables estudiadas, no sigue una distribución normal ($p < 0,005$), por ende, se rechaza la hipótesis nula H0 y aceptar la hipótesis alternativa Ha. A la luz de estos hallazgos, se utilizó estadística no paramétrica y se ejecutó la prueba de correlación de Spearman.

Contrastación de la hipótesis general

Ho. No existe relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo

Ha. Existe relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo

Tabla 6

Correlación entre la gestión administrativa y clima organizacional

			V1. Gestión administrativa	V2. Clima organizacional
Rho de Spearman	V1. Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	,725**
		Sig. (bilateral)		.000
	V2. Clima organizacional	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,725**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	80	80

Según los hallazgos proporcionados en la Tabla 6, se evidencia que el nivel de correlación de Rho es 0,725**, demostrando que existe relación positiva alta entre las variables propuestas, además se demuestra el valor de significancia $p_{0,000}$ siendo menor a 0,05. En consecuencia, se rechaza la Ho y se acepta la Ha, lo que indica que efectivamente existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el clima organizacional.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho. No existe relación entre la planificación y el clima organizacional del personal administrativo

Ha. Existe relación entre la planificación y el clima organizacional del personal administrativo

Tabla 7

Correlación entre la planificación y el clima organizacional

			D1. Planificación	V2. Clima organizacional
Rho de Spearman	D1. Planificación	Coefficiente de correlación	1.000	,462**
		Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80	
	V2. Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,462**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
	N	80	80	

Con base en la información proporcionada en la Tabla 7, se determinó que el Rho de Spearman es 0,462**, es decir que la relación es positiva moderada entre la dimensión y la variable, además se observó que el valor de significancia $p < 0.000$ está por debajo del umbral de 0.05. por ende, se rechaza Ho a favor de Ha, indicando la existencia de una correlación positiva moderada entre la planificación y el clima organizacional.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho. No existe relación entre la organización y el clima organizacional del personal administrativo

Ha. Existe relación entre la organización y el clima organizacional del personal administrativo

Tabla 8

Correlacional entre la organización y el clima organizacional

			D2. Organización	V2. Clima organizacional
Rho de Spearman	D2. Organización	Coeficiente de correlación	1.000	,761**
		Sig. (bilateral)		.000
	V2. Clima organizacional	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,761**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000		
	N	80	80	

Con base en la información proporcionada en la Tabla 8, el análisis estadístico revela el coeficiente Rho de Spearman es 0,761**, lo que indica una relación positiva alta, demás se demuestra que el valor de significancia ($p_{0,000}$) por debajo del umbral de 0,05. En consecuencia, se rechaza la Ho a favor de la Ha, sugiriendo una correlación positiva alta entre la organización y el clima organizacional.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho. No existe relación entre la dirección y clima organizacional del personal administrativo

Ha. Existe relación entre la dirección y clima organizacional del personal administrativo

Tabla 9

Correlación entre la dirección y clima organizacional

			D3. Dirección	V2. Clima organizacional
Rho de Spearman	D3. Dirección	Coefficiente de correlación	1.000	,674**
		Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80	
	V2. Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,674**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
	N	80	80	

Según los hallazgos proporcionados en la Tabla 9, se demuestra que el Rho de Spearman es 0,674**, siendo la relación positiva, además el valor de significancia ($p_{0,000}$) está por debajo del umbral de 0,05, en consecuencia, se rechaza la Ho a favor de la Ha, lo que confirma una correlación positiva significativa entre la dirección y el clima organizacional.

Contrastación de la hipótesis específica 4

Ho. No existe relación entre el control y el clima organizacional del personal administrativo

Ha. Existe relación entre el control y el clima organizacional del personal administrativo

Tabla 10

Correlación entre el control y el clima organizacional

			D4. Control	V2. Clima organizacional
Rho de Spearman	D4. Control	Coefficiente de correlación	1.000	,689**
		Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80	
	V2. Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,689**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
N		80	80	

Según los hallazgos que se muestran en la Tabla 10, indica que el Rho de Spearman es 0,689**, siendo esta la relación positiva, además, el valor de significancia ($p_{0,000}$), en consecuencia, se descarta la Ho y se acepta la Ha, lo que confirma una conexión positiva significativa entre el control y el clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

En la presente indagación según el objetivo general planteado fue determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una UGEL, Cusco – 2023.

Respecto al fundamento de la variable 1, Aizaga (2021) enfatiza la importancia de realizar hábilmente tareas fundamentales y manejar astutamente los recursos. Esto implica ejecutar funciones esenciales como planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar de manera que ejerza un impacto positivo en el resultado final de la actividad. En tanto la variable 2, Según García-Rubiano et al. (2020), los autores definen el clima organizacional como el conjunto de cualidades, atributos o características duraderas de un entorno de trabajo específico que son experimentadas, percibidas o encontradas subjetivamente por los individuos que componen la organización y que influyen en sus comportamientos.

En cuanto a los resultados descriptivos, en el 55% de los colaboradores de la organización perciben que la gestión administrativa es regular y un 61,3% perciben que el clima organizacional está en el nivel medio. Este resultado se puede atribuir a que, si bien la gestión administrativa cumple funciones fundamentales, carece de eficiencia e innovación, en consecuencia, esta deficiencia tiene el potencial de afectar negativamente el clima organizacional, haciendo que los empleados se sientan infravalorados y sin apoyo en su desarrollo profesional.

Resultados que fue comparado con el trabajo de Miranda (2022) cuyos resultados señalaron que el personal encuestado, el 51,1% calificó el clima organizacional como medio, mientras que el 68,9% percibió como moderada la gestión administrativa. Asimismo, se respalda con el estudio de Portocarrero (2022) quien reveló que el 63% de los participantes expresó un nivel moderado de acuerdo hacia la gestión administrativa, mientras que el 59% indicó un nivel regular en el clima organizacional.

Por otro lado, los resultados inferenciales, se evidenció que la correlación de Rho es 0,725**, demostró que existe relación positiva alta entre las variables propuestas, además se demuestra el valor de significancia $p_{0,000}$ siendo menor a 0,05.

Al revisar los hallazgos junto con el estudio de Cañar (2023), se hizo evidente que existe un vínculo entre la gestión administrativa y el clima organizacional general, siendo su coeficiente Rho de 0,620 y un valor de p de 0,000; no obstante, sigue existiendo una oportunidad de mejora en términos de fomentar relaciones interpersonales más sólidas entre los compañeros de trabajo, establecer una atmósfera de trabajo ideal y promover la cooperación entre colegas. Además, estos resultados se compararon con la investigación de Orozco (2020), que señalo correlación positiva entre las variables el clima organizacional y la gestión administrativa cuyo coeficiente fue rho = 559 siendo positiva y significativa.

Estos resultados se corroboraron con lo expresado por Chávez-Haro et al. (2020), la toma e implementación exitosa de decisiones dentro de diversos entornos organizacionales requiere la sincronización eficiente de los recursos financieros, humanos y materiales para lograr los objetivos de la organización. Esta tarea exige un liderazgo proactivo y el inicio de acciones que sean fundamentales para brindar servicios excepcionales a los usuarios. Sin embargo, Aizaga (2021) se opone a estas evaluaciones, sugiriendo que varias entidades luchan con problemas institucionales, administrativos y operativos, lo que hace que la intervención eficaz del personal sea un desafío. En tales entornos laborales, el personal enfrenta obstáculos importantes y debe mantener una actitud positiva para identificar situaciones, objetivos e impedimentos socioafectivos que podrían impactar positiva o negativamente las metas de la organización.

En cuanto al objetivo específico 1, determinar la relación entre la planificación y el clima organizacional, de acuerdo a Chiavenato (2009) es la tarea administrativa inicial implica definir metas, establecer objetivos y determinar los recursos y actividades que se implementarán dentro de un período de tiempo específico. En tanto el clima organizacional según el punto de vista colectivo del personal de una empresa, como lo describen Olson et al. (2019), está influenciado por las estrategias, protocolos y sistemas que la organización implementa.

Respecto al resultados descriptivos la dimensión planificación alcanzó un nivel deficiente con un 45%, y el clima organizacional obtuvo un puntaje 61.9% del nivel medio. Resultados que fue comparado con el trabajo de Márquez et al. (2021), casi la mitad de los participantes (49%) expresaron un nivel moderado de acuerdo

con respecto al compromiso de la empresa de fomentar un ambiente de trabajo positivo, lo que a su vez mejora el desempeño general del equipo.

En cuanto al resultado inferencial, se demostró que existe correlación directa y significativa entre la planificación y el clima organizacional, siendo la correlación es moderada y positiva, con un valor Rho de Spearman de 0,462 y un valor de p de 0,000. Los resultados de Márquez et al. (2021) se alinean con los hallazgos aquí presentados, ya que también identificaron una conexión positiva entre la rotación de personal en la gestión administrativa y el clima organizacional general. Esto implica que se puede mejorar el clima organizacional promoviendo la rotación laboral, que es un componente clave de la gestión administrativa. Sin embargo, las conclusiones extraídas por León et al. (2018) contradicen esta noción, pues sus investigaciones sugieren que no existe correlación entre la gestión administrativa y el clima organizacional.

Por lo tanto, Achelia-Gonzales et al. (2021) ha demostrado el efecto negativo que pueden tener espacios de trabajo inadecuados en el desempeño de los empleados, incluido su compromiso, satisfacción y sentido de identidad. Este estudio enfatiza la naturaleza crucial de la comunicación, las relaciones humanas, la motivación en el lugar de trabajo. Los hallazgos de Hatchuel y Segrestin (2018) también respaldan la importancia de entornos laborales favorables para promover entidades más humanas que se centren en el capital humano para aumentar la productividad laboral. Para lograr estos objetivos, es fundamental considerar componentes vitales como una remuneración justa, un trato equitativo y amigable, oportunidades de crecimiento profesional, trabajo colaborativo en equipo, instalaciones bien equipadas, interrelaciones sólidas, comunicación eficiente, liderazgo efectivo y mecanismos de resolución de conflictos.

Al analizar el objetivo específico 2, determinar la relación entre la organización y clima organizacional, según Chiavenato (2009) es la que implica la creación de una estructura que permita a la organización alcanzar sus objetivos. Este proceso, denominado organización, incluye la asignación de tareas y responsabilidades, la división del trabajo y el establecimiento de canales de comunicación y coordinación. Por otro lado, el clima organizacional según Rivai et al. (2019).es la evaluación de las condiciones físicas y el establecimiento de

objetivos se engloban dentro del concepto de ambiente interno, este entorno interno no sólo moldea los estilos de trabajo individuales, sino que también ejerce influencia sobre la organización en su conjunto.

En cuanto a los resultados descriptivos, la dimensión organización alcanzó el nivel regular con un 41,3%, asimismo, el clima organizacional obtuvo un 61.3% ubicándose en el nivel medio, resultado que es similar al trabajo de Aparicio (2022), una importante mayoría de los trabajadores (75,6% o 34 personas) calificaron a la organización como moderada, y un 64,4% (29 personas) perciben el clima organizacional como neutral.

Respecto a la hipótesis, se puede deducir que existe relación directa y significativa entre organización y clima organizacional, es crucial señalar que esta conexión tiene un valor de correlación alta y positiva, $\rho = 0,761$ y un valor p de 0,000. Los hallazgos de Miranda (2022) se alinean con este resultado, ya que también descubrieron una relación fuerte y directa entre las variables examinadas, exhibiendo una correlación notable ($\rho = 0,889$). Además, se referencia el estudio realizado por Aparicio (2022), que demuestra un impacto significativo de la gestión administrativa en el clima organizacional, sustentado en un valor de p de 0,0001.

En tanto, se corroboró con Altingag y Bilaloglu (2020) quienes han postulado que los individuos tienden a evaluar a los demás basándose en la evidencia de sus predisposiciones y acciones, que están moldeadas por su percepción de la realidad y no únicamente por situaciones probables que pueden tener características objetivas. Esta opinión es apoyada por Achelia-Gonzales et al. (2021) quienes sugieren que las acciones de los trabajadores son una respuesta directa al comportamiento de sus gerentes y las condiciones institucionales que perciben, incluido el trato que reciben de sus autoridades. Según Robbins (2018), las organizaciones deben examinar y comprender minuciosamente los elementos que influyen en la conducta de los empleados, como su percepción de los supervisores, el ambiente laboral y los factores externos.

Para el objetivo específico 3, determinar la relación entre la dirección y el clima organizacional, según Chiavenato (2009) es la que implica la orientación, motivación y dirección de los empleados para lograr con éxito los objetivos trazados por la organización. Para García-Rubiano et al. (2020) el clima organizacional, son

los sentimientos y percepciones generales de los empleados hacia su trabajo, sus compañeros de trabajo, sus supervisores y la organización como entidad.

En tanto, los resultados descriptivos la dimensión dirección según los encuestados alcanzaron un nivel regular con 43,8%, asimismo, el clima organizacional alcanzó un 61.3% alcanzó un nivel regular. Resultado que es similar al trabajo de Portocarrero (2022), una parte importante de los participantes, específicamente el 63% (20), expresó un nivel de apreciación moderado, mientras que otro 59% (19) también reportó un nivel de apreciación medio similar.

Con base en la hipótesis se evidencia correlación directa, significativa, positiva entre la dirección y clima organizacional tal como lo indica un $\rho = 0,674$ y un valor de p de 0,000. Al revisar los hallazgos recientes de la investigación de Portocarrero (2022) sobre la relación entre gestión administrativa y clima organizacional, se realizó una comparación con el resultado actual. El estudio realizado por Portocarrero demostró un notable coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,788$), lo que subraya una asociación robusta entre estas dos variables. En un estudio reciente realizado por Barrera (2022), se encontró que existe una correlación significativa (0,800; valor de $p < 0,05$) entre la gestión y el clima organizacional. Estos hallazgos en conjunto indican que mejorar el clima organizacional dentro de una institución impacta positivamente la gestión administrativa de sus empleados.

Esto fue corroborado por Ibrahim y Al Shari (2020), quienes refieren que los sistemas y procesos implementados dentro de una institución para satisfacer sus necesidades sociales y de bienestar, cuando los gerentes cumplen sus funciones con eficiencia y eficacia, es más probable que la organización cumpla sus tareas y alcance sus objetivos. Mientras tanto, Mahdi et al. (2020) A medida que la importancia del clima organizacional continúa creciendo dentro de las instituciones públicas y privadas, los altos directivos reconocen la esencialidad de optimizar la conexión entre la infraestructura física, las relaciones interpersonales, el trabajo y la estrategia de la organización para lograr la calidad del servicio y lograr los objetivos.

En cuanto al objetivo específico 4, determinar la relación entre el control y el clima organizacional, Como afirma Chiavenato (2009), es la que implica la

evaluación del desempeño organizacional y la implementación de las medidas correctivas necesarias, para Martínez y Valareso (2020) implica las emociones, actitudes y comportamientos persistentes que diferencian las experiencias de uno dentro de la organización.

Los resultados descriptivos, la dimensión control obtuvo un 42.5% del nivel regular, asimismo, el clima organizacional obtuvo un 61.3% regular, hallazgos similares al estudio de Rojas (2022) sugieren que la mayoría de los trabajadores de la organización perciben que los niveles de gestión administrativa fue regular con un 48,5%, mientras que los niveles del clima organizacional fueron favorables con un 40,4%.

De la hipótesis 4 se puede deducir que existe relación directa, significativa positiva entre el control y el clima organizacional, con un $\rho=0,689$ y un valor de p de 0,000. Similar a las conclusiones de Rojas (2022), quien descubrió un fuerte coeficiente de correlación de 0,82 entre la gestión administrativa y el clima organizacional general, nuestro estudio arroja resultados comparables. Además, Fernández et al. (2022) subrayaron una correlación positiva entre la administración y el clima organizacional dentro de las instituciones encuestadas, con una tasa de prevalencia del 49%. Sus hallazgos afirman que esta correlación no sólo es directa sino también beneficiosa.

Estos resultados fueron corroborados con lo expresado por El-Taliawi y Van Derwal (2019) quienes señalan que la gestión administrativa abarca la coordinación de todas las actividades realizadas por un esfuerzo grupal, lo que implica delinear la estructura y los objetivos para lograr cada meta individual, y ejecutar tareas esenciales. De manera similar, Aizaga (2021) destaca que el gobierno al centrarse en revisar la estructura organizacional para establecer un marco basado en el desempeño para lograr objetivos y metas futuros que se alineen con las capacidades y recursos únicos de cada localidad.

Para comprender verdaderamente una organización es necesario captar el lugar preciso donde se desarrollan sus operaciones (Vásquez et al., 2018), la eficacia de los empleados en una organización están fuertemente influenciados por el clima organizacional es decir que una buena gestión u mejor ambiente laboral, de manera similar, Gautama (2022) enfatizó la importancia de evaluar el clima

organizacional mediante la evaluación de la estructura organizacional y la formación del grupo humano, al analizar la dispersión de estos componentes se puede obtener una comprensión más amplia y concisa de este concepto, además, la participación en el cuestionario vale la pena porque las instituciones públicas tienen como objetivo democratizar las jerarquías o dependencias en cualquier área y volverse más resilientes a la influencia del clima organizacional.

Es importante señalar que un clima organizacional positivo se caracteriza por una fuerza laboral comprometida y productiva que se anima hacia el crecimiento y el desarrollo para reforzar la gestión en la organización. Es evidente que, sin recursos humanos, cualquier otro activo de una organización se vuelve ineficaz y, en consecuencia, los retornos generados son subóptimos. Para mejorar el capital humano dentro de una empresa, es imperativo que tanto la dirección como la organización mantengan una cultura de comunicación coherente y transparente, fomentando al mismo tiempo un entorno de apoyo a la movilidad. Estos esfuerzos tienen como objetivo crear una sensación de valor y satisfacción entre los empleados, lo que a su vez promueve su satisfacción y motivación, lo que resulta en un mejor desempeño organizacional general (Berberoglu, 2018).

Esta tesis se centra en los distintos desafíos que enfrentan las instituciones públicas mientras se esfuerzan por mejorar las prácticas administrativas, sirviendo como base principal para futuras investigaciones, el objetivo principal no es sólo garantizar la satisfacción de los usuarios y la confianza en estas entidades, sino también cultivar una cultura en el lugar de trabajo que fomente un sentido de valor, respeto y apoyo entre las personas, como resultado, esto puede fomentar un entorno organizacional favorable caracterizado por una mayor motivación y compromiso con los deberes profesionales.

A pesar del dominio limitado del idioma inglés por parte del autor, el marco teórico empleado en este estudio ha utilizado de manera efectiva bibliotecas virtuales para recopilar fuentes de investigación relevantes. Si bien acceder a la literatura inglesa presentó desafíos, ya que la mayoría de los artículos científicos están escritos en este idioma, el autor perseveró. A pesar de enfrentar desafíos durante el proceso de recopilación de datos, los investigadores se aseguraron de que los resultados fueran analizados, procesados e interpretados cuidadosamente.

VI. CONCLUSIONES

Primera El análisis del objetivo general revela que la gestión administrativa obtuvo un 55% nivel regular, asimismo el clima organizacional alcanzó un 61,3% del nivel regular. Además, se estableció una correlación directa y significativa entre las variables, como lo demuestra el valor de correlación $Rho = 0,725$ (valor de p de 0,000). En consecuencia, se rechaza H_0 y se acepta la H_a , esto implica que una gestión administrativa eficaz tiene el potencial de fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo para todas las personas involucradas.

Segunda Tras un examen detenido de los datos relativos al objetivo 1, se estableció que existe una correlación positiva entre la planificación y el clima organizacional. Se calcula que el valor de Rho es 0,462, con un valor p de 0,000, lo que lleva al rechazo de H_0 y la aceptación de H_a .

Tercera Al analizar el objetivo específico 2, se ha establecido que existe una correlación directa, significativa y positiva entre la organización y el clima organizacional, como lo demuestra un valor Rho de 0,761 y un valor p de 0,000. En consecuencia, se rechaza H_0 y se acepta H_a .

Cuarta En relación al objetivo 3, el análisis reveló una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre la dirección y el clima organizacional, como lo demuestra el valor de $Rho = 0,674$ y un valor de p de 0,000. En consecuencia, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Quinta En relación al objetivo 4, el análisis demostró una correlación significativa, directa y positiva entre control y clima organizacional, con un valor de coeficiente de correlación $Rho = 0,689$ y un valor de p de 0,000. Como resultado, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

VII. RECOMENDACIONES

Primera En cuanto al objetivo general se recomienda a los funcionarios director encargado de una UGEL, administrador, jefes de área, desarrollar y ejecutar estrategias de gestión pública que abarquen una amplia gama de recursos y herramientas, mejorando en última instancia todo el ciclo administrativo para alcanzar con éxito objetivos predeterminados, además, de cultivar con esfuerzo la cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y la innovación, mientras implemento políticas y procedimientos que se alinean con este objetivo.

Segunda Respecto al objetivo específico 1, se recomienda que el responsable de supervisar el área de administración inculque un sentido de dedicación hacia los objetivos y metas de la organización, esto se puede lograr involucrando a los empleados en el proceso de planificación, además, la comunicación eficaz de los objetivos y metas de la organización desempeña un papel vital a la hora de fomentar una sensación de realización y significado en el lugar de trabajo.

Tercera Respecto al objetivo específico 2, se recomienda que el director transmita claramente a los empleados los objetivos, políticas y procedimientos de la entidad, esto se puede lograr involucrándolos en los procesos de toma de decisiones, fomentando su contribución al desarrollo de políticas y abordando cualquier problema que pueda surgir, fomentando así la participación activa entre los individuos.

Cuarta Respecto al objetivo específico 3, se sugiere que el jefe de recursos humanos escuche las opiniones y sugerencias de los empleados, motivar a los empleados a alcanzar sus objetivos, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y de respeto.

Quinta Respecto al objetivo específico 4, se recomienda a los jefes de las áreas administrativa garantizar la efectividad y la alineación con las necesidades de los empleados, involucrando tanto en el diseño como en la implementación del sistema de control administrativo, al mismo tiempo que se brinda oportunidades de capacitación.

REFERENCIAS

- Achelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., y Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Aizaga, Á. (2021). *Gestión administrativa de las organizaciones, actualidad y perspectivas*. Editorial UISRAEL. Ecuador. https://uisrael.edu.ec/wp-content/uploads/2021/07/01_Libro1-Gestion-administrativa-de-las-organizaciones-actualidad-y-perspectivas-3.pdf
- Aparicio, G. (2022). *Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores de una ugel de Cusco, 2022*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4809260>
- Altingag, E., & Bilaloglu, H. (2020). The Impact of New Generation Management Approaches on the Firm Performance: The Moderating Role of Strategic Human Resource Management Applications. *SAGE Open*, 10(3), 1-10. <https://doi.org/10.1177%2F2158244020948845>
- Barría-González, J., Postigo, A., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., y García-Cueto, E. (2021). Assessing Organizational Climate: Psychometric properties of the ECALS Scale. *Anales de psicología*, 37(1), 168-177. <https://bit.ly/3OzkkFV>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Berberoglu BMC Health Services Research* 18(399), 1-9. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Barrera, V. (2022). *Clima organizacional y la gestión administrativa de los servidores universitarios* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato). <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35094>
- Cañar, E. Quinga, E. Caisa, E. (2023). Clima organizacional del sector manufacturero de Tungurahua: expectativa y realidad del capital humano." *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), <https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&u=univcv&id=GALE|A744351565&v=2.1&it=r&sid=bookmark-AONE&asid=f6bc1e47>

- Carhuavilca, E., y Silva, Y. (2021). Clima organizacional y satisfacción de los colaboradores de la UGEL-Chiclayo. *Revista Horizonte Empresarial*, 8(2), 526-538. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.2006>
- Cedeño, F. y Pérez, J. (2021). Modelo de gestión administrativa para proponer procesos de industrialización del cacao. *Revista Ciencia & Tecnología*, 21(30), 57-68. <https://bit.ly/393cxQo>
- Chávez-Haro, M., Castelo-Salazar, G., y Villacis-Ubidia, F. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las entidades agropecuarias en Ecuador. *FIPCAEC*, 18(5), 16-29. <https://bit.ly/3xPXi7W>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial McGraw Hill. México. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/iadmon-chiavenato.pdf>
- Córdova, L. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas -2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41301>
- Córdova, W., García, N., Puicón, E., Merino, M., & Merino, M. (2022). Administrative management during covid19 in the collaborators of the municipalities in Peru. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Damianus, A., Russel, I. M., Ninfa, C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *Research in Business & Social Science*, 10(1), 107-121. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1017>
- Davidescu, M., Apostu, A., Pablo, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), e6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Daza, A., Beltrán, L de J., y Silva, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las entidades del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad Ciencias Económicas*. 29(1), 65-76. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>
- El-Taliawi, G., & Van Derwal, Z. (2019). Developing administrative capacity: an agenda for research and practice. *Policy Design and Practice*, 2(3), 243-257. <https://doi.org/10.1080/25741292.2019.1595916>

- Fernández, M., Choez, M. y Plaza, M. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40. <https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301/2532>
- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. y Gómez-Rada, A. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica (1a. ed.)*. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/1ff32dcf-658c-4d9b-87be-07648da678c1>
- Gautama, V. (2022). Aplicación de la teoría rensis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Revista Ciencia Latina*, 6(1), 994-1018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Gonzales, S., Viteri, A., Izquierdo, M., y Verdezoto, G.O. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. *Universidad y Sociedad*.12(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- González, J., Ramírez, R., Terán, N. T., y Palomino, P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Ciencia Latina*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Govea, K., y Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una entidad de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. <https://bit.ly/367cGkl>
- Guillín, X. M., Mosquera, A. P., & Pérez, I. C. (2022). Gestión administrativa de la Unidad Nacional de Almacenamiento. Cantón Quevedo, provincia Los Ríos. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333-338. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-333.pdf>
- Hatchuel, A., y Segrestin, B. (2018). A century old and still visionary: Fayol's innovative theory of management. *European Management Review*, 16(29), 399-412. <https://doi.org/10.1111/emre.12292>

- Hernández-Sampieri, y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hussain, N., Haque, A. y Baloch, A. (2019). Management Theories: The Contribution of Contemporary Management Theorists in Tackling Contemporary Management Challenges. *Journal of Yasar University*, (14), 156-169. <https://doi.org/10.19168/jyasar.635061>
- Ibrahim, A. y Al Sharqi, O. (2020). The Impact of Administrative Empowerment on the Performance of King Abdul-Aziz Hospital in Makkah City. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, (8), 157-184. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.82010>
- León, M. y Espinoza, L. (2018). *Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Unidad Educativa Daule - Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad del Ecuador]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39459>
- Linkow, I., Carluccio, S., Pritchard, O., Bhreasail, N., Galaitsi, S., Sarkis, J., & Keisler, J. M. (2020). The case for value chain resilience. *Management Research Review*, 43(12), 1-16. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2019-0353>
- Mahdi, S., Ahmed, A., & Rasheed, F. (2020). The Role of Job Satisfaction in Developing Administrative Performance and Creativity: An Empirical Study in Iraq. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 164- 473. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0465>
- Márquez, J., Villegas, E., Moreira, K. y Gaibor, J. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Conrado*, 17(80), 371-381. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371
- Martínez, S. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), 38-39. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928>
- Martínez, A., & Valenzo, A. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista Espacios*, 41(26), 147-160. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>

- Mejía, M. (2019, octubre 29). Seis regiones contratarán gerentes de Servir para mejorar gestión en educación. Agencia Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-seis-regiones-contrataran-gerentes-servirpara-mejorar-gestion-educacion-771333.aspx>
- Ministerio de Educación. (2020). Reporte anual de seguimiento 2020. http://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/20210617_1525_2_Reporte_de_seguimiento_PNESTP.pdf
- Miranda, M. (2022). *El clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89355/Miranda_MMRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morawski, Z. (2019). *Technoscientific Research: Methodological and Ethical Aspects*. Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- Ocando, Y. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Revista Omnia*, 23(3), 42-57. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73754947004.pdf>
- Olson, A., Paredes, N., Johansson, U., Olander, M., & Ritzen, S. (2019). Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3), 243-261. <https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470>
- Orozco, K. (2020). *Clima organizacional y gestión administrativa de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309* [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61003>
- Ortiz, E. (2018). Teoría administrativa y fuerza militar: Un análisis de los principales aportes de las teorías clásicas de la administración a la gestión en las fuerzas militares. *Revista Científica Anfibios*, 1(2), 12-20. <https://doi.org/10.37979/afb.2018v1n2.22>
- OIT (2018). COVID-19 y el mundo del trabajo. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.ht>

- Pacheco, J., Robles, A., y Ospino, J. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia. *Inf. tecnol.* 29(5). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500259
- Pacora, A. Hernández, L. y Meza, H. (2021). Diseño y validez de contenido de una rúbrica analítica socioformativa para evaluar competencias investigativas en posgrado. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 62-82. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/632>
- Pan, J., Lu, X., & Wang, G. (2021). Transforming scientific research: Organized basic research. *Bulletin of Chinese Academy of Sciences (Chinese Version)*, 36(12), 1395-1403.
- Popovic, K. (2021). Scientific method as the foundation of scientific research. *International Review*, (1-2), 13-17.
- Portocarrero, C. (2022). *Gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94631/Portocarrero_DC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Presidencia de Consejo de Ministros (2017) Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional (24 de agosto 2017). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1347115/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>
- Quintero, L., y Sánchez, A. (2018). El clima organizacional como factor para la calidad en instituciones de educación superior. *Revista Científica Pedagógica Atenas*, 4(48), 47-63. <https://bit.ly/3OvCHLY>
- Robbins, C. (2018). *Administración. (13ra. Edición)*. Editorial Pearson Education. <https://bit.ly/3vVexmZ>
- Rodríguez, R., y Alvarez, R. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE: revista d'innovació i recerca en educació*, 13(2), 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7672166>

- Rojas, R. (2022). *Gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq - Cusco, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101209/Rojas_MRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saavedra, E., Reyes, M., Trujillo, J., Alfaro, C. y Jara, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista Cubana de salud pública*, 45(2), 1-13.
- Seeram, E. (2019). An overview of correlational research. *Radiologic technology*, 91(2), 176-179.
- Smith, D. y Hasan, M. (2020). Quantitative approaches for the evaluation of implementation research studies. *Psychiatry Research*, 283, 112521.
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial San Marcos EIRLtda. Lima.
- Vásquez, F., Bastos-Osorio, N., y Mogrovejo-Andrade, M. (2018). Metodología para la evaluación interna de una cadena de valor. *Clio américa*, 14(27), 401-408. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3685>
- Vásquez, O., Parrales, H., y Morales, V. E. (2021). Proceso administrativo: Factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencias							
Título. Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023							
Nombre: Carrillo Delgado, Suranaihua							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la planificación y el clima organizacional en el personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) Determinar la relación entre la planificación y el clima organizacional en el personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023.</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) Existe relación entre la planificación y el clima organizacional en el personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023.</p>	Variable: gestión administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación de objetivos ▪ Utilización de estrategias • Identificación de metas 	1 – 5	Ordinal	Deficiente [20-47]
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilización de recursos ▪ Asignación de tareas • Desempeño de funciones 	6 – 10	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3)	Regular [48-73]
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación ▪ Trabajo en equipo • Logro de objetivos 	11- 16	En desacuerdo (2)	Eficiente [74-100]
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Medida de corrección y supervisión 	17 - 20	Totalmente en desacuerdo (1)	
						Variable: clima organizacional	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango			

<p>b) ¿Cuál es la relación entre la organización y el clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la dirección y el clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre el control y el clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023?</p>	<p>b) Determinar la relación entre la organización y el clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la dirección y el clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023</p> <p>d) Determinar la relación entre el control y el clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023</p>	<p>b) Existe relación entre la organización y el clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023.</p> <p>c) Existe relación entre la dirección y el clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023</p> <p>d) Existe relación entre el control y el clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023.</p>	Ambiente organizacional	<ul style="list-style-type: none"> infraestructura laboral, Acceso a TIC y predisposición de equipos, Presencia de normas laborales 	1 – 5	<p>Ordinal</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Indiferente (3)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p>	<p>Bajo [20-47]</p> <p>Medio [48-73]</p> <p>Alto [74-100]</p>
			Motivación y pertenecía	<ul style="list-style-type: none"> Impulso de la misión institucional, Valores institucionales, Principios y las costumbres compartidas, Respeto y el trato cortés hacia el usuario 	6 – 10		
			Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de las personas, Fomento de la innovación y la creatividad, Elevación de los títulos de trabajo y el avance de puestos 	11 - 15		
			Dirección y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Dedicación a un objetivo específico, Fuerte sentido de seguridad en uno mismo 	16 - 20		

				<ul style="list-style-type: none"> • Adherencia a principios éticos 		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p>Población: 105 trabajadores</p> <p>Muestra: 80 trabajadores.</p> <p>Muestreo: No probabilístico, por conveniencia.</p>		<p>Variable 1: gestión administrativa Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p> <p>Variable 2: clima organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>		<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial: Se aplicó la prueba de normalidad, además de pruebas estadísticas para la comprobación de hipótesis</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Tabla 11

Operacionalización de la variable Gestión administrativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones/	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles y rango
Es la dirección de las actividades dentro de una organización de manera razonable, con fines de lucro o no lucrativas planifica, dirige, controla todas las tareas y las actividades se organizan según la división del trabajo (Chiavenato, 2009).	La variable por su naturaleza es cualitativa, politómica, categórica y ordinal, el cual esta dividido en cuatro dimensiones, y se establecieron tres niveles de medición, además este fue medido con un cuestionario que constó de 20 ítems.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación de objetivos ▪ Utilización de estrategias ▪ Identificación de metas 	1 – 5	Ordinal Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente [20-47] Regular [48-73] Eficiente [74-100]
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilización de recursos ▪ Asignación de tareas ▪ Desempeño de funciones 	6 – 10		
		Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación ▪ Trabajo en equipo ▪ Logro de objetivos 	11- 16		
		Control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medida de corrección y supervisión 	17 - 20		

Tabla 12

Operacionalización de la variable clima organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango
De acuerdo con la PCM (2017) el clima organizacional se fundamenta en las percepciones individuales, frecuentemente se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral.	La variable por su naturaleza es cualitativa, politómica, categórica y ordinal, el cual esta dividido en cuatro dimensiones, y se establecieron tres niveles de medición, además este fue medido con un cuestionario que constó de 20 ítems	Ambiente organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • infraestructura laboral, • Acceso a TIC y predisposición de equipos, • Presencia de normas laborales 	1 – 5		
		Motivación y pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso de la misión institucional, • Valores institucionales, Principios y las costumbres compartidas, • Respeto y el trato cortés hacia el usuario 	6 – 10	Ordinal Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3)	Bajo [20-47] Medio [48-73]
		Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de las personas, • Fomento de la innovación y la creatividad, • Elevación de los títulos de trabajo y el avance de puestos 	11 - 15	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Alto [74-100]
		Dirección y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación a un objetivo específico, • Fuerte sentido de seguridad en uno mismo • Adherencia a principios éticos 	16 - 20		

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario sobre gestión administrativa

Estimado(a) servidor público, mediante el presente cuestionario se desea obtener información respecto la gestión administrativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Las respuestas son confidenciales y se mantendrá en reserva su identidad. Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso, tomando en cuenta la escala valorativa:

INSTRUCCIONES: A continuación, Ud. encontrará un conjunto de ítems relacionados a la variable trabajo remoto, marque la alternativa según considere pertinente.

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Nº	ÍTEMS	ESCALA DE LIKERT				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN						
1	Reconocer los objetivos institucionales es un aspecto crucial a considerar al implementar planes de gestión administrativa.					
2	Considera que la organización está apegada a la distribución de sus objetivos y aspiraciones institucionales.					
3	Cree que la implementación de estrategias eficaces de gestión administrativa da como resultado el logro exitoso de objetivos predeterminados.					
4	Reconociendo que establecer metas es un aspecto integral de la planificación, es imperativo establecer objetivos para identificar metas y cumplir con los objetivos institucionales.					
5	La institución afirma que sus objetivos son transparentes y factibles, con particularidad en su alcance y alcanzabilidad.					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN						
6	Considera que la utilización adecuada de los recursos puede mejorar la productividad y la eficiencia en gran medida					
7	Considera Está ampliamente extendida la creencia de que la asignación de tareas puede conducir a una mayor eficiencia en la realización y el avance de las actividades relacionadas con el trabajo.					
8	Reconociendo la importancia de definir claramente las responsabilidades laborales para asegurar el desempeño óptimo de las funciones					
9	La asignación de funciones está determinada por la estructura de la organización y las características específicas de los empleados					
10	Al contemplar los perfiles de puestos, es importante reconocer que se construyen con el objetivo de cumplir con los requisitos específicos de cada departamento para lograr los objetivos institucionales					
DIMENSIÓN 3: DIRECCION						

11	Cree usted que es importante la comunicación en el crecimiento de la gestión administrativa					
	Cree usted que los acuerdos tomados deben ser comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado					
13	Cree usted que es importante la colaboración en equipo para lograr objetivos.					
14	Reconociendo la importancia de la toma de decisiones en la gestión administrativa, la participación activa en el proceso se considera crucial para la mejora.					
15	Está ampliamente aceptada la idea de que el seguimiento puede promover el control y ayudar a alcanzar objetivos para mejorar la gestión administrativa.					
	DIMENSIÓN 4. CONTROL					
16	El control de los servicios brindados en la institución pública en el área administrativa es sistematizado y estandarizado.					
17	Se monitorea el desempeño del personal del área administrativa.					
18	Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado					
19	Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en el área administrativa.					
20	Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores del área administrativa					

Muchas gracias

Cuestionario sobre Clima Organizacional

Estimado(a) servidor público, mediante el presente cuestionario se desea obtener información respecto al clima organizacional, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Las respuestas son confidenciales y se mantendrá en reserva su identidad. Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso, tomando en cuenta la escala valorativa:

INSTRUCCIONES: A continuación, Ud. encontrará un conjunto de ítems relacionados a la variable trabajo remoto, marque la alternativa según considere pertinente.

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

N°	Dimensión 1: Ambiente organizacional	Valoración				
		1	2	3	4	5
01	Considero que la distribución de los ambientes de la entidad favorece el clima organizacional.					
02	Considero que los servidores de la entidad disponen de equipos modernos y de buen acceso al TIC que favoreciendo el clima organizacional					
03	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.					
04	Considera que existe sobrecarga laboral en la entidad que limita un adecuado clima organizacional					
	Dimensión 2: Motivación y pertinencia					
05	Considera que la entidad estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.					
06	Considera que la entidad dedica tiempo a revisar que se requiere, para mejorar el desempeño de las personas.					
07	Considero que las prácticas culturales compartidas en la entidad favorecen el clima organizacional.					
08	Considera que en la entidad los jefes de área promueven la práctica de valores					
09	Considero que los servidores son considerados como conocedores de su trabajo y reciben el trato como tal.					
10	Considera que los servidores de la entidad por su desempeño destacado reciben reconocimientos adicionales					
	Dimensión 3: Desarrollo profesional					
11	Considero que el plan de desarrollo de las personas establecido en la entidad favorece el clima organizacional					
12	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.					
13	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo y familiar.					
14	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la Entidad favorecen el clima organizacional.					

15	Considero que siento que, trabajando en la entidad, puedo desarrollar mis competencias profesionales					
Dimensión 5: Dirección y liderazgo						
16	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.					
17	Considera que en la entidad orientan y capacitan constantemente para mejorar el trabajo de oficina					
18	Considero que la confianza que me proporciona el directorio de la Entidad favorece el clima organizacional.					
19	Considera que los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen					
20	Considero que la integridad personal de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.					

Gracias por tu colaboración

Anexo 4. Modelo de Consentimiento informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

.....

Investigador (a) (es):

.....

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "....."; cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....

.....

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: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Anexo 5. Validación



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco - 2023". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Norma Cruz Sencoc	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctorado ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	SECTOR PÚBLICO - EDUCACIÓN	
Institución donde labora:	UGEL - CANCHIS	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa
Autor (s):	Carrillo Delgado, Suranaihua
Procedencia:	Chiavenato (2009)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Nivel de percepción sobre la gestión administrativa

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa
• Primera dimensión: planificación

Objetivos de la Dimensión (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Utilización de objetivos	Reconocer los objetivos institucionales es un aspecto crucial a considerar al implementar planes de gestión administrativa.			X				X					X	
	Considera que la organización está apegada a la distribución de sus objetivos y aspiraciones institucionales.			X				X					X	
Utilización de Estrategias	Cree que la implementación de estrategias eficaces de gestión administrativa da como resultado el logro exitoso de objetivos predeterminados.			X				X					X	
	Reconociendo que establecer metas en un aspecto integral de la planificación, es imperativo establecer objetivos para identificar metas y cumplir con los objetivos institucionales.			X				X					X	
Identificación de metas	La institución afirma que sus objetivos son transparentes y factibles, con particularidad en su alcance y alcanzabilidad.			X				X					X	

• Segunda dimensión: organización

Objetivos de la Dimensión (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Utilización de recursos	Considera que la utilización adecuada de los recursos puede mejorar la productividad y la eficiencia en gran medida.			X				X					X	
Asignación de tareas	Considera. Está ampliamente extendida la creencia de que la asignación de tareas puede conducir a una mayor eficiencia en la realización y el avance de las actividades relacionadas con el trabajo.			X				X					X	
Desempeño de funciones	Reconociendo la importancia de definir claramente las responsabilidades laborales para asegurar el desempeño óptimo de las funciones.			X				X					X	
	La asignación de funciones está determinada por la estructura			X				X					X	

	de la organización y sus características específicas de los empleados.													
	Al contemplar los perfiles de puestos, es importante reconocer que se conforman con el objetivo de cumplir con los requisitos específicos de cada departamento para lograr los objetivos institucionales.			X				X					X	

• Tercera dimensión: dirección

Objetivos de la Dimensión (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Comunicación	Cree usted que es importante la comunicación en el crecimiento de la gestión administrativa.			X				X					X	
	Cree usted que los acuerdos tomados deben ser comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado.			X				X					X	
Trabajo en equipo	Cree usted que es importante la colaboración en equipo para lograr objetivos.			X				X					X	
	Reconociendo la importancia de la toma de decisiones en la gestión administrativa, la participación activa en el proceso se considera crucial para la mejora.			X				X					X	
Logro de objetivos	Está ampliamente aceptada la idea de que el seguimiento puede promover el control y ayudar a alcanzar objetivos para mejorar la gestión administrativa.			X				X					X	

• Cuarta dimensión: control

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Medida de corrección y supervisión	El control de los servicios brindados en la institución pública en el área administrativa es sistematizado y estandarizado.			X				X				X		
	Se monitorea el desempeño del personal del área administrativa.			X			X				X			
	Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.			X			X				X			
	Se realiza una reorientación de funciones según las deficiencias encontradas en el área administrativa.			X			X				X			
	Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores del área administrativa.			X			X				X			



 Mg. Norma Cruz Soncco
 40316322

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco - 2023". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Norma Cruz Soncco
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	SECTOR PÚBLICO - EDUCACIÓN
Institución donde labora:	UGEL - CANCHIS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional
Autor (s):	Carmelo Delgado, Suranahuá
Procedencia:	Presidencia del Consejo de Ministros (2017)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Nivel de percepción sobre el clima organizacional

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre clima organizacional

• Primera dimensión: ambiente organizacional

Objetivos de la Dimensión (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Disposición arquitectónica del centro de trabajo	Considero que la distribución de los ambientes de la entidad favorece el clima organizacional.				X				X				X	
Disposición de equipos y acceso a tic	Considero que los servidores de la entidad disponen de equipos modernos y de buen acceso al TIC que favoreciendo el clima organizacional				X				X				X	
Existencia de normas laborales	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.				X				X				X	
	Considera que existe sobrecarga laboral en la entidad que limita un adecuado clima organizacional				X				X				X	

• Segunda dimensión: motivación y pertinencia

Objetivos de la Dimensión (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Promoción de la misión institucional	Considera que la entidad estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.				X				X				X	
	Considera que la entidad dedica tiempo a revisar que se requiere, para mejorar el desempeño de las personas.				X				X				X	
Valores y prácticas compartidas	Considero que las prácticas culturales compartidas en la entidad favorecen el clima organizacional				X				X				X	
	Considera que en la entidad los jefes de área promueven la práctica de valores				X				X				X	
Respeto y trato cordial	Considero que los servidores son considerados como conocedores de su trabajo y reciben el trato como tal.				X				X				X	
	Considera que los servidores de la entidad por su desempeño destacado reciben reconocimientos adicionales				X				X				X	

• Tercera dimensión: desarrollo profesional

Objetivos de la Dimensión (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Plan de desarrollo	Considero que el plan de desarrollo de las personas establecido en la entidad favorece el clima organizacional				X				X				X	
Innovación y creatividad	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.				X				X				X	
	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.				X				X				X	
Ascensos y promoción de puestos	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la Entidad favorecen el clima organizacional				X				X				X	
	Considero que siendo que trabajando en la entidad, puedo desarrollar mis competencias profesionales				X				X				X	



• Cuarta dimensión: Dirección y liderazgo

Objetivos de la Dimensión (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Compromiso con la misión	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.				X				X				X	
	Considera que en la entidad orientan y capacitan constantemente para mejorar el trabajo de oficina				X				X				X	
Confianza en sí mismo	Considero que la confianza que me proporciona el directorio de la Entidad favorece el clima organizacional.				X				X				X	
	Considera que los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen				X				X				X	
Integridad personal	Considero que la integridad personal de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.				X				X				X	

[Handwritten signature]

Mg. Norma Cruz Somoza
40316322

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CRUZ SONCCO, NORMA DNI 40316822	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD EDUCACION INICIAL Y PRIMARIA Fecha de diploma: 17/03/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
CRUZ SONCCO, NORMA DNI 40316822	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 28/10/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
CRUZ SONCCO, NORMA DNI 40316822	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 08/08/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco - 2023". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Amandina Bellido Calanchi
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Salud - Administrativa
Institución donde labora:	Hospital Antonio Lorena - Cusco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa
Autor (a):	Carrillo Delgado, Suranaihua
Procedencia:	Chiavenato (2009)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa

• Primera dimensión: planificación

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Utilización de objetivos	Reconocer los objetivos institucionales es un aspecto crucial a considerar al implementar planes de gestión administrativa.			x					x				x	
	Considera que la organización está apegada a la distribución de sus objetivos y aspiraciones institucionales.			x					x				x	
Utilización de Estrategias	Cree que la implementación de estrategias eficaces de gestión administrativa da como resultado el logro exitoso de objetivos predeterminados.				x				x				x	
Identificación de metas	Reconociendo que establecer metas es un aspecto integral de la planificación, es imperativo establecer objetivos para identificar metas y cumplir con los objetivos institucionales.			x					x				x	
	La institución afirma que sus objetivos son transparentes y factibles, con particularidad en su alcance y alcanzabilidad.			x					x				x	

• Segunda dimensión: organización

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Utilización de recursos	Considera que la utilización adecuada de los recursos puede mejorar la productividad y la eficiencia en gran medida			x					x				x	
Asignación de tareas	Considera que está ampliamente extendida la creencia de que la asignación de tareas puede conducir a una mayor eficiencia en la realización y el avance de las actividades relacionadas con el trabajo.			x					x				x	
Desempeño de funciones	Reconociendo la importancia de definir claramente las responsabilidades laborales para asegurar el desempeño óptimo de las funciones			x					x				x	

	La asignación de funciones está determinada por la estructura de la organización y las características específicas de los empleados			x					x				x	
	Al contemplar los perfiles de puestos, es importante reconocer que se construyen con el objetivo de cumplir con los requisitos específicos de cada departamento para lograr los objetivos institucionales			x					x				x	

• Tercera dimensión: dirección

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Comunicación	Cree usted que es importante la comunicación en el crecimiento de la gestión administrativa			x					x				x	
	Cree usted que los acuerdos tomados deben ser comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado			x					x				x	
Trabajo en equipo	Cree usted que es importante la colaboración en equipo para lograr objetivos.			x					x				x	
	Reconociendo la importancia de la toma de decisiones en la gestión administrativa, la participación activa en el proceso se considera crucial para la mejora.			x					x				x	
Logro de objetivos	Está ampliamente aceptada la idea de que el seguimiento puede promover el control y ayudar a alcanzar objetivos para mejorar la gestión administrativa.			x					x				x	

• Cuarta dimensión: control

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Medida de corrección y supervisión	El control de los servicios brindados en la institución pública en el área administrativa es sistematizado y estandarizado.		x					x				x		
	Se monitorea el desempeño del personal del área administrativa.		x					x				x		
	Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado		x					x				x		
	Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en el área administrativa.		x					x				x		
	Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores del área administrativa			x				x				x		



• Cuarta dimensión: Dirección y liderazgo

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Compromiso con la misión	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.		x					x				x		
	Considero que en la entidad orientan y capacitan constantemente para mejorar el trabajo de oficina		x					x				x		
Confianza en sí mismo	Considero que la confianza que me proporciona el director de la Entidad favorece el clima organizacional.		x					x				x		
	Considero que los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen		x					x				x		
Integridad personal	Considero que la integridad personal de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.		x					x				x		


Antonina Bellido Calanchi

DNI .23865782

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco - 2023". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Amandina Bellido Calanchi
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Salud - Administrativa
Institución donde labora:	Hospital Antonio Lorena - Cusco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional
Autor (a):	Carrillo Delgado, Suranaihua
Procedencia:	Presidencia del Consejo de Ministros (2017)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Nivel de percepción sobre el clima organizacional

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre clima organizacional

• Primera dimensión: ambiente organizacional

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Disposición arquitectónica del centro de trabajo	Considero que la distribución de los ambientes de la entidad favorece el clima organizacional.		x					x				x		
Disposición de equipos y acceso a tic	Considero que los servidores de la entidad disponen de equipos modernos y de buen acceso al TIC que favoreciendo el clima organizacional		x					x				x		
Existencia de normas laborales	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.		x					x				x		
	Considera que existe sobrecarga laboral en la entidad que limita un adecuado clima organizacional		x					x				x		

• Segunda dimensión: motivación y pertinencia

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Promoción de la misión institucional	Considera que la entidad estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.		x					x				x		
	Considera que la entidad dedica tiempo a revisar que se requiere, para mejorar el desempeño de las personas.		x					x				x		
Valores y practicas compartidas	Considero que las prácticas culturales compartidas en la entidad favorecen el clima organizacional		x					x				x		
	Considera que en la entidad los jefes de área promueven la práctica de valores		x					x				x		
Respeto y trato cordial	Considero que los servidores son considerados como conocedores de su trabajo y reciben el trato como tal.		x					x				x		
	Considera que los servidores de la entidad por su desempeño destacado reciben reconocimientos adicionales		x					x				x		

• Tercera dimensión: desarrollo profesional

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Plan de desarrollo	Considero que el plan de desarrollo de las personas establecido en la entidad favorece el clima organizacional		x					x				x		
Innovación y creatividad	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.		x					x				x		
	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.		x					x				x		
Ascensos y promoción de puesto	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la Entidad favorecen el clima organizacional.		x					x				x		
	Considero que siento que, trabajando en la entidad, puedo desarrollar mis competencias profesionales		x					x				x		



• Cuarta dimensión: Dirección y liderazgo

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Compromiso con la misión	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.	x						x				x		
	Considera que en la entidad orientan y capacitan constantemente para mejorar el trabajo de oficina.	x						x				x		
Confianza en sí mismo	Considero que la confianza que me proporciona el director de la Entidad favorece el clima organizacional.	x						x				x		
	Considera que los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen	x						x				x		
Integridad personal	Considero que la integridad personal de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.	x						x				x		


 Armandina Bellido Calanchi

DNI 23865782



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BELLIDO CALANCHI, AMANDINA DNI 23865782	ECONOMISTA Fecha de diploma: 02/01/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
BELLIDO CALANCHI, AMANDINA DNI 23865782	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 11/01/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
BELLIDO CALANCHI, AMANDINA DNI 23865782	Maestra en Gestión Pública Fecha de diploma: 13/03/2023 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 02/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco - 2023". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SEBASTIÁN MESIAS, Mirtha Yamileth
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Estudio Jurídico Flores y Asociados
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa
Autor (a):	Carrillo Delgado, Suranaihua
Procedencia:	Chiavenato (2009)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Nivel de percepción sobre la gestión administrativa

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa

▪ Primera dimensión: planificación

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Utilización de objetivos	Reconocer los objetivos institucionales es un aspecto crucial a considerar al implementar planes de gestión administrativa.			X					X				X	
	Considera que la organización está apegada a la distribución de sus objetivos y aspiraciones institucionales.			X					X				X	
Utilización de Estrategias	Cree que la implementación de estrategias eficaces de gestión administrativa da como resultado el logro exitoso de objetivos predeterminados.			X					X				X	
Identificación de metas	Reconociendo que establecer metas es un aspecto integral de la planificación, es imperativo establecer objetivos para identificar metas y cumplir con los objetivos institucionales.			X					X				X	
	La institución afirma que sus objetivos son transparentes y factibles, con particularidad en su alcance y alcanzabilidad.			X					X				X	

▪ Segunda dimensión: organización

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Utilización de recursos	Considera que la utilización adecuada de los recursos puede mejorar la productividad y la eficiencia en gran medida			X					X				X	
Asignación de tareas	Considera Está ampliamente extendida la creencia de que la asignación de tareas puede conducir a una mayor eficiencia en la realización y el avance de las actividades relacionadas con el trabajo.			X					X				X	
Desempeño de funciones	Reconociendo la importancia de definir claramente las responsabilidades laborales para asegurar el desempeño óptimo de las funciones			X					X				X	

	La asignación de funciones está determinada por la estructura de la organización y las características específicas de los empleados			X					X				X	
	Al contemplar los perfiles de puestos, es importante reconocer que se construyen con el objetivo de cumplir con los requisitos específicos de cada departamento para lograr los objetivos institucionales			X					X				X	

▪ Tercera dimensión: dirección

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Comunicación	Cree usted que es importante la comunicación en el crecimiento de la gestión administrativa			X					X				X	
	Cree usted que los acuerdos tomados deben ser comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado			X					X				X	
Trabajo en equipo	Cree usted que es importante la colaboración en equipo para lograr objetivos.			X					X				X	
	Reconociendo la importancia de la toma de decisiones en la gestión administrativa, la participación activa en el proceso se considera crucial para la mejora.			X					X				X	
Logro de objetivos	Está ampliamente aceptada la idea de que el seguimiento puede promover el control y ayudar a alcanzar objetivos para mejorar la gestión administrativa.			X					X				X	

▪ Cuarta dimensión: control

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Medida de corrección y supervisión	El control de los servicios brindados en la institución pública en el área administrativa es sistematizado y estandarizado.			X				X				X		
	Se monitorea el desempeño del personal del área administrativa.			X				X				X		
	Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado			X				X				X		
	Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en el área administrativa.			X				X				X		
	Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores del área administrativa			X				X				X		



Firma del Experto Informante
DNI: 74041710

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco - 2023". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SEBASTIAN MESIAS, Mirtha Yamileth
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Estudio Jurídico Flores y Asociados
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional
Autor (a):	Carrillo Delgado, Suranaihua
Procedencia:	Presidencia del Consejo de Ministros (2017)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	Sector público
Significación:	Nivel de percepción sobre el clima organizacional

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre clima organizacional

Primera dimensión: ambiente organizacional

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Disposición arquitectónica del centro de trabajo	Considero que la distribución de los ambientes de la entidad favorece el clima organizacional.			X				X				X		
Disposición de equipos y acceso a tic	Considero que los servidores de la entidad disponen de equipos modernos y de buen acceso al TIC que favoreciendo el clima organizacional			X				X				X		
Existencia de normas laborales	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			X				X				X		
	Considera que existe sobrecarga laboral en la entidad que limita un adecuado clima organizacional			X				X				X		

Segunda dimensión: motivación y pertinencia

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Promoción de la misión institucional	Considera que la entidad estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			X				X				X		
	Considera que la entidad dedica tiempo a revisar que se requiere, para mejorar el desempeño de las personas.			X				X				X		
Valores y practicas compartidas	Considero que las prácticas culturales compartidas en la entidad favorecen el clima organizacional.			X				X				X		
	Considera que en la entidad los jefes de área promueven la práctica de valores			X				X				X		
Respeto y trato cordial	Considero que los servidores son considerados como conocedores de su trabajo y reciben el trato como tal.			X				X				X		
	Considera que los servidores de la entidad por su desempeño destacado reciben reconocimientos adicionales			X				X				X		

Tercera dimensión: desarrollo profesional

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Plan de desarrollo	Considero que el plan de desarrollo de las personas establecido en la entidad favorece el clima organizacional			X				X				X		
Innovación y creatividad	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			X				X				X		
	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			X				X				X		
Ascensos y promoción de puesto	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la Entidad favorecen el clima organizacional.			X				X				X		
	Considero que siento que, trabajando en la entidad, puedo desarrollar mis competencias profesionales			X				X				X		

Cuarta dimensión: Dirección y liderazgo

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Compromiso con la misión	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.			X				X				X		
	Considera que en la entidad orientan y capacitan constantemente para mejorar el trabajo de oficina			X				X				X		
Confianza en si mismo	Considero que la confianza que me proporciona el directorio de la Entidad favorece el clima organizacional.			X				X				X		
	Considera que los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen			X				X				X		
Integridad personal	Considero que la integridad personal de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.			X				X				X		


 Firma del Experto Informante
 DNI: 74041710

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SEBASTIAN MESIAS, MIRTHA YAMILET DNI 74041710	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 30/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 02/02/2015 Fecha egreso: 05/01/2021	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
SEBASTIAN MESIAS, MIRTHA YAMILET DNI 74041710	Título Profesional de Abogada Fecha de diploma: 16/03/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
SEBASTIAN MESIAS, MIRTHA YAMILET DNI 74041710	Maestra en Gestión Pública Fecha de diploma: 10/07/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 31/08/2021 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Validación de V de Aiken

Instrumentos sobre gestión administrativa

Items	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Promedio (p)	V de Aiken por item
	Criterios			Criterios			Criterios				
	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00

$$V = \frac{S}{n(c-1)} = 1.00$$

P = promedio de la valoración de todos los expertos por item

n = Número de expertos que participan en el estudio

c = Número de niveles de la escala de evaluación utilizada

Instrumento clima organizacional

Items	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Promedio (p)	<i>V de Aiken por item</i>
	Criterios			Criterios			Criterios				
	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1.00

$$V = \frac{S}{n(c-1)} = 1.00$$

P = promedio de la valoración de todos los expertos por item

n = Número de expertos que participan en el estudio

c = Número de niveles de la escala de evaluación utilizada

Anexo 6. Confiabilidad

Prueba piloto

Escala: Gestión administrativa			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a		
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad			
		N	%
Alfa de Cronbach	N de elementos		
.832	20		

Escala: Clima organizacional			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a		
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad			
		N	%
Alfa de Cronbach	N de elementos		
.722	20		

Base de datos

Variable gestión administrativa																					
Sujeto	D1					D2					D3					D4					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
S1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
S2	5	5	5	4	4	5	1	5	5	1	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5
S3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
S4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
S5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
S6	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
S7	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5
S8	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
S9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4
S10	5	4	4	3	4	4	1	4	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4
S11	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S12	5	5	5	4	4	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S13	5	5	4	4	4	5	1	4	5	1	5	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5
S14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4
S15	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5
S16	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
S17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S19	4	5	3	3	5	5	4	4	5	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S20	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4

Variable 2 Clima organizacional																					
Sujeto	D1					D2					D3					D4					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
S1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
S4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	2	3	3	4
S5	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2	4	4	2	3	3	2	4	2	3	3	4
S6	1	3	2	3	5	1	2	4	3	2	5	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4
S7	2	3	2	4	2	4	3	2	4	5	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	4
S8	3	4	2	5	5	3	4	2	3	5	3	4	3	3	5	4	2	3	3	4	4
S9	1	2	5	3	1	4	1	2	1	4	3	2	3	4	2	5	2	4	4	2	4
S10	2	4	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	4	1	2	1	5	3	2	1	4
S11	4	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	4
S12	2	3	4	3	2	3	4	1	2	2	2	3	4	1	3	4	4	3	2	4	4
S13	3	3	2	4	2	4	3	1	4	2	4	2	5	4	2	2	3	4	2	3	4
S14	2	4	3	2	4	3	5	2	4	3	5	5	3	2	4	3	2	3	4	3	4
S15	2	3	4	2	3	3	5	2	4	3	5	4	2	3	4	2	4	4	2	5	4
S16	2	4	4	2	3	2	4	2	4	4	1	2	4	2	2	3	4	2	2	4	4
S17	2	4	3	4	2	4	3	3	4	1	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4
S18	2	3	1	5	5	2	2	1	3	4	1	3	5	3	3	1	3	2	4	4	4
S19	3	2	3	3	2	4	4	2	3	1	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4
S20	2	4	2	4	4	3	1	2	3	2	5	3	4	2	2	3	1	2	3	3	4

Confiabilidad general

Escala: Gestión Administrativa - total

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	80	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.916	20

Escala: Clima organizacional - Total

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	80	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.856	20

Anexo 8. Carta de presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 21 de noviembre de 2023
Carta R. 0044-2023-UCV-VA-EPG-P01/3

MAG.
Judith Javier Ramos
DIRECTORA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANCHIS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CARRILLO DELGADO, SURANA HUA; identificada con DNI N° 46033923 y con código de matrícula N° 7002679534; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CUSCO - 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador CARRILLO DELGADO, SURANA HUA, asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: masafemarches.epg.in@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Heiga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 9. Carta de autorización de aplicación de instrumentos



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL - CUSCO
UNIDAD EJECUTORA N° 301 - EDUCACIÓN CANCHIS



Sicuaní, 04 de diciembre del 2023.

CARTA ADMINISTRATIVA N° 477- 2023 – GR-C/GEREDU-C/D.UGELC

SEÑORA,
DRA. HELGA R. MAJO MARRUFO
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
PRESENTE. -

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigir la presente para saludarlo y a la vez comunicar que habiendo recepcionado su solicitud con Registro N° 25133 de fecha 29 de noviembre, donde solicita autorización para acceso a la información para la ejecución de tesis - "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CUSCO - 2023"

Que, nuestra institución apoyando las aspiraciones profesionales **SE AUTORIZA** a **SURAMAIHUA CARRILLO DELGADO** con DNI N° 46033923 del Programa de Maestría en Gestión Pública.

Para tal efecto, se brindará las facilidades del caso para que pueda cumplir con el proceso de investigación conforme lo solicitado.

Sin otro particular, y agradeciendo la atención a la presente, quedo de usted

Atentamente,



Anexo 10. Otros

Baremación de las variables y dimensiones

Rango según número de ítems Escala de Likert – Según respuesta

Rangos para recodificar en distintas variables – SPSS

Cálculo de los Rangos - 3					
Numero de Ítems				Cambio de Resultados	
Mínimo de puntaje	0	Alternativas	Cálculo Mínimo y Máximo	0	0
Máximo Puntaje	0	5			
SPSS	Mínimo	Máximo			
	0	0			
	1	0			
	1	0			

Gestión administrativa		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Niveles	Rango	Planificación	Organización	Dirección	Control
Deficiente	[20-47]	[5-12]	[5-12]	[5-12]	[5-12]
Regular	[48-73]	[13-18]	[13-18]	[13-18]	[13-18]
Eficiente	[74-100]	[19-25]	[19-25]	[19-25]	[19-25]

Clima organizacional		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Niveles	Rango	Ambiente organizacional	Motivación y pertinencia	Desarrollo profesional	Dirección y liderazgo
Bajo	[20-47]	[5-12]	[5-12]	[5-12]	[5-12]
Medio	[48-73]	[13-18]	[13-18]	[13-18]	[13-18]
Alto	[74-100]	[19-25]	[19-25]	[19-25]	[19-25]

Base de datos

Variable gestion administrativa																				
Sujeto	D1					D2					D3					D4				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
S1	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3
S2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4	5	3
S3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
S4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4
S5	3	4	1	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
S6	4	3	3	5	4	3	3	1	1	1	5	3	1	2	4	4	3	3	2	2
S7	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
S8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3
S9	1	2	3	4	2	4	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3
S10	2	2	2	4	2	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	2	2	2	3	3
S11	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
S12	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4
S13	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
S14	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	4
S15	2	2	2	3	2	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3
S16	2	2	2	2	1	3	4	3	4	2	4	3	4	3	5	2	4	4	2	4
S17	2	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	2	4	3	2	5	4	2	4
S18	2	3	5	3	1	4	2	4	3	5	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2
S19	2	2	2	5	1	3	1	5	1	5	2	2	4	3	4	2	4	5	2	4
S20	2	2	2	5	2	3	5	2	5	3	4	2	5	4	2	4	5	3	2	1
S21	2	2	5	2	2	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	2	1	2	4	1
S22	2	2	2	2	1	3	4	2	4	2	3	1	2	1	3	2	3	5	3	2
S23	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	1	4	4	2	4	1	5	4	3	1
S24	1	2	2	3	2	4	1	5	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4
S25	1	2	2	2	1	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	5	1	4	3
S26	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	4	4	2	4	2	2	4	5	1	2
S27	2	2	3	2	1	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	5	4	2	2	4
S28	3	2	5	3	1	4	1	4	2	4	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3
S29	1	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	2	1	3	4	4	2	1	2	1
S30	2	2	3	2	2	2	2	3	5	4	2	3	4	2	3	3	2	2	1	2
S31	2	5	2	2	2	3	2	3	1	4	1	2	3	1	1	2	2	4	2	1
S32	2	2	5	1	2	1	3	2	2	3	2	3	5	3	2	4	3	3	1	3
S33	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	4	1	2	4	1	2	1	2	1
S34	3	2	1	3	2	1	3	2	2	4	2	3	3	1	3	4	3	2	4	2
S35	2	2	5	1	1	1	4	3	5	1	2	5	3	1	4	3	1	2	3	3
S36	2	3	5	2	1	3	3	4	1	3	3	4	1	4	2	3	4	2	4	3
S37	3	2	2	1	2	2	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	4	3	4	2
S38	2	2	3	1	2	4	1	4	4	1	2	3	2	1	4	1	3	2	1	4
S39	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	5	1	3	2	3	5	2	3	2
S40	1	3	2	2	1	4	2	3	1	4	1	3	2	1	4	2	3	3	1	2
S41	2	2	2	1	2	2	3	1	3	1	1	2	1	4	2	4	2	3	1	3
S42	2	2	2	1	1	5	4	2	4	2	4	3	2	3	4	1	3	2	4	3
S43	2	2	2	2	1	3	1	4	2	4	2	3	5	2	4	2	4	2	4	2
S44	2	2	1	2	2	4	1	3	2	2	3	1	4	5	2	3	1	4	3	1
S45	2	2	5	3	1	3	1	4	2	4	2	3	4	2	4	1	3	2	5	3
S46	2	5	2	1	1	4	1	4	2	4	1	3	1	5	2	4	2	1	4	3

S47	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	5	2	4	2	2	4
S48	1	2	2	1	1	3	2	2	4	2	1	4	2	4	2	3	2	3	1	4
S49	2	5	3	2	1	3	2	1	5	1	3	1	5	2	3	1	5	3	5	2
S50	2	2	2	1	1	4	2	3	5	2	5	2	2	4	4	2	5	4	3	5
S51	5	2	2	1	2	2	5	3	2	5	2	5	4	2	5	4	4	2	4	2
S52	2	5	5	2	2	2	4	2	4	1	5	3	3	1	1	5	3	1	4	3
S53	3	2	5	3	1	3	1	5	4	2	4	2	4	2	2	5	3	1	3	4
S54	2	2	5	3	1	5	2	4	5	2	1	3	2	3	2	5	2	3	4	1
S55	2	1	5	3	1	4	4	1	5	3	1	4	2	5	1	5	3	1	5	1
S56	2	5	3	2	2	2	1	5	4	2	5	2	5	3	2	5	3	2	5	2
S57	2	3	1	3	1	5	2	1	2	4	5	3	2	4	2	4	2	3	2	4
S58	2	2	3	2	1	4	2	3	4	2	3	2	4	5	3	3	4	2	4	3
S59	2	3	2	2	1	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	2	5	2	4
S60	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	4	2	4	4	2	4	3	5	2
S61	2	2	5	3	1	3	2	5	3	3	5	2	3	3	4	2	4	5	3	4
S62	2	3	5	2	2	1	2	4	4	2	5	3	4	2	4	2	4	3	4	2
S63	3	2	2	2	1	4	4	2	1	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3	1
S64	2	3	5	2	2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	3	4	2	3	4	3
S65	3	5	2	2	2	3	4	3	2	5	3	2	5	3	4	2	5	3	4	5
S66	5	2	2	5	1	2	1	5	4	2	3	5	2	5	2	3	2	5	3	3
S67	2	3	5	3	1	1	2	5	4	3	5	2	5	2	4	3	1	2	3	4
S68	3	2	5	5	1	4	2	2	4	5	2	4	2	4	2	4	3	5	2	3
S69	2	2	3	5	1	3	2	4	2	4	4	2	5	4	3	4	2	4	2	4
S70	2	2	3	2	2	3	5	3	2	4	5	3	4	2	4	3	4	2	3	4
S71	3	2	2	3	2	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	3	5	3	4	2
S72	1	5	2	2	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	1	5	2	4	1
S73	2	2	5	5	1	2	4	3	4	2	4	2	5	2	4	2	5	4	2	4
S74	3	2	5	3	2	3	3	2	4	3	5	2	4	2	4	3	4	1	3	2
S75	2	2	2	5	1	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	5	2	1	3	4
S76	2	2	2	5	1	2	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	3	5
S77	1	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	5	3	2	4	2	3	2	4	2
S78	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	4	3	2	5	3	2	4	2	4	2
S79	2	2	3	5	1	4	2	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	2	1	4
S80	2	2	3	2	2	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	3	3

Variable 2 Clima organizacional																				
Sujeto	D1					D2					D3					D4				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
S1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
S4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	2	3
S5	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2	4	4	2	3	3	3	2	4	2	3
S6	1	3	2	3	5	1	2	4	3	2	5	3	2	2	4	3	2	2	3	4
S7	2	3	2	4	2	4	3	2	4	5	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4
S8	3	4	2	5	5	3	4	2	3	5	3	4	3	3	5	4	2	3	3	4
S9	1	2	5	3	1	4	1	2	1	4	3	2	3	4	2	5	2	4	4	2
S10	2	4	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	4	1	2	1	5	3	2	1
S11	4	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3
S12	2	3	4	3	2	3	4	1	2	2	2	3	4	1	3	4	4	3	2	4
S13	3	3	2	4	2	4	3	1	4	2	4	2	5	4	2	2	3	4	2	3
S14	2	4	3	2	4	3	5	2	4	3	5	5	3	2	4	3	2	3	4	3
S15	2	3	4	2	3	3	5	2	4	3	5	4	2	3	4	2	4	4	2	5
S16	2	4	4	2	3	2	4	2	4	4	1	2	4	2	2	3	4	2	2	4
S17	2	4	3	4	2	4	3	3	4	1	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2
S18	2	3	1	5	5	2	2	1	3	4	1	3	5	3	3	1	3	2	4	4
S19	3	2	3	3	2	4	4	2	3	1	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2
S20	2	4	2	4	4	3	1	2	3	2	5	3	4	2	2	3	1	2	3	3
S21	2	5	4	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	4	4	5	2	4	5
S22	1	3	4	3	1	3	3	1	2	4	4	1	3	1	5	3	2	3	4	3
S23	1	4	2	4	3	2	4	2	2	4	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4
S24	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	1	5	3	3	2	4	3	5	2	4
S25	1	4	3	1	4	2	3	1	4	3	1	3	3	1	4	4	2	3	2	4
S26	2	5	1	3	4	2	1	3	2	4	2	5	3	2	4	2	4	5	2	3
S27	1	3	2	4	2	1	3	1	4	2	3	1	4	2	4	1	3	4	2	4
S28	2	2	4	2	4	2	1	3	2	4	3	1	2	4	2	5	4	2	1	3
S29	3	2	5	2	3	3	3	2	5	1	3	1	5	3	2	3	2	4	2	3
S30	3	1	5	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	1	3	4	2	4
S31	2	5	5	2	3	3	5	2	1	4	2	2	5	2	1	5	3	1	4	5
S32	3	4	2	1	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	1	3	4	2	4	2
S33	3	2	4	3	1	3	2	5	4	1	5	2	5	3	2	3	5	1	2	3
S34	2	4	2	3	2	3	5	2	5	2	4	1	2	5	4	5	2	1	3	1
S35	2	4	2	4	3	1	4	2	1	5	3	2	3	5	2	4	2	2	4	2
S36	4	3	2	5	3	5	2	4	2	5	2	1	4	5	3	1	2	5	3	4
S37	2	5	3	1	5	2	5	4	2	5	4	2	4	3	2	5	5	4	3	4
S38	4	2	4	1	5	3	1	3	4	1	5	2	5	3	1	5	3	5	4	3
S39	2	5	2	2	5	3	2	4	2	4	3	2	4	5	2	5	4	1	3	2
S40	3	4	2	4	3	4	5	4	2	5	4	3	2	5	2	4	5	5	3	5
S41	3	1	5	3	2	5	2	5	3	1	5	4	3	2	4	3	5	2	3	5
S42	1	5	3	4	2	4	3	1	3	4	1	1	5	4	1	2	4	3	2	5
S43	1	4	2	4	3	2	4	1	3	2	5	3	1	4	2	5	4	3	2	3
S44	3	4	1	5	4	3	2	4	2	1	2	4	2	5	3	4	3	4	1	3
S45	4	3	2	4	2	5	1	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	3	3
S46	2	4	3	2	4	4	2	5	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	5	3
S47	3	4	5	3	1	4	2	4	2	2	4	5	2	3	2	4	2	4	2	4
S48	2	4	3	2	4	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	2	4	3	2

S49	2	3	5	3	2	4	2	4	2	3	1	3	4	2	2	4	2	5	4	2
S50	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	4	4	5	5	2	4	5	4
S51	1	4	2	3	2	4	2	4	2	5	3	5	2	4	2	5	3	5	3	4
S52	1	3	4	4	2	5	4	2	5	1	3	5	3	2	4	2	5	2	4	4
S53	2	5	3	4	3	2	5	1	3	2	3	3	2	4	1	3	1	4	3	3
S54	5	2	3	5	3	2	5	3	2	4	5	2	4	5	2	4	4	4	2	4
S55	2	5	3	4	2	5	1	3	5	4	2	4	2	5	3	5	3	4	2	4
S56	2	2	4	2	3	4	1	4	4	2	5	3	2	5	4	3	3	4	2	3
S57	2	4	3	2	5	1	3	4	2	3	4	2	5	4	2	2	4	2	4	3
S58	2	4	4	2	4	2	5	3	2	4	2	4	3	3	5	2	4	3	2	4
S59	3	4	3	2	5	3	4	3	2	5	4	2	4	4	2	5	2	4	2	4
S60	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3
S61	3	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4
S62	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	3	4	2	3	2	2	5	4	5
S63	1	3	5	2	4	3	1	4	2	5	2	4	2	4	2	2	4	3	2	5
S64	1	3	2	4	5	4	3	5	3	2	5	3	2	5	4	3	5	3	1	2
S65	2	4	2	4	5	4	1	3	2	5	2	4	2	5	3	1	3	2	3	1
S66	3	4	2	5	2	5	2	2	5	4	2	3	2	5	3	2	4	3	5	3
S67	4	3	5	2	4	2	2	5	3	1	3	1	4	2	4	3	2	4	2	3
S68	1	4	3	1	3	5	4	2	3	5	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3
S69	2	4	3	1	3	1	4	3	2	4	3	5	3	2	4	3	4	2	3	4
S70	3	2	4	5	4	2	3	4	2	4	5	2	2	3	4	1	4	4	2	5
S71	1	4	5	3	5	2	1	5	3	4	2	4	3	4	3	2	4	2	4	3
S72	4	3	4	2	4	4	1	4	2	5	3	2	4	3	2	4	4	2	3	5
S73	2	4	2	3	4	5	3	4	2	4	5	3	4	2	4	2	4	2	4	3
S74	3	4	2	4	1	3	3	2	4	5	2	4	5	1	5	4	2	4	3	4
S75	4	5	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	3	5	2	4	2	4	2
S76	2	4	2	4	2	4	2	5	3	5	3	1	2	3	3	5	2	2	3	1
S77	3	4	1	2	5	5	2	4	5	3	4	2	4	2	2	4	3	2	4	4
S78	2	4	2	3	5	3	2	2	4	5	1	3	4	2	4	1	5	2	4	2
S79	3	4	4	2	4	5	3	2	5	4	2	4	3	1	2	4	2	4	4	3
S80	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	3	4	2	4	4	2	3	2	5