



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión administrativa y clima organizacional de los
trabajadores en un Centro de Salud de Chocope, año 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Cavero Sarmiento, Mixy Rossenbert (orcid.org/0000-0003-3842-9892)

ASESOR:

Dr. De la Torre Collao, Cristhians Omar (orcid.org/0000-0001-6313-2295)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre, Milagros Amparo Sarmiento García, por ser mi pilar mi fuente de inspiración día a día por formarme con valores y principios y así ser una mejor persona y enseñarme a luchar por mis sueños y por el amor incondicional y el apoyo constante.

A mis abuelos, Víctor Hernán Sarmiento Alaya y Violeta Jacoba García de Sarmiento, gracias por todo el apoyo incondicional este siguiente paso es por ustedes y gracias a ustedes por darme la educación, estoy infinitamente agradecida con ustedes.

A mis familiares, amigos y profesores que gracias a sus consejos me impulsaron a seguir adelante y ser una buena persona y a jamás rendirse, por estar conmigo en los momentos difíciles de esta etapa.

Esta tesis se la dedico a todos ustedes, gracias por todo el cariño.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de seguir estudiando. Al Dr. Cristhians Omar De La Torre Collao, por su valiosa enseñanza y permanente orientación, por cada sugerencia profesional, durante mis estudios de Titulación. Al Dr. Hugo Antonio Abanto Flores, jefe del Centro de Salud de Chocope, Por brindarme las facilidades para la realización del presente estudio, por su valiosa colaboración.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DE LA TORRE COLLAO CRISTHIANS OMAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN UN CENTRO DE SALUD DE CHOCOPE, AÑO 2023", cuyo autor es CAVERO SARMIENTO MIXY ROSSENBERT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRISTHIANS OMAR DE LA TORRE COLLAO DNI: 40701687 ORCID: 0000-0001-6313-2295	Firmado electrónicamente por: CDELATORREC el 02-12-2023 13:25:30

Código documento Trilce: TRI - 0663367





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CAVERO SARMIENTO MIXY ROSSENBERT estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN UN CENTRO DE SALUD DE CHOCOPE, AÑO 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
CAVERO SARMIENTO MIXY ROSSENBERT DNI: 70678134 ORCID: 0000-0003-3842-9892	Firmado electrónicamente por: MICAVEROSA el 12- 12-2023 15:46:36

Código documento Trilce: INV - 1507939



Índice de Contenidos

	Pág.
CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	44
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. Muestra del estudio (colocar tabla identificado los trabajadores)	18
Tabla 2. Muestra del estudio (Integrantes del Centro de Salud)	19
Tabla 3. Tabla de la Gestión Administrativa	22
Tabla 4. Tabla del Clima Organizacional	23
Tabla 5. Tabla cruzada de las variables Gestión Administrativa y Clima Organizacional	24
Tabla 6. Tabla cruzada de la dimensión de planificación y clima organizacional	25
Tabla 7. Tabla cruzada de la dimensión de organización y clima organizacional	26
Tabla 8. Tabla cruzada de la dimensión de dirección y clima organizacional	27
Tabla 9. Tabla cruzada de la dimensión de control y clima organizacional	28
Tabla 10. Pruebas de normalidad	29
Tabla 11. Prueba de correlación entre Gestión Administrativa y Clima Organizacional	30
Tabla 12. Prueba de correlación entre Clima Organizacional y Planificación	31
Tabla 13. Prueba de Correlación entre Clima Organizacional y Organización	32
Tabla 14. Prueba de Correlación entre Clima Organizacional y Dirección	33
Tabla 15. Prueba de Correlación entre Clima Organizacional y Control	34

Índice de figuras

Figura 1 Esquema del diseño de Investigación	13
Figura 2 Niveles de Gestión Administrativa	18
Figura 3 Niveles de Clima Organizacional	19
Figura 4 Tabla cruzada de las variables Gestión Administrativa y Clima Organizacional	20
Figura 5 Tabla cruzada de la dimensión de planificación y clima organizacional	21
Figura 6 Tabla cruzada de la dimensión de organización y clima organizacional	22
Figura 7 Tabla cruzada de la dimensión de dirección y clima organizacional	23
Figura 8 Tabla cruzada de la dimensión de control y clima organizacional	24

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en un centro de salud en Chocope durante 2023. Se empleó un enfoque de investigación básico, con un diseño descriptivo correlacional de naturaleza no experimental y corte transversal. La muestra consistió en 29 trabajadores, y la recopilación de datos se llevó a cabo mediante encuestas. Se utilizaron dos cuestionarios validados con alta confiabilidad, según el estadístico Alfa de Cronbach, respaldado por el juicio de expertos. Los resultados revelaron una relación significativa y positiva entre la gestión administrativa y el clima organizacional, respaldando

Palabras clave: Planificación, organización, dirección, control, procesos de gestión.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between administrative management and organizational climate in a health center in Chocope during 2023. A basic research approach was used, with a descriptive correlational design of a non-experimental and cross-sectional nature. The sample consisted of 29 workers, and data collection was carried out by means of surveys. Two validated questionnaires were used with high reliability, according to Cronbach's Alpha statistic, supported by expert judgment. The results revealed a significant and positive relationship between administrative management and the organizational climate, supporting

Keywords: Planning, organization, management, control, management processes.

I. INTRODUCCIÓN

En el actual contexto, se destaca la imperiosa necesidad de que las organizaciones, incluyendo aquellas en el ámbito de la salud, optimicen sus procesos para lograr eficacia y eficiencia. En particular, en los centros de salud, la gestión del personal emerge como un aspecto crítico que requiere atención especial por parte de los responsables de las políticas administrativas.

En el ámbito empresarial, la optimización de variables impacta directamente en el estado de ánimo de los empleados. Los valores, actitudes y patrones de comportamiento que predominan en la organización juegan un papel crucial en la formación de un entorno laboral positivo (Tavares et al., 2018). En la contemporaneidad, la gestión administrativa deficiente guarda estrecha relación con la falta de planificación, organización, dirección y control. La identificación de estas deficiencias se traduce en una insatisfacción generalizada entre el personal respecto al clima laboral en las empresas, generando una situación preocupante para los directivos de las organizaciones. Por consiguiente, la cultura laboral emerge como un elemento sumamente significativo para alcanzar niveles crecientes de eficiencia y excelencia en la ejecución de tareas. Esta cultura incide directamente en la satisfacción profesional de los colaboradores, manifestándose tanto en los resultados laborales como en los aspectos profesionales. (Berberoglu, 2018), No obstante, los aspectos mencionados no constituyen los únicos puntos críticos que afectan un adecuado clima laboral, ya que en las áreas de los centros médicos suelen suscitarse conflictos relacionados con roles laborales específicos. Estos conflictos contribuyen a la fragmentación y generan un entorno laboral caracterizado por la inestabilidad (Lan et al., 2019).

En el ámbito local, se han identificado situaciones similares en el Centro de Salud Chocope, donde se evidencian experiencias que señalan un deficiente manejo administrativo. En el Centro de Salud Chocope se evidencia la falta de metas y objetivos bien definidos, Esta declaración sugiere que la gestión de los recursos económicos no se está llevando a cabo de manera adecuada, y este manejo deficiente está creando dificultades para alcanzar los objetivos establecidos.

La estructura organizativa carece de claridad, lo que lleva a una falta de comprensión por parte de los afiliados sobre sus funciones. Además, la ausencia de un manual de normas y procedimientos ampliamente conocido y distribuido entre los funcionarios del centro de salud contribuye a la problemática en la gestión y coordinación interna.

En cuanto a la dirección, el liderazgo ejercido en la organización a veces recurre al castigo como mecanismo para la ejecución de las actividades. La comunicación se caracteriza por no ser asertiva y resultar inadecuada, y no se implementan programas que motiven de manera efectiva al personal. Además, se observa la falta de sistemas establecidos para evaluar al personal y garantizar el control necesario para el cumplimiento de las funciones asignadas. Basándose en estas observaciones, se consideró pertinente formular el problema general de investigación de la siguiente manera. ¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional en un centro de salud de Chocope, año 2023?; En consecuencia, se propuso el primer problema específico. ¿En qué medida la planificación se relaciona con el clima organizacional en un centro de salud Chocope, año 2023?, De igual manera, se planteó el segundo problema específico. ¿En qué medida la organización se relaciona con el clima organizacional en un centro de salud Chocope, 2023?, Asimismo, se formuló el tercer problema específico. ¿En qué medida se relaciona la dirección y el clima organizacional en un centro de salud Chocope, 2023? Finalmente, se abordó el último problema específico. ¿En qué medida se relaciona el control y el clima organizacional en un centro de salud Chocope, 2023?.

En la justificación, se definió la medida de la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional del Centro de Salud de Chocope en el año 2023. Esta perspectiva se estableció con la intención de aportar a futuros trabajos como una referencia relevante en el ámbito, al tiempo que se buscó proporcionar información valiosa sobre el manejo efectivo de la cultura organizacional y la medida de relación existente entre los cuatro pilares fundamentales de la gestión administrativa.

Por el contrario, la justificación se centra en la identificación del problema preexistente en la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en el Centro de Salud Chocope en el año 2023. Como consecuencia, se busca ofrecer alternativas de solución con el objetivo de lograr una organización con un clima laboral de calidad. Desde una perspectiva metodológica, la investigación adopta un enfoque cuantitativo. A través de técnicas e instrumentos de medición validados, se pretende determinar la medida de la relación entre las variables y, como resultado, resolver las hipótesis planteadas para generar conclusiones. Se espera que esto contribuya al cuerpo de conocimientos existente y sirva como base para futuras investigaciones sobre el tema. En consecuencia, los objetivos trazados se centran en el Centro de Salud Chocope en el año 2023, siendo este el lugar de investigación. Por lo cual se detalla como objetivo general: Determinar la medida de relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional; y como objetivos específicos tenemos: i) determinar la medida de relación de la planificación y el clima organizacional de los trabajadores del centro de salud Chocope en el año 2023, ii) identificar la medida de relación de la organización y el clima organizacional de los trabajadores del centro de salud Chocope en el año 2023, iii) establecer la medida de relación de la dirección y el clima organizacional de los trabajadores del centro de salud Chocope en el año 2023, iv) establecer la medida de relación del control y el clima organizacional de los trabajadores del centro de salud Chocope en el año 2023.

La justificación de la investigación se enfoca en la identificación de un problema existente en la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en el Centro de Salud Chocope en 2023. La intención es proporcionar alternativas de solución con el fin de mejorar el clima laboral de la organización. Desde una perspectiva metodológica, se adopta un enfoque cuantitativo, utilizando técnicas e instrumentos de medición validados para determinar la relación entre las variables y abordar las hipótesis planteadas. Se espera que este estudio contribuya al conocimiento existente y sirva como base para investigaciones futuras sobre el tema, centrándose específicamente en el Centro de Salud Chocope en 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación, se han identificado antecedentes nacionales que aportan una comprensión más precisa del tema. Anghel et al. (2020) llevaron a cabo una investigación sobre el compromiso organizacional, tomando en cuenta el sistema educativo como la primera variable. La metodología adoptada fue cuantitativa, con un enfoque correlacional, mediante un diseño no experimental de corte transversal y un método de hipótesis deductivo. La población de estudio abarcó a 88 participantes, que incluyeron profesores, directivos y personal administrativo. Se utilizaron dos cuestionarios para evaluar ambas variables, los cuales fueron validados por criterios de expertos. Los resultados, analizados mediante el coeficiente alfa de Cronbach, mostraron valores de 0.885 y 0.801 para las dos variables respectivamente.

La investigación concluyó que hay una relación significativa y concreta entre ambas variables. En un estudio relacionado, Chagray et al. (2020) se propusieron identificar factores vinculados a las relaciones interpersonales, la motivación y el liderazgo, considerándolos como la segunda variable. Utilizaron una metodología correlacional, descriptiva y transversal, con la participación de 40 colaboradores de Inversiones Pecuarias Granados S.A.C. Se aplicaron dos cuestionarios, uno sobre elementos culturales organizacionales y otro sobre eficiencia. Los resultados indicaron que el 27.5% de los participantes percibieron un ambiente organizacional excelente, mientras que el 72.5% identificaron discrepancias en dicho ambiente. Estas percepciones están asociadas con la efectividad del entorno organizacional. En cuanto al liderazgo, el 97.5% de los participantes indicaron que el líder posee habilidades y capacidades suficientes para abordar cualquier situación, estableciendo una buena relación con el equipo de trabajo. Por otro lado, el 67.5% de los encuestados expresaron haber recibido reconocimientos y felicitaciones por parte de la empresa. En resumen, se concluye que la compañía analizada presenta un ambiente laboral tolerable. Sin embargo, se reconoce la necesidad de desarrollar estrategias de mejoramiento continuo para avanzar hacia resultados más positivos. Se consideraron aspectos y fases relevantes para la variable en estudio, tomando como referencia las cuatro fases de la formación según Loguzzo y Federico (2016). Desde la perspectiva de Fayol, se destacó que los cargos forman parte del periodo

administrativo. En el análisis de la variable, se enfatiza la importancia de la primera fase, la planeación, donde se examinan con detalle los criterios de manera general. Esta fase se fundamenta en establecer los puntos de vista y los objetivos correspondientes, diseñados con miras al futuro. Se destaca la necesidad de alinear continuamente todas las acciones que deben ejecutarse para alcanzar los objetivos propuestos. Fundamentalmente, se hace hincapié en la oferta de objetivos que se concretan y la implementación de las técnicas necesarias para llevar a cabo estas acciones (Loguzzo y Federico, 2016).

En consecuencia, la planeación emerge como una habilidad fundamental que facilita procesos planificados, renovaciones y establecimientos, mediante programaciones frecuentes con el objetivo de garantizar un rendimiento institucional óptimo. En la segunda fase, la organización se define por su capacidad para adaptarse mediante terminaciones explícitas, diseñadas para alcanzar los objetivos establecidos. Se enfatiza la importancia de la distribución de la estructura para alinear con precisión los objetivos previamente definidos. Loguzzo y Federico (2016) respaldan la asignación de responsabilidades, la conexión y la sistematización como fundamentales para lograr beneficios con una validez significativa. En la tercera fase de la investigación, la dirección, se revela como parte de un proceso explícito tanto en la estructura como en la dirección hacia la consecución de objetivos redundantes. Se enfatiza que este proceso interfiere significativamente en el ámbito del liderazgo, personificando la esencia de una organización. La dirección del proceso proporciona seguridad y estimula el esfuerzo de los colaboradores, contribuyendo al logro de los objetivos establecidos (Loguzzo y Federico, 2016). En la cuarta dimensión de la investigación, el control se define como la actividad de verificar los resultados logrados a través de las acciones y compromisos establecidos en la adquisición objetiva organizacional. En el ámbito del control, su propósito es identificar desviaciones existentes, contribuyendo de esta manera a la validación de las actividades. Este proceso implica evaluar lo que se ha logrado con el fin de identificar posibles causas de tales desviaciones. Estos elementos son cruciales para confirmar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, ajustándose al permiso y a los objetivos correspondientes (Federico y Loguzzo, 2016). En un contexto más específico, se examinó el control de variables como parte integral

de los objetivos por parte de los empleados de la UGEL Quispicanchi, Cusco. La metodología aplicada fue de carácter aplicado, con un enfoque explicativo, utilizando un método hipotético deductivo y un diseño no experimental de tipo correlacional causal, con un enfoque cuantitativo. La muestra de la investigación consistió en 45 colaboradores de la gestión pedagógica de la UGEL Quispicanchi. Se emplearon dos cuestionarios validados por expertos para la recolección de datos, asegurando la confidencialidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados, respaldados por una prueba de regresión logística ordinal, revelaron un ajuste significativo del modelo con un valor de p de 0.000. Estos hallazgos señalan que la gestión administrativa ejerce una influencia significativa en el ambiente organizacional. Además, los resultados de R^2 , según Cox y Snell, indicaron que el 59.9% de la variación está explicada por la gestión administrativa. En el análisis de Nagelkerke, este porcentaje se incrementó al 85.6%. Estos resultados sugieren que la gestión administrativa desempeña un papel crucial en la configuración del ambiente organizacional. La ampliación de la comprensión sobre la conexión entre la administración ejecutiva y el entorno organizacional generó efectos positivos en la investigación llevada a cabo en la I.E.P Mave School, ubicada en San Juan de Lurigancho, Lima, durante el año 2019. Específicamente, se observaron beneficios significativos en relación con la gestión del talento y la satisfacción de los participantes. En un estudio paralelo realizado en la misma institución educativa, se aplicó una metodología descriptiva correlacional para analizar la gestión de la competitividad humana y la satisfacción laboral de los colaboradores. En este examen, se emplearon dos herramientas: la Escala de Satisfacción Laboral SL/SPC de Sonia Palma, aplicada a un conjunto integrado por 18 docentes y otro integrado por 6 empleados. Los resultados señalaron que la administración de la competitividad humana guarda una conexión relevante con la satisfacción laboral de los colaboradores, demostrando una similitud destacada con un coeficiente de correlación de 0.892. Se tomaron en cuenta referencias internacionales, como el estudio de Osmani et al. (2021) realizado en la República de Kosovo, que investigó la relación de influencia de la organización en la satisfacción de los colaboradores mediante 200 encuestas centradas en el ambiente organizacional. La orientación de la investigación fue de naturaleza cuantitativa y se caracterizó como aplicada. Se examinaron diversos aspectos, tales como

habilidades laborales, prácticas de gestión, condiciones laborales, incentivos, la participación activa de los colaboradores y la frustración. Sin embargo, los resultados indicaron que la primera y segunda hipótesis no fueron respaldadas, ya que presentaron un nivel de relación de 0.663 y, por lo tanto, fueron rechazadas.

En contraste, la tercera hipótesis recibió respaldo, indicando que no existe una correspondencia efectiva entre la satisfacción laboral y el entorno laboral, especialmente en lo que respecta a la intervención de los trabajadores en la producción y servicios, así como en el entorno laboral en general. La conclusión del estudio señaló que no se evidencia una relación efectiva entre la satisfacción laboral y el ambiente laboral, observándose diferencias significativas en el conocimiento de los empleados sobre la existencia de la organización, lo que impacta negativamente en el progreso de la producción y la calidad. Este descubrimiento contrasta con la investigación de Lan et al. (2019), sugiriendo posibles discrepancias en las dinámicas organizativas o en las percepciones de los colaboradores en contextos específicos.

En un estudio cuyo propósito era analizar la cultura organizacional, la tensión, el agotamiento y la falta de concentración en el personal farmacéutico, se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño transversal. La metodología consistió en la administración de una encuesta al personal, obteniendo una muestra de 110 individuos, con un 91% de respuestas válidas. Los hallazgos indican que el 55.6% de la variabilidad en la retención del personal puede atribuirse a las variables independientes examinadas en el estudio. Además, se encontró una relación estadísticamente significativa entre la retención del personal y la cultura organizacional, como lo demuestra un coeficiente beta (β) de 0.401*, con un valor de $p < .001$. Este coeficiente beta sugiere que hay una asociación positiva moderada entre la retención del personal y la cultura organizacional, y el valor de p indica que esta asociación es muy improbable que sea el resultado del azar. En resumen, estos resultados sugieren que la cultura organizacional desempeña un papel relevante en la retención del personal en el contexto evaluado. En conclusión, se determinó que el problema de retención del personal farmacéutico se atribuía al estrés, al agotamiento y a las condiciones de los espacios laborales. Como recomendación, se sugirió la implementación de medidas que

mejoren el estado emocional de los farmacéuticos, lo que contribuiría a mitigar el estrés y el agotamiento mental y físico, a su vez mejorando la calidad del servicio ofrecido.

En una investigación realizada por AL Shobaki et al. (2018), el objetivo fue identificar el nivel del ambiente organizacional en universidades de Palestina. Los investigadores emplearon una técnica descriptiva analítica y aplicaron un cuestionario de forma aleatoria a 280 colaboradores. Los resultados de la investigación revelaron un alto porcentaje de desarrollo del clima laboral en varios aspectos, tales como tecnología (74.55%), confianza en el trabajo (71.8%), liderazgo (68.98%), comunicación (71.32%), estructura organizacional (68.05%) y ayuda del personal (64.91%). Estos hallazgos indicaron que no hubo discrepancias significativas entre ambos géneros en relación con el ambiente laboral. Como conclusión, se sugirió que las direcciones de las universidades estudiadas deberían proporcionar elementos que fomenten un buen clima laboral y fomentar la colaboración activa de sus participantes en la toma de decisiones. Este enfoque busca mejorar el ambiente organizacional y promover un entorno de trabajo más positivo y colaborativo en las universidades de Palestina.

La investigación de Daza et al. (2021) resalta que, según estadísticas, la competitividad humana contribuye al progreso general de los colaboradores, superando los niveles de producción profesional. El propósito de la tesis fue detallar las características del entorno laboral en cuatro empresas del sector palmero en la región del Caribe Colombiano. En cuanto a la interpretación, este estudio fue abordado desde un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo y de corte transversal. Incluyó a 1,234 trabajadores del sector palmero, y la muestra de 301 participantes, compuesta por personal administrativo y técnico, se obtuvo mediante muestreo aleatorio estratificado. La valoración se ejecutó empleando la herramienta diseñada para evaluar el ambiente en empresas colombianas (IMCOC), ajustada para examinar las cuatro dimensiones de identificación: condiciones de trabajo, entorno laboral y comportamiento organizacional. Los resultados revelaron que, en general, el clima organizacional era favorable. Aspectos como la remuneración, el buen trato, el trabajo en equipo y, especialmente, las oportunidades de superación destacaron como los más influyentes para los participantes. La conclusión del

examen destaca que un ambiente organizacional positivo implica dar prioridad a elementos tales como la remuneración, la infraestructura de la organización y aspectos intangibles como la comunicación, las estrategias para abordar conflictos y las relaciones interpersonales. En esta situación, se plantea la sugerencia de que la gestión y el mejoramiento de estos componentes pueden tener un impacto significativo en la preservación de un entorno laboral positivo y propicio para el crecimiento y la satisfacción de los empleados en el sector palmero.

El estudio llevado a cabo por Berberoglu (2018) tuvo como propósito ajustar la relación entre el entorno organizacional y el compromiso y rendimiento organizacional de los profesionales de la salud. La investigación se sustentó en un enfoque cuantitativo, utilizando la técnica del cuestionario. Se diseñaron 14 preguntas para la variable independiente y 17 para la variable dependiente, y se administró el cuestionario a 213 colaboradores. Los resultados revelaron que el desempeño organizacional y la cultura organizacional tenían una relación negativa y frágil con la mensualidad, expresada en niveles de significancia de (-0.205) y (-0.163) respectivamente. En contraste, la responsabilidad y el ambiente organizacional mostraron una relación estadísticamente significativa ($0.000 < 0.05$). Del mismo modo, la correlación entre el rendimiento y el clima laboral también fue respaldada con un nivel de significancia de ($0.000 < 0.05$). La conclusión principal fue que un entorno organizacional favorable, que abarque la motivación de los colaboradores, la compensación y los reconocimientos, así como las condiciones laborales, tiene una influencia significativa en el rendimiento y el compromiso de los profesionales de la salud. Esto subraya la importancia de la capacitación empresarial para generar un servicio de calidad.

La investigación de Bravo (2020) a nivel local abordó la gerencia administrativa de un centro de salud dental, destacando la falta de discernimiento de etapas, carencia de un diseño estructural organizacional claro y la ausencia de un protocolo de gestión que respalde el manejo de actividades, así como la identificación de indicadores de medición y evaluación. El propósito principal de la investigación fue determinar la implicación de la gerencia administrativa de Salud Dent Familiar en la gestión por procesos. La metodología adoptada fue de naturaleza aplicada, con un enfoque cuantitativo y un diseño preexperimental.

La muestra incluyó a 6 colaboradores y 18 métodos administrativos. Se realizaron ajustes en los instrumentos del cuestionario, organizados en 4 secciones que se enfocaron en los fundamentos de la gerencia administrativa. Los resultados obtenidos señalaron que, en relación con la variable independiente, se registró un 83.3% en el nivel bajo y un 16.7% en el nivel regular. En resumen, se destacó que la gestión de procesos ejerce una influencia significativa en la gerencia administrativa, sugiriendo que la implementación efectiva de la gestión de procesos en una organización puede generar resultados positivos.

Según Santisteban (2020), El propósito principal de la investigación fue establecer la relación organizacional entre dos variables, específicamente en el ámbito de los excedentes de una embotelladora de agua de mesa en Trujillo en el año 2020. El diseño seleccionado para el estudio fue no experimental, de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional. La metodología incorporó el uso de dos cuestionarios, cada uno diseñado para medir una de las dos variables, con 12 y 22 ítems respectivamente. Los resultados revelaron una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional, con un valor de significancia inferior a 0.05. Además, se identificó una correlación entre aspectos políticos, culturales, socio-técnicos, de control y mejora. En resumen, se estableció que existe una relación entre las variables analizadas. Sin embargo, se sugiere que este nivel de significancia podría mejorarse para evitar gestiones espontáneas que podrían tener un impacto negativo en el ambiente organizacional de los empleados.

La investigación de Reyes (2021) El estudio se enfocó en establecer la relación entre el rendimiento laboral y el clima organizacional de participantes en Trujillo, específicamente en un Instituto Experto, durante la época de COVID-19 en el año 2021. Utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y correlacional transversal, la población de estudio abarcó a 178 profesionales, de los cuales se seleccionó una muestra de 82 expertos. La técnica de encuesta se empleó con cuestionarios como instrumentos para la recolección de datos. A partir de los resultados obtenidos, se concluye que existe una relación moderada entre el rendimiento laboral y la cultura organizacional en el personal del centro de investigación durante el período examinado. El valor de correlación de

Pearson (r) de 0.565 indica una asociación positiva entre ambas variables, y la significancia de 0.000 sugiere que esta relación no es producto del azar, sino que es estadísticamente significativa. Estos hallazgos respaldan la idea de que la cultura organizacional puede tener un impacto en el rendimiento laboral de los empleados en el contexto del centro de investigación.

Según Santisteban (2020), La gerencia administrativa se define como sistemas complejos encargados de utilizar eficientemente los recursos disponibles para alcanzar los objetivos establecidos en un período de tiempo específico. Estos recursos interactúan de manera continua y se adaptan al entorno. Dentro del ámbito de la gerencia administrativa, se reconocen las etapas de planificación, organización, dirección, coordinación y control como elementos fundamentales de las actividades institucionales. Este enfoque integral busca optimizar el rendimiento organizacional a través de una gestión efectiva de los procesos administrativos.

En las fases de la gerencia administrativa según Aparicio (2022), la etapa de Planeación se enfoca en la determinación de criterios basados en la visión y metas proyectadas hacia el futuro. La fase de Planificación implica la definición de objetivos y la creación de un plan de acción para alcanzarlos. Por otro lado, la etapa de Organización está vinculada a la distribución eficaz de la estructura organizativa para lograr los objetivos establecidos. Se centra en la división efectiva de tareas, su coordinación y asociación para mejorar la eficacia en la presentación de productos o servicios. Además, en esta fase se establecen y facultad las funciones de los empleados para llevar a cabo el trabajo de manera coordinada, beneficiando así a la entidad. La fase de Dirección implica el manejo general de la organización con el objetivo de alcanzar los objetivos previamente establecidos. Destaca por la disposición y dirección de los esfuerzos de los trabajadores para abordar y lograr la realización de esos objetivos.

Por otro lado, la fase de Control se centra en verificar los resultados proyectados mediante las acciones realizadas en la distribución y el trabajo de los empleados para lograr los objetivos establecidos. En esta fase, se realiza una evaluación

para garantizar que se estén logrando los resultados deseados y se implementan medidas correctivas si es necesario. Ambas etapas son cruciales en el proceso de gestión administrativa para asegurar el éxito y la eficiencia de la organización. En relación al ambiente organizacional, se enfoca en la manera en que los colaboradores de una organización se relacionan con el entorno intrínseco en el que trabajan. Este concepto implica un compromiso que afecta la perspectiva de los colaboradores dentro de las instituciones organizacionales, considerando aspectos como el alcance de metas y los resultados concretos.

El trabajo llevado a cabo por Osmani et al. (2022) resalta la relevancia del clima organizacional tanto para los empleados como para la institución en la que están empleados. El ambiente laboral influye significativamente en la satisfacción de los empleados, afectando su comodidad al trabajar y, por ende, su rendimiento potencial. La segunda variable aborda el entorno físico en el que los colaboradores llevan a cabo sus labores, evaluando si este ambiente es satisfactorio, considerando diversas dimensiones que se explorarán en detalle en el proyecto. El objetivo es identificar los elementos clave para lograr un entorno organizacional positivo y favorable. Dentro de la segunda variable, la primera dimensión se enfoca en el "trabajo en equipo". Esta dimensión implica la colaboración mutua de los colaboradores en un grupo, con el objetivo común de alcanzar metas específicas. Se busca entender las fortalezas individuales de cada persona que contribuye al trabajo, ya que es una labor conjunta para lograr los objetivos establecidos. Este elemento resalta la importancia de la cooperación y la sinergia entre los miembros del equipo para maximizar el rendimiento y la eficacia en el logro de metas compartidas.

III. METODOLOGÍA

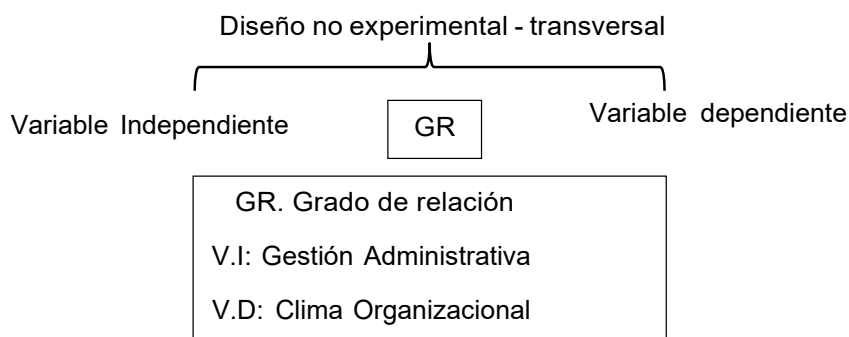
3.1. Tipo y Diseño de Investigación

En la perspectiva de Aparicio Huillca, G. (2022), La presente investigación se clasifica como aplicada. Esta clasificación implica que se ha realizado un análisis de las investigaciones previas llevadas a cabo por otros autores. El propósito principal de esta investigación aplicada es construir un marco teórico utilizando información concreta y real. El objetivo final es aplicar este conocimiento de manera efectiva para abordar y resolver el problema de investigación planteado. En este enfoque, se busca obtener resultados prácticos y aplicables que contribuyan al entendimiento y solución del problema en cuestión.

La investigación adopta un enfoque cuantitativo, siguiendo la sugerencia de Sánchez, F.A. (2019). Este enfoque implica que los resultados se expresan de manera numérica o porcentual, y se busca establecer correlaciones entre las variables bajo estudio. Se hace hincapié en el proceso de medición y análisis, lo que implica utilizar instrumentos y técnicas específicas para recopilar datos de manera sistemática. La información recolectada se analiza mediante métodos estadísticos, proporcionando así una base sólida para comprender las relaciones y patrones entre las variables investigadas. Esto implica que se aplicarán técnicas y herramientas estadísticas para examinar de manera sistemática la información recabada y determinar la presencia de posibles correlaciones, asociaciones o patrones significativos entre las distintas variables estudiadas en la investigación. El análisis estadístico jugará un papel crucial en la interpretación de los resultados y las conclusiones respaldadas por evidencia numérica. La investigación se caracteriza como descriptiva correlacional, según la perspectiva de Aparicio Huillca, G. (2022). Este enfoque implica calcular la relación estadística entre las dos variables sin la influencia de variables extrañas. Además, se clasifica como diseño no experimental – El diseño de la investigación es transversal, dado que la recolección de datos se realiza en un periodo específico. El alcance de la investigación es correlacional, ya que se busca medir el grado de relación entre las variables en estudio. La consideración de un estudio transversal implica que se observan las condiciones de contexto que han sido previamente analizadas, según lo indicado por Reyes Alva, R. P. (2021).

Figura 1.

Esquema del diseño de Investigación



Nota. Diseño de la investigación elaborado por la investigadora

3.2. Variables y operacionalización

La Gestión Administrativa, en el contexto de este estudio, se conceptualiza como un conjunto de acciones destinadas a dirigir una organización de manera efectiva, coordinando trabajos, esfuerzos y recursos de manera coherente. Se destacan las actividades administrativas clave, como la planificación, organización, dirección y control.

Definición conceptual: La relación entre la Gestión Administrativa y la organización se establece mediante la ejecución de acciones coordinadas para dirigir la entidad. Este proceso implica la realización de actividades fundamentales de planificación, organización, dirección y control, destacando la importancia de gestionar eficazmente los trabajos, esfuerzos y recursos (Saavedra y Delgado, 2020). La Gestión Administrativa actúa como un vínculo crucial para alcanzar los objetivos y metas de la organización. Definición operacional: La Gestión Administrativa, según Saavedra y Delgado (2020), abarca un conjunto de procesos y actividades esenciales, como la planificación, organización, dirección y control. Estos componentes conforman el fundamento esencial para la gestión eficiente de una organización, posibilitando la orientación de los recursos y esfuerzos hacia el logro de los objetivos establecidos. En resumen, la Administración Ejecutiva se plantea como un marco completo de acciones para realizar la gestión eficaz de una entidad.

En la primera variable, se diseñó un cuestionario compuesto por 15 ítems para ambas variables, tanto la independiente como la dependiente. Se empleó una escala Likert de cinco niveles. de valoración: 1) Nunca, 2) Casi Nunca, 3) A Veces, 4) Casi Siempre, 5) Siempre. El cuestionario se estructuró para evaluar las fases del proceso de gestión administrativa.

Indicadores para la Gestión Administrativa: Planificación: Desarrollo de la visión y misión, establecimiento de objetivos clave, definición de procedimientos y aspiraciones. Organización: Gestión de recursos humanos y desarrollo, planificación y presupuesto de proyectos de desarrollo. Dirección: Ejercicio de liderazgo, comunicación efectiva, y motivación. Control: Supervisión y seguimiento del gasto presupuestario. Monitoreo y evaluación: Evaluación constante y seguimiento de las actividades planificadas.

Estos indicadores, propuestos por Saavedra y Delgado (2020), abordan aspectos clave de la gestión administrativa y se utilizaron para evaluar las fases del proceso administrativo en la organización en estudio.

Escala de medición: La escala de medición se utiliza para evaluar la gestión administrativa, ya que sigue una estructura ordinal.

La segunda variable abordada en la tesis se refiere al ambiente organizacional.

Definición Conceptual: El ambiente organizacional se define conceptualmente a través del conocimiento que tienen los trabajadores sobre aspectos como el estilo de liderazgo, La comunicación, la autorrealización, las condiciones laborales y la supervisión presentes en el ámbito de trabajo. En otras palabras, se mide mediante la percepción de los empleados acerca de diversos elementos que contribuyen al ambiente en el que desempeñan sus funciones, abarcando aspectos físicos, emocionales y mentales, según la propuesta de Chitra et al., (2021).

Esta definición operacional implica que la medición del ambiente organizacional se basará en la percepción y conocimiento que tienen los trabajadores respecto a diferentes aspectos, tales como:

El "Estilo Profesional" se centra en la percepción de los empleados con respecto al enfoque y actitudes profesionales dentro de la organización. Este aspecto podría estar relacionado con valores éticos, integridad y comportamiento laboral.

Por otro lado, la dimensión de "Comunicación" evalúa cómo los trabajadores perciben los canales de comunicación interna en la organización. Esto abarca la efectividad de la comunicación entre colegas y con los superiores. La eficacia en la comunicación resulta fundamental para el correcto desempeño de una organización, al facilitar la comprensión mutua, la colaboración efectiva y la toma de decisiones. Condiciones laborales: Evalúa cómo los empleados perciben el entorno físico y las condiciones en las que realizan sus tareas diarias, considerando factores como la comodidad, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo.

La dimensión de "Supervisión" se centra en la percepción de los empleados sobre el liderazgo y la supervisión directa que reciben. Esta evaluación abarca la efectividad y el apoyo proporcionado por los supervisores. La supervisión eficaz desempeña un papel crucial en el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados, impactando directamente en su motivación, desarrollo y habilidad para cumplir con las expectativas laborales.

Estos elementos se evaluarán a través de instrumentos como cuestionarios o encuestas, donde los empleados expresarán sus opiniones y percepciones en relación con estos aspectos del ambiente organizacional.

Indicadores: se dice que los indicadores de la extensión motivación es un impulso interno que fortalece a la persona en llegar a una meta y unos resultados fijados, causada en una escasez, insuficiencia o transformación de riqueza, ya sea por exuberancia o por desperfecto; en la dimensión complacencia profesional ya que es muy efectiva por parte de los trabajadores expuestos a sus propios compromisos y valores que se esperan de cierto trabajo correspondiente a su puesto.

destaca las dimensiones clave evaluadas en el contexto de la experiencia laboral de los empleados. Estas dimensiones incluyen el compromiso, donde se espera que los empleados estén dedicados y comprometidos con la empresa; la comunicación, que abarca la transferencia efectiva de información en todas las direcciones dentro de la organización; y el liderazgo, que influye en el logro de metas a largo plazo mediante el trabajo conjunto y armonioso para alcanzar los objetivos establecidos (Chitra et al., 2021).

Escala de medición: La escala empleada para evaluar el ambiente laboral. es de Likert ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para este estudio, se contempla una población de 29 empleados del Centro de Salud de Chocope. es un establecimiento de salud por lo tanto tenemos el permiso para que nos brinden información relevante para la presente estrategia metodológica que se delinea bajo un marco poblacional.

3.3.2. Muestra

Se toma la muestra de 29 trabajadores del Centro de Salud de Chocope, debido a la localidad es menor e igual a la muestra, es por ello que todas las unidades de investigación es considerada como muestra. Santisteban (2020), menciona que cuando existe una cantidad minorista como población se tomará para el estudio como parte de la muestra.

Tabla 1. *Muestra del estudio (colocar tabla identificado los trabajadores)*

Lugar	Población
Centro de Salud Chocope	29

Nota. Elaborado por la Investigadora

Tabla 2. Muestra del estudio (Integrantes del Centro de Salud)

Lugar	Población
Personal de limpieza	2
Digitador del SIS	1
Obstetricia	3
Triaje (Técnicos de Enfermería)	5
CRED control de niños	3
Médicos	2
Laboralista	2
Jefe de Establecimiento	1
SERUMS	5
Psicólogos	2
Encargada de Gestión de Territorio	1
Farmacia	2
Total	29

Nota. Elaborado por la Investigadora

3.3 Muestreo

En este estudio, se opta por un muestreo censal por conveniencia, decisión tomada a discreción del investigador. En este caso se trabaja de criterio de tipo no probabilístico por conveniencia a juicio del propio investigador, ya que mi población es pequeña. Santisteban, (2020).

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para la compilación de los antecedentes se manejó con la habilidad de encuesta, así permitirá recopilar información referente a las variables de forma verídica y sencilla. Asimismo, señaló, Aparicio Huillca, (2022), la técnica de la recolección de antecedentes se apoyó bastante con la encuesta, ya que proporciona con facilidad en aplicarla, es un proceso bastante sencillo y fácil de elaborar. Dando correlación a lo indicado.

Por otra parte, como instrumento el cuestionario, donde se realizará preguntas de representación vinculada, y bien estructuradas de acuerdo con una definitiva planificación, con la finalidad de que sus objeciones logren brindar toda la averiguación que se requiere. Este cuestionario estuvo elaborado a partir de 15 preguntas para cada variable, con medición de escala ordinal,

porque se le facilitó tratar con facilidad, la confiabilidad de la averiguación tiene una afinidad a la relación de las volubles en relación al estudio. En relación a lo mencionado, Aparicio Huillca, (2022), manifestó que se manejará la definición de las variables, dimensión e indicadores, para que el estudio del propio sigue un proceso muy conocedor permitiendo recabar dicha información.

Para demostrar la validez de datos este instrumento fue evaluado por expertos, donde valoraran cada pregunta, Medina y Verdejo (2020), señala que esto se realizará con el fin de evidenciar la coherencia entre los ítems y objetivos, la complejidad de preguntas y la habilidad cognitiva a evaluar.

3.5. Procedimientos

Debido al mecanismo que se viene presentando, se necesitó la respectiva autorización por parte del jefe del Centro de Salud de Chocope, para poder aplicar y recopilar información respectiva, del área administrativa, nos facilitó a

partir de la solicitud de un escrito de presentación de la Universidad Cesar Vallejo, y lo mismo por parte del Centro de Salud de Chocope.

Se recibió un mensaje inmediato y positiva a la solicitud, se ha realizado la visita al Centro de Salud de Chocope, con la intención de conversar con el Jefe del Centro de Salud, para darle a conocer que se requiere probar con el estudio, y que beneficios puede traer para el Centro de Salud, así mismo, se hapedido que se pueda participar en una de las reuniones del personal del Centrode Salud, para que también de la misma modo comentarles sobre los alcances del estudio, y asimismo exteriorizar, que se va a respetar el anonimato de todos los partícipes y los resultados que se lleguen a conseguir de cada uno de ellos serán confidenciales.

Para ello se evaluó los parámetros de validación de instrumentos para luego recopilar los datos y dar el paso siguiente de procesar haciendo el uso de base de datos en Excel, SPSS 25, de los que se obtuvieron grandes resultados para poder ser interpretados generando discusiones, recomendaciones y sugerencias con los resultados obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos

Los antecedentes recopilados fueron ingresados en Excel para su análisis y organización enviando a un programa estadístico SPSS.V.25, dónde la solicitud estadísticamente arrojó descriptiva consiguiendo las repeticiones de dichas variables mediante tablas u gráficos, señalando una hipótesis planteada empleando la estadística inferencial (correlacional de Pearson), de ese modo se adquirió calzar muchos puntos de vista al nivel recíproco que se tiene entre dichas variables de estudio. Jiménez, (2018).

3.7. Aspectos éticos

Se consideró la aprobación juiciosa del establecimiento para aplicar la encuesta en la muestra elegida, tanto como, Se mantuvo la confidencialidad y el anonimato de las respuestas de los participantes, utilizándolas con responsabilidad. Con el refinamiento del proyecto, se ha ajustado a las normas APA, citando adecuadamente a los autores de las bases teóricas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

El presente capítulo se presentan los resultados adquiridos mediante tablas y figuras, teniendo en cuenta los objetivos de investigación y en función del cuestionario aplicado hacia los colaboradores del centro de salud de Chocope. (Ver anexo 8).

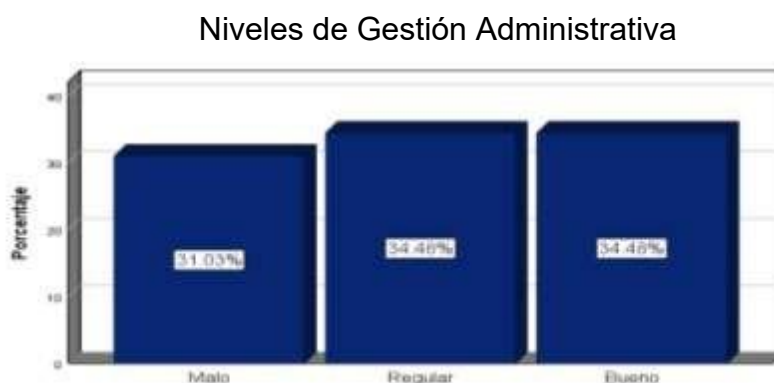
Tabla 3.

Niveles de Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	9	31.0	31.0	31.0
	Regular	10	34.5	34.5	65.5
	Bueno	10	34.5	34.5	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Nota. Elaboración con datos de la encuesta realizada

Figura 1.



Nota. Elaboración propia de los datos recopilados

Esta tabla representa los niveles de gestión administrativa según la evaluación de los encuestados. Aquí tienes una interpretación preliminar: Parece que una proporción significativa (65%) de los encuestados tiene una percepción positiva de la gestión administrativa, ya que la evalúan como "Regular" o mejor. Sería útil analizar más detenidamente las respuestas detalladas y cualquier comentario adicional para comprender mejor las razones detrás de estas evaluaciones. Recuerda, esta es una interpretación general, y detalles adicionales pueden obtenerse si hay más información o contexto sobre la encuesta.

Tabla 4.

		<i>Niveles del Clima Organizacional</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	31.0	31.0	31.0
	Medio	4	13.8	13.8	44.8
	Alto	16	55.2	55.2	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Nota. Elaboración con datos de la encuesta realizada

Figura 2.



Nota. Elaboración propia de los datos recopilados

Esta tabla representa los niveles del clima organizacional según la evaluación de los encuestados. Aquí tienes una interpretación preliminar: Categorías de Evaluación: Bajo: 9 respuestas (31%). Esto indica que el 31% de los encuestados clasificaron el clima organizacional como "Bajo". Medio: 4 respuestas (13%). El 13% considera que es un nivel "Medio". Alto: 16 respuestas (55%). El 55% califica el clima organizacional como "Alto". Análisis acumulativo: El 31% de los encuestados considera que el clima organizacional es "Bajo" o mejor. El 44% lo evalúa como "Medio" o mejor. El 100% lo califica como "Alto". Observaciones: La mayoría de los encuestados (55%) percibe que el clima organizacional es "Alto". Sería útil analizar más detenidamente las respuestas detalladas y cualquier comentario adicional para comprender mejor las razones detrás de estas evaluaciones. Recuerda que esta es una interpretación general, y detalles adicionales pueden obtenerse si hay más información o contexto sobre la encuesta.

Tabla 5.

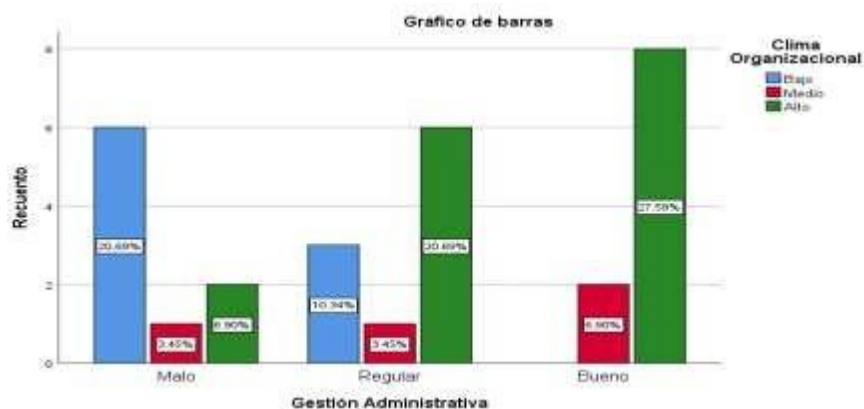
Tabla cruzada de las variables Gestión Administrativa y Clima Organizacional

		Clima Organizacional			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión Administrativa	Malo	Recuento	6	1	2	9
		% del total	20.7%	3.4%	6.9%	31.0%
	Regular	Recuento	3	1	6	10
		% del total	10.3%	3.4%	20.7%	34.5%
	Bueno	Recuento	0	2	8	10
		% del total	0.0%	6.9%	27.6%	34.5%
Total		Recuento	9	4	16	29
		% del total	31.0%	13.8%	55.2%	100.0%

Nota. Elaboración con datos de la encuesta realizada

Figura 3.

Tabla cruzada de las variables Gestión Administrativa y Clima Organizacional



Nota. Elaboración propia de los datos recopilados

Esta tabla muestra la distribución porcentual de los participantes según los niveles de Clima Organizacional y Gestión Administrativa. Aquí hay una interpretación más concisa: Total de Malo en Clima Organizacional: 31.0%, Total de Regular en Clima Organizacional: 13.8%, Total de Bueno en Clima Organizacional: 55.2%, Total General: 100.0%. Estos porcentajes muestran la proporción de participantes en cada categoría en relación con el total de la muestra. Por ejemplo, el 20.7% de los participantes informaron un Clima Organizacional Malo y una Gestión Administrativa Malo.

Tabla 6.

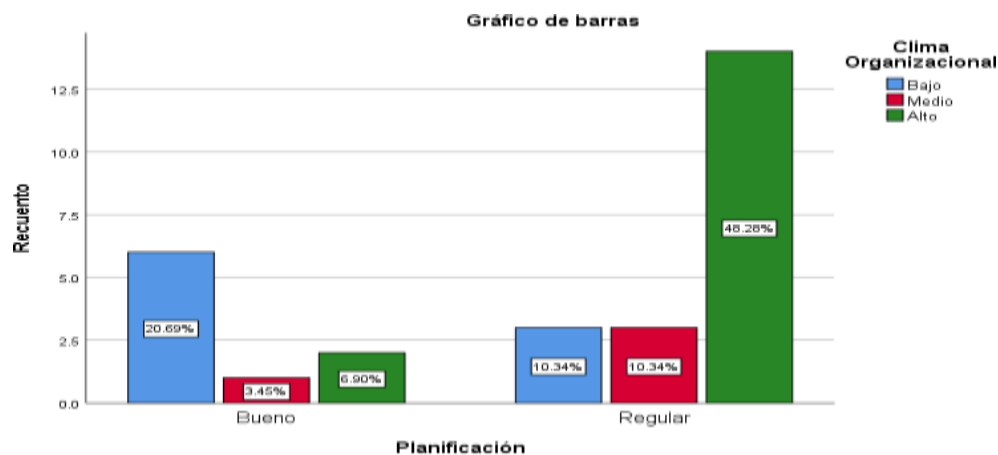
Tabla cruzada de la dimensión de planificación y clima organizacional

		Clima Organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Planificación	Bueno	Recuento	6	1	2	9
		% del total	20.7%	3.4%	6.9%	31.0%
	Regular	Recuento	3	3	14	20
		% del total	10.3%	10.3%	48.3%	69.0%
Total		Recuento	9	4	16	29
		% del total	31.0%	13.8%	55.2%	100.0%

Nota. Elaboración con datos de la encuesta realizada

Figura 4.

Tabla cruzada de la dimensión de planificación y clima organizacional



Nota. Elaboración propia de los datos recopilados

Esta tabla muestra la distribución porcentual de los participantes según los niveles de Clima Organizacional y la dimensión de Planificación de Gestión Administrativa. Aquí está la interpretación: Total General: Total de Bajo en Clima Organizacional: 31.0%, Total de Medio en Clima Organizacional: 13.8%, Total de Alto en Clima Organizacional: 55.2%, Total General: 100.0%. Estos porcentajes indican la proporción de participantes en cada categoría en relación con el total de la muestra. Por ejemplo, el 20.7% de los participantes informaron un Clima Organizacional Bajo y una Planificación de Gestión Administrativa Buena.

Tabla 7.

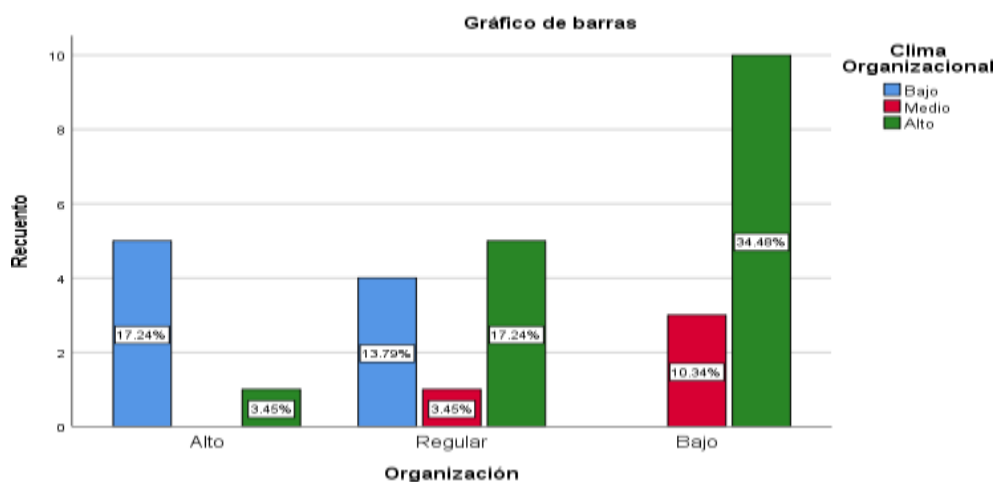
Tabla cruzada de la dimensión de organización y clima organizacional

			Clima Organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Organización	Alto	Recuento	5	0	1	6
		% del total	17.2%	0.0%	3.4%	20.7%
	Regular	Recuento	4	1	5	10
		% del total	13.8%	3.4%	17.2%	34.5%
	Bajo	Recuento	0	3	10	13
		% del total	0.0%	10.3%	34.5%	44.8%
Total	Recuento	9	4	16	29	
	% del total	31.0%	13.8%	55.2%	100.0%	

Nota. Elaboración con datos de la encuesta realizada

Figura 5.

Tabla cruzada de la dimensión de organización y clima organizacional



Nota. Elaboración propia de los datos recopilados

Esta tabla muestra la distribución porcentual de los participantes según los niveles de Clima Organizacional y la dimensión de Organización de Gestión Administrativa. Aquí está la interpretación: Total de Bajo en Clima Organizacional: 31.0%, Total de Medio en Clima Organizacional: 13.8%, Total de Alto en Clima Organizacional: 55.2%, Total General: 100.0%, Estos porcentajes indican la proporción de participantes en cada categoría en relación con el total de la muestra. Por ejemplo, el 17.2% de los participantes informaron un Clima Organizacional Bajo y una Organización de Gestión Administrativa Alta.

Tabla 8.

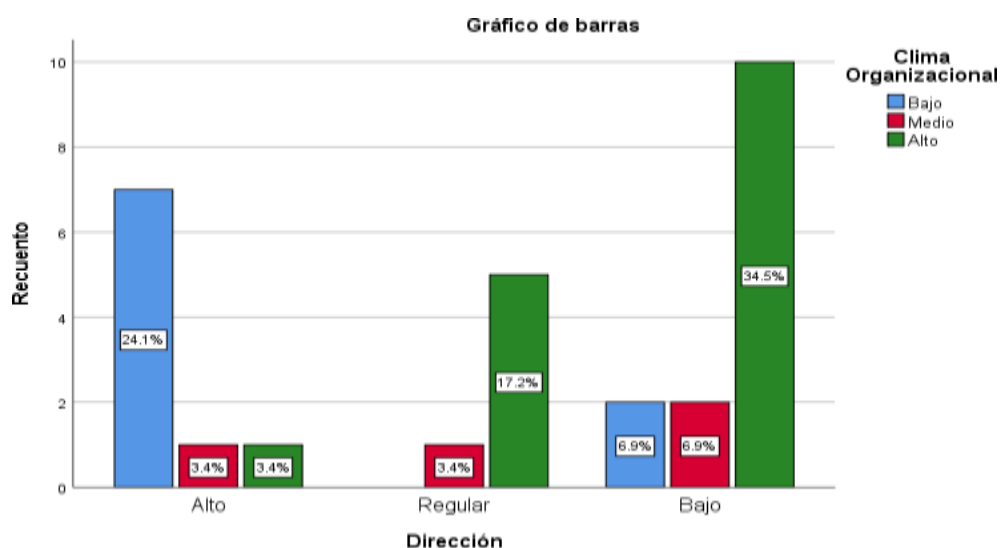
Tabla cruzada de la dimensión de dirección y clima organizacional

			Clima Organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Dirección	Alto	Recuento	7	1	1	9
		% del total	24.1%	3.4%	3.4%	31.0%
	Regular	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0.0%	3.4%	17.2%	20.7%
	Bajo	Recuento	2	2	10	14
		% del total	6.9%	6.9%	34.5%	48.3%
Total	Recuento	9	4	16	29	
	% del total	31.0%	13.8%	55.2%	100.0%	

Nota. Elaboración con datos de la encuesta realizada

Figura 6.

Tabla cruzada de la dimensión de dirección y clima organizacional



Nota. Elaboración propia de los datos recopilados

Esta tabla muestra la distribución porcentual de los participantes según los niveles de Clima Organizacional y la dimensión de Dirección de Gestión Administrativa. Aquí está la interpretación: Total de Bajo en Clima Organizacional: 31.0%, Total de Medio en Clima Organizacional: 13.8%, Total de Alto en Clima Organizacional: 55.2%, Total General: 100.0%. Estos porcentajes indican la proporción de participantes en cada categoría en relación con el total de la muestra. Por ejemplo, el 24.1% de los participantes informaron un Clima Organizacional Bajo y una Dirección de Gestión Administrativa Alta.

Tabla 9.

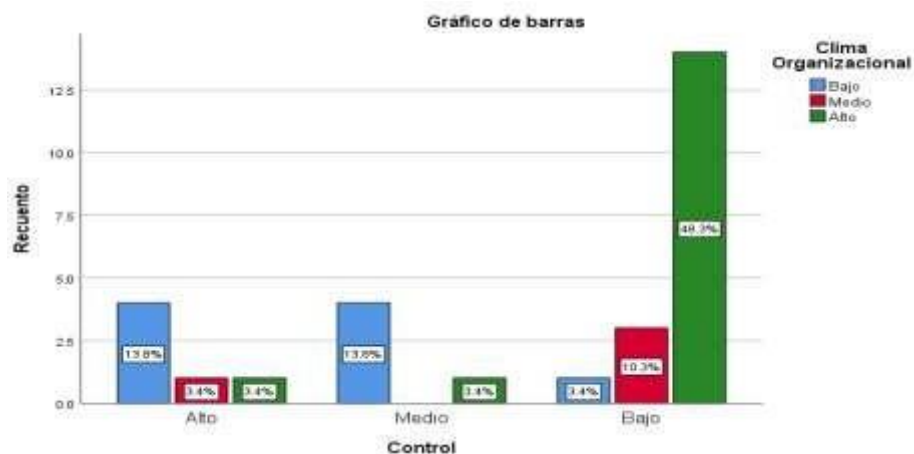
Tabla cruzada de la dimensión de control y clima organizacional

			Clima Organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Control	Alto	Recuento	4	1	1	6
		% del total	13.8%	3.4%	3.4%	20.7%
	Medio	Recuento	4	0	1	5
		% del total	13.8%	0.0%	3.4%	17.2%
	Bajo	Recuento	1	3	14	18
		% del total	3.4%	10.3%	48.3%	62.1%
Total		Recuento	9	4	16	29
		% del total	31.0%	13.8%	55.2%	100.0%

Nota. Elaboración con datos de la encuesta realizada

Figura 7.

Tabla cruzada de la dimensión de control y clima organizacional



Nota. Elaboración propia de los datos recopilados

Esta tabla muestra la distribución porcentual de los participantes según los niveles de Clima Organizacional y la dimensión de Control de Gestión Administrativa. Aquí está la interpretación: Total de Bajo en Clima Organizacional: 31.0%, Total de Medio en Clima Organizacional: 13.8%, Total de Alto en Clima Organizacional: 55.2%, Total General: 100.0%. Estos porcentajes indican la proporción de participantes en cada categoría en relación con el total de la muestra. Por ejemplo, el 13.8% de los participantes informaron un Clima Organizacional Bajo y un Control de Gestión Administrativa Alto.

4.2. Prueba de normalidad

Se optó por la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova ya que se empleó una muestra seleccionada mayor a 50, por lo que, es la que más se aproxima para su medición. Para el análisis se tomó como base 2 premisas, las cuales indican que:

H0: Los datos colaboradores de la muestra resultan de una distribución normal. H1: Los datos colaboradores de la muestra no resultan de una distribución normal.

Teniendo claras las hipótesis mencionadas previamente, se prosiguió con al análisis de normalidad, lográndose como resultado lo siguiente:

Tabla 10.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	.224	29	.001
Clima Organizacional	.349	29	.000
Planificación	.435	29	.000
Organización	.281	29	.000
Dirección	.307	29	.000
Control	.382	29	.000

Nota. Elaboración propia de los datos recopilados

Dada la no conformidad de los datos con una distribución normal según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, resulta pertinente recurrir a pruebas estadísticas no paramétricas. En este contexto, se hizo uso de la prueba de Rho de Spearman, una herramienta de correlación no paramétrica destinada a evaluar la relación estadística entre dos variables. Este enfoque se revela especialmente útil cuando se trabajan con datos ordinales o cuando no se cumplen los requisitos de normalidad inherentes a las pruebas paramétricas.

4.3. Análisis Inferencial

Hipótesis general:

La gestión administrativa y el clima organizacional se relaciona de manera significativa en un centro de salud de Chocope, año 2023.

Tabla 11.

Prueba de correlación entre Gestión Administrativa y Clima Organizacional

		Correlaciones		
			Gestión Administrativa	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	.543**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	29	29
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	.543**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	29	29

Nota. Elaboración propia de los datos recopilados

Los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman indican una correlación significativa entre las variables. La interpretación es la siguiente: Coeficiente de Correlación: 0.543, Significación (bilateral): 0.002 ($p < 0.05$). Estos hallazgos sugieren una correlación positiva moderada (0.543) entre las variables, indicando que a medida que mejora la gestión administrativa, también tiende a mejorar el clima organizacional, y viceversa. La significancia estadística ($p < 0.05$) sugiere que esta correlación no es aleatoria y es probablemente una relación genuina. En resumen, los resultados respaldan la existencia de una relación significativa y positiva entre la gestión administrativa y el clima organizacional en el contexto del estudio.

Tabla 12.

Prueba de correlación entre Clima Organizacional y Planificación

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Planificación
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.503**
		Sig. (bilateral)	.	.005
		N	29	29
	Planificación	Coeficiente de correlación	.503**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	.
		N	29	29

Nota. Elaboración propia de los datos recopilados

Interpretación:

La interpretación de la Tabla 12 revela una correlación positiva considerable (0.503) entre el clima organizacional y la planificación. Además, el p-valor de 0.005 ($p < 0.05$) señala que esta correlación es estadísticamente significativa. En términos simples, estos resultados indican una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la planificación en el Centro de Salud de Chocope en 2023.

La fuerte correlación positiva sugiere que a medida que mejora el clima organizacional, también tiende a mejorar la planificación, y viceversa. La significancia estadística refuerza la idea de que esta relación observada no es simplemente resultado del azar, sino más probablemente una asociación genuina.

En conclusión, los hallazgos respaldan la aceptación de la hipótesis alternativa, indicando una correlación sustancial entre el clima organizacional y la planificación en el Centro de Salud de Chocope en 2023.

Tabla 13.*Prueba de Correlación entre Clima Organizacional y Organización*

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Organización
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.578**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	29	29
	Organización	Coefficiente de correlación	.578**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	29	29

Nota. Elaboración propia de los datos recopilados

Interpretación:

La interpretación del resultado señala una correlación significativa entre el clima organizacional y la planificación en el Centro de Salud de Chocope en 2023. La correlación de 0.578 indica una relación positiva fuerte entre estas dos variables. Además, el valor p de 0.001, siendo inferior al umbral comúnmente utilizado de 0.05, señala una alta significancia estadística. Al rechazar la hipótesis nula, se respalda la hipótesis alternativa, lo que implica que existe evidencia suficiente para afirmar una correlación media entre el clima organizacional y la planificación en el Centro de Salud de Chocope en 2023. En resumen, los resultados sugieren la presencia de una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la planificación en el contexto específico del centro de salud en Chocope durante el año 2023.

Tabla 14.*Prueba de Correlación entre Clima Organizacional y Dirección*

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Dirección
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.527**
		Sig. (bilateral)	.	.003
		N	29	29
	Dirección	Coefficiente de correlación	.527**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	.
		N	29	29

Nota. Elaboración propia de los datos recopilados

Interpretación:

La interpretación de los resultados señala una correlación significativa entre el clima organizacional y la planificación en el Centro de Salud de Chocope en 2023. La correlación de 0.527 refleja una relación positiva alta entre ambas variables. Además, el valor p de 0.003, inferior al nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, indica que la asociación observada es estadísticamente significativa. Al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, se concluye que existe evidencia suficiente para afirmar una correlación media entre el clima organizacional y la dirección en el Centro de Salud de Chocope en 2023. En resumen, los resultados sugieren que, en este contexto específico, el clima organizacional está positivamente correlacionado con la dirección en el Centro de Salud de Chocope en 2023, indicando que un clima organizacional favorable podría asociarse con prácticas de dirección efectivas en ese entorno.

Tabla 15.

Prueba de Correlación entre Clima Organizacional y Control

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Control
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.646**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	29	29
	Control	Coefficiente de correlación	.646**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	29	29

Nota. Producción propia de los datos recopilados**Interpretación:**

La interpretación de los resultados indica una correlación significativa entre el clima organizacional y el control en el Centro de Salud de Chocope en 2023. La correlación de 0.646 refleja una relación positiva alta entre ambas variables. Además, el valor p de 0.000, inferior al nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, señala que la asociación observada es estadísticamente significativa. Al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, se concluye que existe evidencia suficiente para afirmar una correlación media entre el clima organizacional y el control en el Centro de Salud de Chocope en 2023. En resumen, los resultados sugieren que, en este contexto específico, el clima organizacional está positivamente correlacionado con el control en el Centro de Salud de Chocope en 2023. Esto podría indicar que un clima organizacional favorable está asociado con prácticas efectivas de control en ese entorno de salud.

V. DISCUSIÓN

La declaración señala que existe una correlación entre los objetivos establecidos en la gestión administrativa y el clima organizacional de los trabajadores en un Centro de Salud de Chocope para el año 2023. Estos hallazgos se sustentan en antecedentes y fundamentos teóricos presentados en la investigación. El objetivo principal del estudio es examinar y comparar las variables pertinentes.

En resumen, la investigación parece haber establecido una conexión entre los objetivos de la gestión administrativa y el clima organizacional en el Centro de Salud de Chocope en 2023. Estos resultados se apoyan en la evidencia histórica presentada y en la teoría proporcionada a lo largo de la investigación.

Esta correlación sugiere que el modo en que se gestionan administrativamente los procesos en el centro de salud está vinculado al ambiente organizacional percibido por los trabajadores. Esto podría tener implicaciones prácticas para mejorar la gestión y el clima laboral en el centro de salud, contribuyendo a un entorno de trabajo más efectivo y positivo.

La información proporcionada indica que se logró observar una confiabilidad positiva, moderada y estadísticamente correlativa en las variables de gestión administrativa y clima organizacional. La confiabilidad se evalúa mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, y en este caso, tanto para la gestión administrativa como para el clima organizacional, se obtuvieron valores muy altos (0.882 y 0.858 respectivamente). Esto sugiere que las mediciones utilizadas para estas variables son consistentes y confiables.

destaca la falta de información específica sobre las teorías o conceptos de Santisteban (2020) relacionados con la gestión administrativa. Además, resalta la importancia de la hipótesis general que sugiere el artículo resaltando la importancia de mejorar el clima organizacional mediante la gestión administrativa en centros de salud. Se destaca la necesidad de llevar a cabo un diagnóstico previo como paso esencial, en concordancia con la literatura y prácticas gerenciales. Este enfoque facilitaría la identificación de áreas

específicas para mejoras, la personalización de estrategias y el abordaje de desafíos particulares en el Centro de Salud Chocope. Se pone énfasis en la conexión entre la gestión administrativa y el clima organizacional, haciendo hincapié en factores como el liderazgo, la comunicación efectiva y las prácticas de gestión que fomentan un entorno laboral positivo. Destaca la importancia de comprender profundamente la situación actual del centro de salud, proponiendo un enfoque práctico y adaptado a sus necesidades específicas. Se enfatiza que las mejoras en el clima organizacional no solo benefician al personal, sino que también Estos elementos influyen en la eficiencia operativa y en la calidad del servicio ofrecido. Se destaca la relación entre un entorno laboral positivo, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados como elementos clave para la efectividad organizacional. Además, se señala que la investigación se centra en una posta médica distrital en el norte del Perú, lo que resalta la relevancia de los resultados para ese entorno específico. Se destaca la necesidad de ampliar el conocimiento teórico en gestión administrativa, planteando posibles proyectos de investigación futuros en esta área para contribuir al entendimiento y mejora de la gestión en contextos de atención médica.

Se resalta la observación de que las dimensiones de la gestión administrativa, como la dirección y el control, muestran una mayor correspondencia con el clima organizacional. Este descubrimiento sugiere que la forma en que se lleva a cabo la dirección y el control dentro de la gestión administrativa puede tener una influencia significativa en el ambiente organizacional percibido por los trabajadores. En contraste, se señala que las dimensiones de la organización y la planificación presentan una correlación moderada con el clima organizacional. Esto sugiere que, aunque estas dimensiones están relacionadas, su impacto en el clima organizacional puede ser menos pronunciado en comparación con la dirección y el control.

En resumen, estos hallazgos proporcionan insights valiosos sobre cómo ciertos aspectos de la gestión administrativa pueden estar más estrechamente vinculados al clima organizacional en el contexto específico de la posta médica distrital en el norte del Perú. Estos hallazgos ofrecen una base sólida para

posibles intervenciones y mejoras en la gestión y el ambiente laboral en contextos similares en el futuro.

La concordancia entre los resultados de esta investigación y estudios similares anteriores destaca la robustez y la coherencia de los hallazgos obtenidos, la consistencia en los resultados proporciona un respaldo adicional a la relevancia de los hallazgos, ya que se observa una alineación con investigaciones llevadas a cabo por Loguzzo y Federico, Osmani, y Bravo en instituciones públicas a nivel nacional. La recurrencia de la conexión entre la gestión administrativa y el clima organizacional en diversos contextos institucionales refuerza la idea de que esta relación puede tener implicaciones generales y aplicarse a diferentes organizaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La investigación estableció la medida de relación entre la planificación y el clima organizacional de los trabajadores en el centro de salud Chocope durante el año 2023, no especifican una buena relación en comunicación entre todos lo que permite a medias desarrollar un buen desarrollo dentro del margen organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud Chocope, evidenciando por los 29 trabajadores que se evidencia en el desarrollo del compromiso con la misión, los objetivos, metas y programación de los trabajadores con su compromiso a lo planeado existiendo un clima organizacional de buen nivel ponderado con un 65% satisfactoriamente con una buena planificación por parte de la jefatura del centro de salud de Chocope.

Segundo. Se identificó la medida de relación entre la organización y el clima organizacional de los trabajadores del centro de salud Chocope en el año 2023, Se identifica que existe una buena organización en relación al clima organizacional evidenciando los 29 trabajadores que se evidencia en el grado y nivel de satisfacción alto con él 62.1% en donde se verifica que hay una excelente organización con la jefatura del centro de salud de Chocope ya que hay que cambiar un 37.9% que no relativamente señalan que no existe una buena organización y clima organizacional lo cual se comprometen a cambiar para que mejore la organización dentro del clima organizacional.

Tercero. La investigación estableció la medida de relación entre la dirección y el clima organizacional de los trabajadores en el centro de salud Chocope durante el año 2023. Los resultados indican que hay una buena dirección en relación con el clima organizacional, ya que el 65.5% de los 29 trabajadores evaluados consideran que se maneja adecuadamente el

control dentro del centro de salud, en colaboración con su jefe inmediato. Sin embargo, el 34.5% indicó que no perciben un buen manejo de control en la posta médica, sugiriendo que hay un margen de mejora del 30% en el aspecto de dirección relacionado con el clima organizacional.

Cuarto. La investigación determinó la medida de relación entre el control y el clima organizacional de los trabajadores en el centro de salud Chocope durante el año 2023. Los resultados sugieren que existe un control eficiente en relación al clima percibido por los colaboradores del establecimiento de salud. De los 29 trabajadores evaluados, el 72.4% evidenció un buen control y fiscalización, mientras que el 27.6% manifestó no saber controlar adecuadamente en la posta médica. Este hallazgo destaca un porcentaje significativamente alto de colaboradores que perciben un control efectivo en relación con el clima organizacional en el centro de salud.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. La recomendación de realizar un cambio relativo en el aspecto de la comunicación por parte del jefe del establecimiento de salud de Chocope es clave para mejorar la planificación y cultivar un buen clima organizacional. Aquí hay algunas sugerencias adicionales para implementar ese cambio: Establecer Canales de Comunicación Efectivos: Identificar y establecer canales de comunicación claros y efectivos tanto en la jerarquía como entre los diferentes departamentos. Esto puede incluir reuniones regulares, comunicados internos, o el uso de plataformas digitales. Fomentar la Comunicación Abierta: Crear un entorno en el que los empleados se sientan cómodos compartiendo ideas, preocupaciones y sugerencias. Fomentar la comunicación abierta puede promover un ambiente de confianza y colaboración. Capacitación en Habilidades de Comunicación: Proporcionar capacitación en habilidades de comunicación tanto para el jefe como para el personal. Esto puede incluir talleres sobre escucha activa, retroalimentación constructiva y resolución de conflictos. Encuestas de Satisfacción y Retroalimentación: Implementar encuestas periódicas de satisfacción para evaluar la percepción del personal sobre la comunicación y el clima organizacional. Utilizar los resultados para realizar ajustes y mejoras continuas. Actividades de Integración y Team Boulding: Organizar actividades y eventos que fomenten la interacción y el trabajo en equipo. Esto puede incluir reuniones sociales, eventos deportivos o actividades de team Boulding que fortalezcan los lazos entre los miembros del equipo. Establecer Objetivos y Expectativas Claras: Asegurarse de que los objetivos y expectativas organizacionales se comuniquen de manera clara a todo el personal. Esto ayuda a alinear a todos en la misma dirección y evita posibles malentendidos. Revisión Periódica de Procesos de Comunicación: Evaluar regularmente la efectividad de los procesos de comunicación y realizar ajustes según sea necesario. La adaptabilidad es clave para mantener una comunicación eficiente a medida que evolucionan las circunstancias. Al implementar estas sugerencias, el jefe del establecimiento de salud de Chocope puede contribuir

significativamente a mejorar la comunicación, fortalecer la planificación y cultivar un clima organizacional positivo en el centro de salud.

Segundo. La recomendación de que la organización se comprometa a cambiar para lograr una mejora y un mejor clima organizacional es crucial para el desarrollo positivo del ambiente laboral. Aquí se presentan algunas sugerencias adicionales para implementar ese cambio:

- Compromiso de la Alta Dirección:** Es esencial que la alta dirección, incluido el jefe del establecimiento, demuestre un compromiso firme con el cambio. Esto puede incluir la asignación de recursos y la participación activa en las actividades planificadas.
- Diagnóstico Organizacional:** Realizar un diagnóstico organizacional para identificar áreas específicas que necesitan mejoras. Esto puede incluir encuestas de clima laboral, entrevistas y reuniones con los empleados para comprender mejor sus preocupaciones y expectativas.
- Establecer Metas Claras:** Definir metas claras y específicas para mejorar el clima organizacional. Estas metas deben ser alcanzables y medibles, y deben reflejar la visión de un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.
- Implementar Actividades de Integración:** Organizar actividades regulares de integración que involucren a todos los servicios dentro de la posta médica. Estas actividades pueden incluir reuniones mensuales, eventos sociales, o proyectos colaborativos que fomenten el trabajo en equipo.
- Facilitar la Comunicación:** Establecer canales de comunicación efectivos que fomenten la apertura y la transparencia. Esto puede incluir reuniones regulares de retroalimentación, buzones de sugerencias, o plataformas digitales para compartir información.
- Reconocimiento y Recompensas:** Implementar programas de reconocimiento y recompensas para destacar y premiar el buen desempeño y la colaboración. Esto puede motivar a los empleados y fortalecer la cultura positiva.
- Capacitación en Habilidades Sociales:** Ofrecer capacitación en habilidades sociales y de trabajo en equipo para mejorar la colaboración y la comunicación entre los miembros del equipo.
- Evaluación Continua:** Realizar evaluaciones periódicas del progreso hacia la mejora del clima organizacional y realizar ajustes según sea necesario. La mejora continua es clave para mantener un ambiente

laboral p-ositivo a largo plazo. Al seguir estas recomendaciones, la organización puede avanzar hacia un cambio positivo, promoviendo un clima organizacional más saludable y mejorando la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Tercero. La recomendación de tener un buen manejo de control dentro de la organización de la posta médica, con un cambio del 30% en el tema de dirección relacionado con el clima organizacional, es valiosa. Aquí hay algunas sugerencias adicionales para implementar esta recomendación:

Evaluación de la Dirección Actual: Realizar una evaluación exhaustiva de la dirección actual y su impacto en el clima organizacional. Identificar áreas específicas que requieran cambios y mejoras.

Establecer Objetivos Claros: Definir objetivos claros y alcanzables relacionados con la dirección y el clima organizacional. Estos objetivos deben reflejar la visión de un ambiente de trabajo más motivador y positivo.

Capacitación en Liderazgo: Brindar capacitación en habilidades de liderazgo a los líderes y supervisores. Esto puede incluir capacitación en comunicación efectiva, gestión del cambio y técnicas de motivación.

Implementar Actividades Motivadoras: Organizar actividades productivas y motivadoras para el personal. Estas actividades pueden incluir sesiones de desarrollo profesional, eventos sociales, reconocimientos y recompensas por el buen desempeño.

Fomentar la Participación y la Retroalimentación: Involucrar al personal en la toma de decisiones cuando sea posible. Fomentar la participación activa y solicitar retroalimentación regularmente para comprender las necesidades y preocupaciones de los empleados.

Comunicación Clara y Transparente: Mejorar la comunicación entre la dirección y los empleados, asegurándose de que las expectativas sean claras y que haya transparencia en la información compartida.

Reconocimiento del Logro: Implementar un sistema de reconocimiento efectivo para destacar y recompensar los logros y contribuciones del personal. El reconocimiento puede ser una poderosa herramienta motivacional.

Monitoreo Continuo: Establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos. Realizar ajustes según sea necesario para mantener el impulso hacia una

dirección y clima organizacional mejorados. Al aplicar estas sugerencias, la organización puede avanzar hacia un enfoque de dirección más motivador y efectivo, contribuyendo así a un clima organizacional positivo y al bienestar general de los trabajadores en la posta médica.

Cuarto. La recomendación de realizar actividades integrales de socialización para conocer a todo el personal de salud y fomentar el trabajo en equipo es muy acertada. La socialización efectiva puede fortalecer las relaciones interpersonales, mejorar la comunicación y promover un sentido de pertenencia y colaboración dentro del equipo. Al llevar a cabo actividades que fomenten la integración, se pueden superar las barreras comunicativas y permitir que los miembros del equipo se conozcan mejor, comprendan sus roles y responsabilidades, y colaboren de manera más efectiva. Esto puede contribuir significativamente a la mejora del clima organizacional y al desarrollo de un equipo de trabajo cohesionado. Además, la sugerencia de integrar actividades conjuntas entre los diferentes servicios es valiosa. Trabajar de manera conjunta en actividades específicas puede promover la cohesión y la colaboración entre los diversos departamentos, generando un ambiente más armonioso y un enfoque más integrado hacia el logro de los objetivos organizacionales. En conclusión, la ejecución de iniciativas integrales de socialización y promoción del trabajo en equipo emergería como una estrategia eficaz para potenciar la comunicación y consolidar las relaciones dentro del Centro de Salud de Chocope. Este enfoque podría propiciar un clima organizacional más positivo, además de favorecer el desarrollo de un equipo de trabajo más eficiente.

REFERENCIAS

Lan Y. L., Huang W. T., Kao C. L. y Wang H. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1-9.

DOI: 10.1002/1348-9585.12079

Tavares De Lira D., Gonçalves do Amaral M. y Souza Maia J. (2018). The analysis of the organizational climate of an academic unity in a public university. *Revista de Administração de Roraima-UFRR*, Boa Vista. Vol. 8 n.2, p. 302-325.

DOI: 10.18227/2237-8057rarr.v8i2.4959

Berberoglu, Aysén (2018) Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 2018, Vol.18 (1), p.399-399.

DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>

Osmani F., Sejdiu S. y Jusufi G. (2022). Organizational climate and job satisfaction: Empirical insights from Kosovo manufacturing and service sector organisations. *Journal of Contemporary Management Issues*, 27(1), 361–377.

DOI: <https://doi.org/10.30924/mjcmi.27.1.20>

AL Shobaki M.J., Abu-Naser S.S., Abu A.Y.M y El Talla S.A. (2018). The level of organizational climate that prevails in Palestine universities from the perspective of administrative staff. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*. Vol. 2, Pages: 33-58

URI: <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/355>

Anchelia Gonzales, V., Arias Pablo, M. I., Olivares Rodríguez, P. y Escalante Flores J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Revista de Psicología Educativa*. Vol. 9, 1-15.

DOI: <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>

Juan Reyes,C., Manuel Garzón, C., Blanca Tapia, S. (2018). Diseño y validación de una escala tipo Likert para establecer características emprendedoras de Mexico, 2018, [Tesis de Doctorado en ciencias de la administración, Universidad Nacional Autónoma de México UNAM].
<http://ref.scielo.org/6tb8f9>

Chagray Ameri, N. H., Ramos Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M. y Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020), Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. Revista Nacional de Administración. Volumen 11 (2), 21 - 29

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

Bravo Huivin, E. K. (2020), Gestión por Procesos y su influencia en la Gestión Administrativa de Salud Dent Familiar de Trujillo, 2020, [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48241>

Santisteban Velasquez, R. A. (2020), Gestión administrativa y clima organizacional desde la perspectiva de los trabajadores de una embotelladora de agua de mesa, Trujillo 2020. [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77043>

Reyes Alva, R. P. (2021), Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un instituto especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021 [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70589>

Aparicio Huillca, G. (2022), Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores de una Ugel del Cusco, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97153>

Bendezú-Pacífico, K. I., (2020), Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdizana, 14(1), 22-28.

DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>

Urrutia Egaña, M., Barrios Araya, S., Gutiérrez Núñez, M. (2020), Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. Revista de educación Alteridad. vol. 15, pp. 270-284

DOI: <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>

Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. RIDU. Revista Digital de Investigación Universitaria, 13(1), 102-122.

DOI: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Federico, M. y Loguzzo, H. A. (2016). Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones. (2da. Edición). Universidad Nacional Arturo Jauretche. <https://bit.ly/3jh8h1D>

Noboa., Et al (2018). Relationship of the organizational climate with the job satisfaction in a company of the construction sector. Revista Científica ECOCIENCIA; Guayaquil Tomo 6, N°1 (Feb 2019). SSN: 1390-9320, Vol. 6, No.1, febrero 2019

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/relación-del-clima-organizacional-con-la/docview/2229188196/se-2>

Salvador Juárez Adata (2017) Organizational climate among the workers of the "Hospital General La Villa": Hospital of the second level of care in Mexico City. Revista Cubana de Salud Pública. oct-dic2018, Vol. 44 Issue 4, p97-111.15p.

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=0aa83d1c-7106-4f83-9684-a6babd4986ca%40redis>

Mendoza., Et al (2019) Variations in the Life Satisfaction according to the Age and Organizational Climate among the Health Workers. Revista Gerencia y Políticas de Salud. 2019, Vol. 18 Issue 36, p1-13. 13p.

DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-36.vsve>

Hernández GTJ, Duana AD, Polo JSD. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2021;47(2):1-19.

DOI: <https://orcid.org/0000-0003-0425-0800>

Mendoza., Et al (2022). Relationship between organizational climate and work performance: study focused on the LAEMCO business laboratory in Tunja (Colombia). *empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia)*. *Información Tecnológica*. dic2022, Vol. 33 Issue 6, p157-166. 10p.

DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>

Daza., (2021) Analysis of the organizational climate in the palm farming sector in the Colombian Caribbean region. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. ene-jun2021, Vol. 29 Issue 1, p65-76. 12p.

DOI: <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Previtali., Et al (2022) he relationship between work, health and job performance for a sustainable working life: A case study on older manual employees in an italian steel factory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14586.

DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph192114586>

Rahim., Et al (2022) Impacts of Work–Family Culture on Employee Job Performance in Achieving Sustainable Development Goals. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 14(12), 7003–.

DOI: <https://doi.org/10.3390/su14127003>

Osmani., Et al (2022). Organizational climate and job satisfaction: Empirical insights from Kosovo manufacturing and service sector organisations. *Management*, 27(1), 361–377.

DOI: <https://doi.org/10.30924/mjcmi.27.1.20>

Salla., Et al (2020). Which factors are related to Finnish home care workers' job satisfaction, stress, psychological distress and perceived quality of care? - a mixed method study. BMC Health Services Research, 20(1), 896–896.

DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05733-1>

Gazi., Et al (2022) Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh. Sustainability (Basel, Switzerland), 14(21), 14156–.

DOI: <https://doi.org/10.3390/su142114156>

Bendezú-Pacífico, K. I., (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigation Valdizana, 14(1), 22-28.

DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>

Bautista F. J. y Bardales J. M (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1737-1753.

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189

Zhang., Et al (2022) How Workplace Social Capital Affects Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction and Burnout. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(15), 9587–.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Gestión Administrativa					
¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional en un centro de salud de Chocope, año 2023?	Determinar la medida de relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en un centro de salud de Chocope en el año 2023.	La gestión administrativa y el clima organizacional se relaciona de manera significativa en un centro de salud de Chocope, año 2023	acciones que se realiza para dirigir una organización mediante una dirección racional de tareas, esfuerzos y recursos de manera articulada, teniendo como relevancia a sus fases administrativas, las cuales son: planificación, organización, dirección y control (Saavedra y Delgado, 2020).	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer objetivos • Desarrollo de objetivos 	1-4		La metodología empleada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel de profundidad de tipo explicativa, diseño no experimental - transversal.
				Organización	<ul style="list-style-type: none"> • integración del capital humano y los recursos económicos • Determinación de funciones respecto a áreas 	5-8	Escala ordinal 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A Veces	
				Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación, motivación y comunicación al trabajador 	9-12	2= Casi Nunca	
				Control	<ul style="list-style-type: none"> • Corrección y evaluación del desempeño laboral 	13-15	1= Nunca	
Problema Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Clima Organizacional					
¿En qué medida la planificación	Determinar la medida de relación de la planificación y	La planificación y el clima organizacional se	El clima organizacional se dice que el	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación interna y externa • Logro de objetivos dentro de la empresa 	16-19		

se relaciona con el clima organizacional en un centro de salud Chocope, año 2023? ¿En qué medida la organización se relaciona con el clima organizacional en un centro de salud Chocope, 2023? ¿En qué medida se relaciona la dirección y el clima organizacional en un centro de salud Chocope, 2023?	el clima organizacional en un centro de salud de Chocope. Identificar la medida de relación de la organización y el clima organizacional en un centro de salud de Chocope. Establecer la medida de relación de la dirección y el clima organizacional en un centro de salud de Chocope.	relaciona de manera significativa en un centro de salud de Chocope, año 2023. La organización y el clima organizacional se relaciona de manera significativa en un centro de salud de Chocope, año 2023. La dirección y el clima organizacional se relaciona de manera significativa en un centro de salud de Chocope, año 2023.	ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental. En general contempla las emociones de los colaboradores dentro de la organización y por ende se ejecuta las responsabilidades de cada uno que lo conforma ya que ayuda a la superación profesional del personal. Chitra et al., (2021).	Satisfacción	• Satisfacción laboral • Ejecución de responsabilidades	20-23	
				Compromiso	• interés por cumplir con los objetivos de la organización	24-26	
				Comunicación	• Estrategias de comprensión de la información entre jefatura y trabajadores.	27-28	Para la recolección de información se empleó la encuesta y el cuestionario con 30 preguntas y escala Likert. Para el análisis de la información se procesaron los datos estadísticamente.
¿En qué medida se relaciona el control y el clima organizacional en un centro de salud Chocope, 2023?	Establecer la medida de relación de la dirección y el clima organizacional en un centro de salud de Chocope.	El control y el clima organizacional se relaciona de manera significativa en un centro de salud de Chocope, año 2023.		Liderazgo	• Inspiración al trabajador y la ayuda a la superación profesional del personal.	29-30	

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
GESTION ADMINISTRATIVA	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer objetivos • Desarrollo de objetivos 	1-4		
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • integración del capital humano y los recursos económicos • Determinación de funciones respecto a áreas 	5-8	Escala ordinal 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A Veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	Malo Regular Bueno
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación, motivación y comunicación al trabajador 	9-12		
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Corrección y evaluación del desempeño laboral 	13-15		

CLIMA ORGANIZACIONAL	Motivación		16-19
		<ul style="list-style-type: none"> • Motivación interna y externa • Logro de objetivos dentro de la empresa 	
	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Ejecución de responsabilidades 	20-23
	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • interés por cumplir con los objetivos de la organización 	24-26
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de comprensión de la información entre jefatura y trabajadores. 	27-28
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Inspiración al trabajador y la ayuda a la superación profesional del personal. 	29-30	

Anexo 3. Autorización para la ejecución del proyecto de investigación

Chocope, 17 de abril del 2023

Señor:

ABANTO FLORES HUGO ANTONIO

Jefe del centro de salud Chocope

Asunto: Solicito para la ejecución de encuesta para ejecución de proyecto de investigación de Administración titulado "Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores en un centro de salud de Chocope, Año 2023"

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y a la vez presentarme ante usted soy la Bachiller Mixy Rossebent Cavero Sarmiento, identificado con DNI 70678134, estudiante del programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo.

El motivo de la presente, para solicitarle autorización para que pueda aplicar una encuesta a los trabajadores y/o colaboradores del centro de salud con el fin de desarrollar mi investigación titulada: "Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores en un centro de salud de Chocope, Año 2023" por un periodo máximo de 5 días calendario.

Agradeciendo de antemano su gentil atención me despido y deseándole éxitos en la gestión que viene desempeñando.



ABANTO FLORES HUGO ANTONIO

DNI: 05826709

Anexo 4. Acta de consentimiento de la Universidad



Universidad
César Vallejo

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

San Juan de Lurigancho, 17 de abril del 2023

Señor(a)

JEFE DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD

Psicólogo de la institución

Centro de salud Chocope

Calle Campodónico Niño Chocope

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo San Juan de Lurigancho y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. MIXY ROSSENBERT CAVERO SARMIENTO, con DNI 70678134, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: "**Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores en un centro de salud de Chocope, 2023**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Nelka Ruiz Miklavec

COORDINADORA NACIONAL CCEE
PROGRAMA DE TITULACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe



Anexo 5. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) Sr.(a)

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada ***Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores en un centro de salud***. Se divide en 2 partes, está compuesto por 30 enunciados y las respuestas son de carácter anónimo. Indicaciones: Marque con una **X** la opción que considere:

1: Nunca, 2: Casi Nunca, 3: A Veces, 4: Casi Siempre, 5: Siempre.

Variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
	Dimensión 1: Planificación	1	2	3	4	5
1	Considera que conoce y se encuentra claramente debido y establecido la misión del establecimiento de salud.					
2	Están definidos los objetivos sanitarios del establecimiento de salud.					
3	Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o Jefatura.					
4	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o Jefatura.					
	Dimensión 2: Organización	1	2	3	4	5
5	Conoce la estructura organizacional de la Red de salud.					
6	El organigrama de la Red de salud es actualizado.					
7	Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o Jefatura.					
8	Existe una buena comunicación en los servicios y/o Jefatura de la Red de salud.					
	Dimensión 3: Dirección	1	2	3	4	5
9	Reconoce la dirección de logros y el compromiso de su trabajo.					
10	Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o Jefatura.					
11	Es evaluado por la eficiencia y eficacia en su servicio y/o Jefatura.					
12	Está satisfecho con su trabajo.					
	Dimensión 4: Control	1	2	3	4	5

13	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o jefatura.					
14	Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras.					
15	Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios.					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensión 1: Motivación		1	2	3	4	5
16	Recibes opiniones o criticas positivas respecto a mi desempeño que me permite crecer como profesionalmente.					
17	Me siento animado y energético al realizar mi trabajo.					
18	Disfrutas de las actividades y retos que se te presentan en tu trabajo.					
Dimensión 2: Satisfacción		1	2	3	4	5
19	Soy independiente de organizar y realizar mi trabajo con eficacia y eficiencia.					
20	Me resulta complicado tomar la iniciativa y asumir nuevas responsabilidades.					
21	Consideras que tienes la libertad de decidir como desempeñar mejor tu trabajo.					
22	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional.					
Dimensión 3: Compromiso		1	2	3	4	5
23	Me siento comprometido con el establecimiento, por eso me proyecto a realizar de la mejor manera mi trabajo.					
24	Me comprometo con el trabajo encomendado.					
25	Siento que trabajando en la Red salud, puedo desarrollar mis competencias profesionales.					
Dimensión 4: Comunicación		1	2	3	4	5
26	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre mis compañeros.					
27	Me comunico constantemente con el jefe de establecimiento para ser acompañado y mejorar mi trabajo.					
Dimensión 5: Liderazgo		1	2	3	4	5
28	Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi trabajo.					
29	El líder brinda orientaciones que me permiten percibir los problemas de distintos puntos de vista.					

Gracias por su participación

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Segundo Martel Vergara Castillo Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa Administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión Administrativa Y Clima Organizacional De Los Trabajadores En Un Centro De Salud De Chocope, Año 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Cavero Sarmiento, Mixy Rossenbert

DNI: 70678134

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión Administrativa

La Gestión Administrativa fue definido como “el conjunto de acciones que se realiza para dirigir una organización mediante una dirección racional de tareas, esfuerzos y recursos de manera articulada, teniendo como relevancia a sus fases administrativas, las cuales son: planificación, organización, dirección y control”. Saavedra y Delgado (2020)

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1

Planificación: La planificación son, la visión y misión, los objetivos importantes y los procedimientos y aspiraciones. Saavedra y Delgado, (2020)

Dimensión 2

Organización: La organización se hallan indicadores como los RRHH, el desarrollo organizado; la denominación de presupuestos y proyectos de desarrollo. Saavedra y Delgado, (2020).

Dimensión 3

Dirección: La dirección podemos encontrar indicadores como la motivación, la comunicación y el liderazgo. Saavedra y Delgado, (2020)

Dimensión 4

Control: El control se encuentran indicadores como el monitoreo, la evaluación y el gasto de presupuestos. Saavedra y Delgado, (2020).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Clima Organizacional

Citando a su propio estudio de 2020 se definió al clima organizacional como un ambiente generado por las emociones de los miembros de una organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental. Chitra et al., (2021).

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1

Motivación: La motivación es el impulso interno que fortalece a la persona en llegar a una meta y unos resultados fijados, causada en una escasez, insuficiencia o transformación de riqueza, ya sea por exuberancia o por desperfecto. Chitra et al., (2021).

Dimensión 2

Satisfacción: La satisfacción laboral es una respuesta afectiva dada por el trabajador a su puesto. Se considera como el resultado o la consecuencia de la experiencia del trabajador en el puesto, en relación con sus propios valores, o sea, con lo que desea o se espera de él. Chitra et al., (2021).

Dimensión 3

Compromiso: El compromiso debe estar comprometido con la empresa poniendo empeño en la realización del trabajo ponerle dedicación y mucho compromiso. Chitra et al., (2021).

Dimensión 4

Comunicación: La comunicación es el proceso de transferir información y comprensión de la comunicación hacia arriba, hacia abajo y hacia los lados de una organización. Chitra et al., (2021).

Dimensión 5

Liderazgo: El liderazgo se influye en las metas que se logren con el tiempo, se trabaja en equipo con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de los objetivos. Chitra et al., (2021).

Matriz de Operacionalización de la variable 1: Gestión Administrativa

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<p>Se precisa como un conjunto de acciones en la cual se realiza para mandar una organización mediante una dirección razonable de trabajos, esfuerzos y recursos de manera relacionada, asumiendo como notabilidad a sus acciones administrativas, las cuales son: planificación, organización, dirección y control. Saavedra y Delgado, (2020).</p>	<p>La variable 1 se medirá mediante la aplicación de un cuestionario de 12 ítems (escala ordinal de tipo Likert) a los trabajadores de un centro de salud, Chocope para conocer si existe correlación con la variable 2.</p>	planificación	Establecer objetivos	Considera que conoce y se encuentra claramente debido y establecido la misión del establecimiento de salud.	Ordinal
				Están definidos los objetivos sanitarios del establecimiento de salud.	
			Desarrollo de objetivos	Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o Jefatura.	
				Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o Jefatura.	
		Organización	Integración del capital humano y los recursos económicos	Conoce la estructura organizacional de la Red de salud.	
				El organigrama de la Red de salud es actualizado.	
			Determinación de funciones	Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o Jefatura.	

			respecto a áreas	Existe una buena comunicación en los servicios y/o Jefatura de la Red de salud.	
		Dirección	Orientación, motivación y comunicación al trabajador	Reconoce la dirección de logros y el compromiso de su trabajo.	
				Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o Jefatura.	
				Es evaluado por la eficiencia y eficacia en su servicio y/o Jefatura.	
				Está satisfecho con su trabajo.	
		Control	Corrección y evaluación del desempeño laboral	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o jefatura.	
				Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras.	
				Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios.	

Matriz de operacionalización de la variable 2: Clima Organizacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Se define al clima organizacional como el ambiente generado por las emociones de los miembros de una organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental. Chitra et al., (2021).	La variable 2 se medirá mediante la aplicación de un cuestionario de 12 ítems (escala ordinal de tipo Likert) a los trabajadores del centro de salud de Chocope, para conocer si existe correlación con la variable 1.	Motivación	Motivación interna y externa	Recibes opiniones o criticas positivas respecto a mi desempeño que me permite crecer como profesionalmente.	Ordinal
				Me siento animado y energético al realizar mi trabajo.	
			Logro de objetivos dentro de la empresa	Disfrutas de las actividades y retos que se te presentan en tu trabajo.	
		Satisfacción	Satisfacción laboral	Soy independiente de organizar y realizar mi trabajo con eficacia y eficiencia.	
				Me resulta complicado tomar la iniciativa y asumir nuevas responsabilidades.	
			Ejecución de responsabilidades	Consideras que tienes la libertad de decidir como desempeñar mejor tu trabajo.	
		El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional.			

		Compromiso	Interés por cumplir con los objetivos de la organización	Me siento comprometido con el establecimiento, por eso me proyecto a realizar de la mejor manera mi trabajo.	
				Me comprometo con el trabajo encomendado.	
				Siento que trabajando en la Red salud, puedo desarrollar mis competencias profesionales.	
		Comunicación	Estrategias de comprensión de la información entre jefatura y trabajadores.	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre mis compañeros.	
				Me comunico constantemente con el jefe de establecimiento para ser acompañado y mejorar mi trabajo.	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que conoce y se encuentra claramente debido y establecido la misión del establecimiento de salud.	X		X		X		Ninguna
2	Están definidos los objetivos sanitarios del establecimiento de salud.	X		X		X		Ninguna
3	Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o Jefatura.	X		X		X		Ninguna
4	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o Jefatura.	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Conoce la estructura organizacional de la Red de salud.	X		X		X		Ninguna
6	El organigrama de la Red de salud es actualizado.	X		X		X		Ninguna
7	Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o Jefatura.	X		X		X		Ninguna
8	Existe una buena comunicación en los servicios y/o Jefatura de la Red de salud.	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	

9	Reconoce la dirección de logros y el compromiso de su trabajo.	X		X		X		Ninguna
10	Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o Jefatura.	X		X		X		Ninguna
11	Es evaluado por la eficiencia y eficacia en su servicio y/o Jefatura.	X		X		X		Ninguna
12	Está satisfecho con su trabajo.	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o jefatura.	X		X		X		Ninguna
14	Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras.	X		X		X		Ninguna
15	Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios.	X		X		X		Ninguna

Observaciones: Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Vergara Castillo, Segundo Martel **DNI:** 18130585

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Empresas

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 29 de mayo de 2023



MIRA Segundo Martel Vergara Castillo
GERENTE GENERAL
KAIZEN CONSULTORES

Firma del Experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Recibes opiniones o criticas positivas respecto a mi desempeño que me permite crecer como profesionalmente.	X		X		X		Ninguna
2	Me siento animado y energético al realizar mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
3	Disfrutas de las actividades y retos que se te presentan en tu trabajo.	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Soy independiente de organizar y realizar mi trabajo con eficacia y eficiencia.	X		X		X		Ninguna
5	Me resulta complicado tomar la iniciativa y asumir nuevas responsabilidades.	X		X		X		Ninguna
6	Consideras que tienes la libertad de decidir como desempeñar mejor tu trabajo.	X		X		X		Ninguna
7	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional.	X		X		X		Ninguna

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me siento comprometido con el establecimiento, por eso me proyecto a realizar de la mejor manera mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
9	Me comprometo con el trabajo encomendado.	X		X		X		Ninguna
10	Siento que trabajando en la Red salud, puedo desarrollar mis competencias profesionales.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre mis compañeros.	X		X		X		Ninguna
12	Me comunico constantemente con el jefe de establecimiento para ser acompañado y mejorar mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 5: LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
14	El líder brinda orientaciones que me permiten percibir los problemas de distintos puntos de vista.	X		X		X		Ninguna

Observaciones: Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Vergara Castillo, Segundo Martel **DNI:** 18130585

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Empresas

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 29 de mayo de 2023



MIRA Segundo Martel Vergara Castillo
GERENTE GENERAL
KAIZEN CONSULTORES

Firma del Experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: Los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vergara Castillo, Segundo Martel.

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Kaizen Consultores	Director General	Trujillo	2007 - 2023	Consultoría empresarial en temas de Recursos Humanos y Gestión Administrativa.
02	Escuela de Posgrado - Universidad Nacional de Trujillo Maestría en Gestión de RRHH	Catedrático	Trujillo	2020 - 2023	Investigación, planificación, y enseñanza de cátedra.
03	Universidad Nacional de Trujillo Escuela: Administración	Catedrático	Trujillo	2020 - 2022	Investigación, planificación, y enseñanza de cátedra.
04	Universidad Cesar Vallejo Escuela: Administración	Catedrático	Trujillo	2019 - 2023	Investigación, planificación, y enseñanza de cátedra.
05	Universidad Privada del Norte Escuela: Administración y Marketing / Administración y Gestión Comercial /	Catedrático	Trujillo	2011 – 2023	Investigación, planificación, y enseñanza de cátedra.

	Administración y Negocios Internacionales.				
06	Universidad Tecnológica del Perú Escuela: Administración	Catedrático	Trujillo	2020 – 2023	Investigación, planificación, y enseñanza de cátedra.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	PERIODO FORMATIVO
01	Universidad Nacional de Trujillo	Administración de negocios	2000 – 2002
02	Universidad Nacional de Trujillo	Licenciado en Administración de Empresas	1993 – 1998

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 29 de mayo de 2023



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que conoce y se encuentra claramente debido y establecido la misión del establecimiento de salud.	X		X		X		Ninguna
2	Están definidos los objetivos sanitarios del establecimiento de salud.	X		X		X		Ninguna
3	Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o Jefatura.	X		X		X		Ninguna
4	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o Jefatura.	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Conoce la estructura organizacional de la Red de salud.	X		X		X		Ninguna
6	El organigrama de la Red de salud es actualizado.	X		X		X		Ninguna
7	Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o Jefatura.	X		X		X		Ninguna
8	Existe una buena comunicación en los servicios y/o Jefatura de la Red de salud.	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	

9	Reconoce la dirección de logros y el compromiso de su trabajo.	X		X		X		Ninguna
10	Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o Jefatura.	X		X		X		Ninguna
11	Es evaluado por la eficiencia y eficacia en su servicio y/o Jefatura.	X		X		X		Ninguna
12	Está satisfecho con su trabajo.	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	X		X		X		
13	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o jefatura.	X		X		X		Ninguna
14	Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras.	X		X		X		Ninguna
15	Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios.	X		X		X		Ninguna

Observaciones: Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Saravia Ramos de Huaman, Guliana del Pilar **DNI:** 43866057

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 29 de mayo de 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Guliana Saravia P.', is written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Recibes opiniones o criticas positivas respecto a mi desempeño que me permite crecer como profesionalmente.	X		X		X		Ninguna
2	Me siento animado y energético al realizar mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
3	Disfrutas de las actividades y retos que se te presentan en tu trabajo.	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Soy independiente de organizar y realizar mi trabajo con eficacia y eficiencia.	X		X		X		Ninguna
5	Me resulta complicado tomar la iniciativa y asumir nuevas responsabilidades.	X		X		X		Ninguna
6	Consideras que tienes la libertad de decidir como desempeñar mejor tu trabajo.	X		X		X		Ninguna
7	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional.	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO	Si	No	Si	No	Si	No	

8	Me siento comprometido con el establecimiento, por eso me proyecto a realizar de la mejor manera mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
9	Me comprometo con el trabajo encomendado.	X		X		X		Ninguna
10	Siento que trabajando en la Red salud, puedo desarrollar mis competencias profesionales.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre mis compañeros.	X		X		X		Ninguna
12	Me comunico constantemente con el jefe de establecimiento para ser acompañado y mejorar mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 5: LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
14	El líder brinda orientaciones que me permiten percibir los problemas de distintos puntos de vista.	X		X		X		Ninguna

Observaciones: Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Saravia Ramos de Huaman, Guliana del Pilar **DNI:** 43866057

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 29 de mayo de 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Guliana Saravia P.', is written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GULIANA DEL PILAR SARAVIA RAMOS DE HUAMAN

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo de Lima	Maestría en Gestión Publica	2003 – 2008

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima	2018 - 2023	Investigación, planificación, y enseñanza de tesis.

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 29 de mayo de 2023



Mg. GULIANA DEL PILAR SARAVIA RAMOS DE HUAMAN

DNI: 43866057

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	NINGUNA
1	Considera que conoce y se encuentra claramente debido y establecido la misión del establecimiento de salud.	X		X		X		NINGUNA
2	Están definidos los objetivos sanitarios del establecimiento de salud.	X		X		X		NINGUNA
3	Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o Jefatura.	X		X		X		NINGUNA
4	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o Jefatura.							NINGUNA
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	NINGUNA
5	Conoce la estructura organizacional de la Red de salud.	X		X		X		NINGUNA
6	El organigrama de la Red de salud es actualizado.	X		X		X		NINGUNA
7	Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o Jefatura.	X		X		X		NINGUNA

8	Existe una buena comunicación en los servicios y/o Jefatura de la Red de salud.	X		X		X		NINGUNA
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	NINGUNA
9	Reconoce la dirección de logros y el compromiso de su trabajo.	X		X		X		NINGUNA
10	Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o Jefatura.	X		X		X		NINGUNA
11	Es evaluado por la eficiencia y eficacia en su servicio y/o Jefatura.	X		X		X		NINGUNA
12	Está satisfecho con su trabajo.	X		X		X		NINGUNA
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	X		X		X		NINGUNA
13	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o jefatura.	X		X		X		NINGUNA
14	Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras.	X		X		X		NINGUNA
-15	Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios.	X		X		X		NINGUNA

Observaciones: Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Lic. Ordoñez Baldera, Carmela Yackelin Marilyn **DNI:** 45736740

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 29 de mayo de 2023



Firma del Experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Recibes opiniones o criticas positivas respecto a mi desempeño que me permite crecer como profesionalmente.	X		X		X		Ninguna
2	Me siento animado y energético al realizar mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
3	Disfrutas de las actividades y retos que se te presentan en tu trabajo.	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Soy independiente de organizar y realizar mi trabajo con eficacia y eficiencia.	X		X		X		Ninguna
5	Me resulta complicado tomar la iniciativa y asumir nuevas responsabilidades.	X		X		X		Ninguna
6	Consideras que tienes la libertad de decidir como desempeñar mejor tu trabajo.	X		X		X		Ninguna
7	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional.	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO	Si	No	Si	No	Si	No	

8	Me siento comprometido con el establecimiento, por eso me proyecto a realizar de la mejor manera mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
9	Me comprometo con el trabajo encomendado.	X		X		X		Ninguna
10	Siento que trabajando en la Red salud, puedo desarrollar mis competencias profesionales.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre mis compañeros.	X		X		X		Ninguna
12	Me comunico constantemente con el jefe de establecimiento para ser acompañado y mejorar mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 5: LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
14	El líder brinda orientaciones que me permiten percibir los problemas de distintos puntos de vista.	X		X		X		Ninguna

Observaciones: Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Lic. Ordoñez Baldera, Carmela Yackelin Marilyn **DNI:** 45736740

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 29 de mayo de 2023



Firma del Experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Ordoñez Baldera, Carmela Yackelin Marilyn

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Alas Peruanas	Licenciada en Administración y Negocios Internacionales	04/02/2022
02	Universidad Alas Peruanas	Bachiller en Administración y Negocios Internacionales	28/06/2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Instituto Hipólito Unanue	Docente	Tarapoto	2023	Planificación, Ejecución y evaluación

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 29 de mayo de 2023



Lic. Carmela Yackelin Marilyn Ordoñez Baldera

DNI: 45736740

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Codificación respuestas de jueces

Apreciación positiva = 1

Apreciación negativa = 0

Fórmula de la V de Aiken

$$V = S/n(c-1)$$

S = suma de respuestas afirmativas

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de evaluación

Un instrumento si es mayor a 0.70 indica que el instrumento es apto para ser aplicado

Un instrumento si es menor a 0.70 indica que el instrumento no es apto para ser aplicado

Anexo 8. Evidencias de la Encuesta Aplicada





Anexo 9. Estadísticas de variables

Estadísticas de fiabilidad Variable Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.882	15

Estadísticas de fiabilidad Variable Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.858	14

Estadísticas para una muestra

	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Media de actitud de la gestión administrativa (ítems 1-15)	0 ^{a,b}	.	.	.
Media de actitud del clima organizacional (ítems 16-29)	0 ^{a,b}	.	.	.

a. t no se puede calcular porque la suma de las ponderaciones de casos es menor o igual que 1.

b. t no se puede calcular. No hay casos válidos para este análisis porque todas las ponderaciones de casos no son positivas.