



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y clima organizacional del personal
administrativo de un gobierno regional del Perú - 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Moran Ortiz, Cesar Pablo (orcid.org/0000-0001-6775-7436)

ASESORES:

Dr. Horna Clavo, Edilberto (orcid.org/0000-0002-5241-6003)

Mg. Diaz Agreda, Jorge Luis (orcid.org/0000-0003-1260-0727)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico este presente trabajo de investigación, el cual fue realizado con mucho esfuerzo y dedicación a mi hijo Antonio del Piero quien es el motor y motivo de mi vida.

Asimismo, dedico este trabajo al Ing. Javier Querevalú Ortiz, quien fue mi docente en la Universidad Nacional de Tumbes y tuvo una participación destacada como mi asesor externo, ayudándome en todo momento en la elaboración y redacción, siendo un soporte importante para mi persona.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes, porque sus conocimientos y sus consejos fueron clave para el desarrollo del trabajo.

Al Ing. Adolfo García Ortiz, Gerente de Desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, por bríndame la atención adecuada para la realización de la investigación.

Asimismo, agradecer a todas las personas que estuvieron presentes en la ejecución de esta meta, este proyecto es muy importante para mí, agradecer íntegramente por su apoyo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNA CLAVO EDILBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú - 2023", cuyo autor es MORAN ORTIZ CESAR PABLO, 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.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
EDILBERTO HORNA CLAVO DNI: 19188343 ORCID: 0000-0002-5241-6003	Firmado electrónicamente por: EHORNAC53 el 13- 01-2024 16:36:07

Código documento Trilce: TRI - 0706158





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MORAN ORTIZ CESAR PABLO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú - 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
CESAR PABLO MORAN ORTIZ DNI: 47349982 ORCID: 0000-0001-6775-7436	Firmado electrónicamente por: CMORANO el 22-12- 2023 16:04:14

Código documento Trilce: TRI - 0706180



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Distribución del nivel de la gestión administrativa y sus dimensiones	21
Tabla 2 Distribución de la variable clima organizacional y sus dimensiones	22
Tabla 3 Correlación entre la gestión administrativa y clima organizacional	23
Tabla 4 Correlación entre la planificación y el clima organizacional	24
Tabla 5 Correlacional entre la organización y el clima organizacional	25
Tabla 6 Correlación entre la dirección y el clima organización	26
Tabla 7 Correlación entre el control y del clima organizacional	27
Tabla 8 Matriz de triangulación	28
Tabla 9 Operacionalización de la variable Gestión administrativa	45
Tabla 10 Operacionalización de la variable clima organizacional	46

RESUMEN

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación Reforma y modernización del Estado, siendo el objetivo de la investigación fue determinar relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023, asimismo, la investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional, en tanto, la población estuvo conformada por los trabajadores de un gobierno regional y la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores, la técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el instrumento de recolección para medir la variable gestión administrativa estuvo conformado por 20 ítems y para medir la variable clima organizacional por 20 ítems, los resultados de la investigación determinaron que la variable gestión administrativa se relaciona directa, significativamente con la variable clima organizacional, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,689 ** con un p_valor calculado de 0.000, concluyendo que existe regular falta de claridad en los objetivos y estrategias de la organización, si bien los empleados no están claros en lo que se espera de ellos, es probable que se sientan desmotivados y descontentos con su trabajo.

Palabras clave: gestión administrativa, clima organizacional, objetivos.

ABSTRACT

The present thesis was framed in the line of research Reform and modernization of the State, being the objective of the research was to determine the relationship between the administrative management and organizational climate of the administrative staff of a regional government of Peru, 2023, likewise, the research was of a basic type, with non-experimental, cross-sectional, correlational design , meanwhile, the population was made up of workers of a regional government and the sample was made up of 80 workers, the technique used for the collection of information was the survey and the instrument was the questionnaire, the collection instrument to measure the administrative management variable was made up of 20 items and to measure the organizational climate variable by 20 items, the results of the research determined that the administrative management variable is directly and significantly related to the organizational climate variable, with a Rho Spearman correlation coefficient of 0.689 ** with a calculated p_valor of 0.000, concluding that there is a regular lack of clarity in the objectives and strategies of the organization, although employees are unclear on what is expected of them, they are likely to feel demotivated and unhappy with their work.

Keywords: administrative management, organizational climate, objectives.

I. INTRODUCCIÓN

El contexto global ha sido testigo de una rápida progresión de la ciencia y la tecnología, lo que ha llevado a transformaciones sustanciales que han alterado las estructuras organizativas, como resultado, las organizaciones se ven obligadas a modernizar sus mecanismos de gestión administrativa para atender adecuadamente las necesidades de la sociedad y sus ciudadanos (Guillín et al., 2022). Para lograr los objetivos organizacionales, es imperativo reconocer el papel fundamental que desempeñan los empleados en el lugar de trabajo (Govea y Zúñiga, 2020).

Para mantener la competencia de una entidad, tener una estrategia adecuada es fundamental, esto implica poseer personal con las habilidades esenciales para ejecutar sus tareas de manera competente (Davidescu et al., 2020). Según Damianus et al. (2021), en la región de Filipinas, el énfasis principal del proceso de gestión administrativa se centra en lograr la eficacia, lo que tiene como resultado un impacto negativo en el clima organizacional general.

Desde una perspectiva latinoamericana, la importancia del entorno de una organización es ampliamente reconocida tanto por entidades públicas como privadas. Esto se debe a que abarca la gestión de diversos factores, incluidos elementos personales, psicológicos, grupales y organizacionales, todos los cuales pueden influir en gran medida en el ambiente laboral general, ya sea de manera positiva o negativa (González et al., 2021). Si bien muchas entidades se centran en la competencia, el aumento de la producción y la innovación como principales prioridades, los gerentes también deben reconocer y analizar el clima organizacional para cumplir con éxito estos estándares (Daza et al., 2020).

Fortalecer acciones que se alineen con la normativa laboral es imperativo para las entidades del ámbito de la función administrativa en Colombia, ya que analizar este aspecto desde una perspectiva teórica representa un desafío importante (Pacheco et al., 2020). En Ecuador, los directivos tienen la responsabilidad de supervisar los procedimientos realizados por las instituciones (Gonzales et al., 2020).

En el contexto nacional, las entidades públicas, reconocidas por el derecho público, tienen encomendada la gestión autónoma de los intereses de las

comunidades que representan, centrándose principalmente en la administración de provincias y distritos de los diferentes departamentos del país (Gob.pe, 2022). La gestión eficiente es de suma importancia en estas instituciones debido a su estructura jerárquica. Sin embargo, un informe reciente destaca los desafíos que se enfrentan para lograr una gestión óptima. Según la medida de competitividad global del Foro Económico Mundial, el Perú ocupa el puesto 98 entre 141 países en términos de eficiencia del sector público, es preocupante ya que sugiere que entidades como los municipios no están desempeñando sus funciones de manera óptima, esta ineficiencia tiene un impacto significativo en las poblaciones (ComexPerú, 2019).

En el contexto local, el problema de la burocracia prevalece en los gobiernos regionales en Perú, la estructura y gestión de sus operaciones a menudo conducen a un alto nivel de burocracia, lo que crea un clima organizacional tóxico, este clima u ambiente afecta negativamente la representación en que se dispone el presupuesto de la institución, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, también inhibe el crecimiento profesional y dificulta que los empleados se sientan cómodos en su lugar de trabajo, es fundamental señalar que una gestión administrativa inadecuada de los recursos físicos y humanos, junto con el malestar de los empleados, da como resultado un desempeño deficiente, en última instancia, esto afecta a los residentes locales y ralentiza el desarrollo de la zona, si bien varios factores contribuyen a las ineficiencias de las instituciones públicas en el país, la gestión administrativa y el clima organizacional influyen significativamente.

Ante ello, se plantea la subsiguiente interrogación de investigación ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023? Asimismo, los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones planificación, organización, dirección, control y el clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023?

En cuanto a la justificación, la decisión de ejecutar esta acción se basó en tres criterios distintos. El primer criterio se abordó desde un punto de vista teórico, las publicaciones recientes han sido fundamentales para el establecimiento de una base teórica firme y cohesiva, esto ha llevado a adelantos relevantes en la

perspicacia de los fenómenos de investigación y ha allanado el camino para que futuros estudios se lleven a cabo con mayor precisión y percepción. Perspectiva práctica, porque el Estado actual de los fenómenos investigados se ha presentado de manera clara y precisa, revelando posibles defectos o puntos fuertes, dado que proporcionará información valiosa para todo el equipo directivo de la entidad. Esta información les permitirá tomar decisiones rápidas y eficaces que redundarán en la detección y mejora de estas particularidades. Soporte metodológico, para evaluar sistemáticamente la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, se desarrollaron dos cuestionarios para asegurar la recopilación objetiva y confiable de información sobre ambos fenómenos, estos cuestionarios proporcionan información vital sobre aspectos importantes de las variables y establecen coherencia y objetividad en el análisis de los datos.

Para el objetivo general se consideró determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023. Asimismo, los problemas específicos son: Determinar la relación entre las dimensiones planificación, organización, dirección, control y el clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023.

Finalmente, se consideró la hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023. Asimismo, los problemas específicos son: Existe relación directa y significativa entre las dimensiones planificación, organización, dirección, control y el clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales se tomó en cuenta, Guillín et al. (2022) analizaron la gestión administrativa de la unidad nacional de almacenamiento en Los Ríos Quevedo, Ecuador; la investigación realizada fue un estudio descriptivo y cuantitativo que se centró en los empleados de la organización; los hallazgos revelaron que había una falta de consenso entre los trabajadores con respecto a las políticas y objetivos internos de la empresa, además, se encontró que la implementación de reglas de control interno era inadecuada y faltaba un manual de procedimientos integral que describiera claramente las responsabilidades de los empleados, estos factores tuvieron un impacto perjudicial en los resultados organizacionales.

En tanto, Govea y Zúñiga (2020) tuvo como objetivo conocer el vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una entidad en Ecuador, el estudio fue cuantitativo relacional, y su muestra fueron 40 trabajadores; para confirmar la hipótesis y establecer una relación significativa entre las variables se realizó una prueba de Chi², la prueba arrojó un valor de 10,57, superando el valor crítico de Chi de 7,779, lo que indica que efectivamente existe una conexión significativa entre las variables investigadas, particularmente en términos de la satisfacción de los empleados con su ambiente laboral en una organización con sede en Guayaquil, además, este estudio arroja luz sobre los factores que contribuyen a esta relación, emergiendo la comunicación como un componente vital.

Por su parte, Paredes y Quiroz (2021) tuvieron como propósito identificar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el estudio fue cuantitativo, correlacional, el estudio incluyó como parte de la muestra a 379 empleados; mediante el análisis de los datos pudimos establecer una correlación significativa y positiva entre las variables con bajo poder, la prueba de Spearman arrojó un valor de p de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,294, lo que nos lleva a concluir que un clima organizacional positivo es un predictor de desempeño laboral óptimo, asimismo, se señala que tales resultados se deben a mecanismos tecnológicos y tecnológicos facilitados, incidiendo en la facilitación de las tareas, conduciendo a resultados adaptables.

Asimismo, la investigación de Rodríguez (2019), el objetivo fue explorar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En este estudio se empleó un método cuantitativo y correlacional, utilizando un grupo de empleados de una institución pública. Los datos revelan que una mayoría significativa, el 78% de los participantes, calificó tanto el clima organizacional como el desempeño laboral como promedio, con una puntuación de desempeño laboral del 71%. Estos resultados proporcionan evidencia adicional para apoyar la noción de que un clima organizacional positivo tiene un impacto beneficioso en el desempeño laboral de los empleados de las instituciones públicas. Lo relevante de esta investigación consiste en su parecido con la próxima investigación, que enfatiza la importancia de un clima organizacional favorable en las entidades públicas para mejorar la productividad, cultivar un mejor ambiente de trabajo y fomentar una actitud laboral positiva.

Según la investigación de Marín et al. (2019) buscaron establecer una conexión entre el desempeño laboral y el clima organizacional. Los resultados mostraron una alta relación positiva con un coeficiente de 0,861. Estos hallazgos sugieren que las entidades públicas deberían priorizar la creación de un ambiente laboral favorable implementando las mejores condiciones posibles. Vale enfatizar que los lineamientos institucionales de las entidades públicas deben incorporar políticas organizacionales que incentiven y reconozcan el esfuerzo de los trabajadores.

Respecto a los antecedentes nacionales se tomó en consideración a Portocarrero (2022) propuso determinar el alcance de la conexión entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una Dirección. La indagación fue no experimental, utilizando un enfoque cuantitativo básico y un grupo de muestra compuesto por 32 colaboradores. Los hallazgos dejaron ver el nivel de significancia, $p=0,000$, era inferior a $\alpha=0,05$, lo que respalda la hipótesis formulada. En consecuencia, se puede inferir que las variables presentan una estrecha asociación, como lo demuestra el fuerte coeficiente de correlación de Spearman de $Rho=0,788$.

En tanto, Rojas (2022) estableció una conexión entre la gestión de la administración y el clima organizacional general entre los empleados del Municipio.

Realizada como un estudio transversal sin manipulación experimental alguna, esta investigación examinó a un grupo de 208 servidores públicos a nivel correlacional. El resultado más significativo del estudio reveló una fuerte correlación positiva = 0,82, entre las variables, concluyendo que se acepta la hipótesis propuesta.

Asimismo, Miranda (2022) realizó un estudio con el objetivo de establecer una conexión entre el clima organizacional de una entidad pública y la gestión administrativa. El estudio utilizó un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, adoptando un enfoque relacional. Los hallazgos revelaron que el 51,1% de los empleados percibe el clima organizacional como regulatorio, mientras que el 68,9% percibe de la misma manera la gestión administrativa. En última instancia, el estudio concluye que existe una fuerte correlación positiva entre las variables, con un coeficiente de correlación de 0,889 que indica un alto grado de correlación.

De la misma manera, Correa (2020) buscó establecer una conexión entre la gestión administrativa y el clima organizacional. Utilizando un enfoque cuantitativo, la investigación utilizó un método descriptivo-correlacional con un diseño transaccional-correlacional no experimental. El análisis correlacional reveló una relación positiva baja, como lo indica el coeficiente de Spearman de $Rho = 0,34$. Además, el valor de significancia de 0,797, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis nula y al rechazo de la hipótesis de investigación. En definitiva, el estudio concluye que no existe una relación significativa entre las variables.

En un estudio reciente realizado por Vásquez (2021), el foco estuvo en examinar la conexión entre la gestión administrativa y el clima organizacional dentro de una organización pública. Empleando un diseño correlacional no experimental, el estudio reveló una correlación clara y positiva entre la gestión administrativa y el clima organizacional. En pocas palabras, un aumento en la gestión administrativa efectiva resultó directamente en una mejora en el clima organizacional general, este estudio tiene una importancia significativa para nuestro propio trabajo, ya que proporciona información valiosa sobre la manifestación y la interacción de estas variables clave.

En un estudio realizado por Vicente (2020), determinó la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional dentro de un municipio. Empleando

una metodología cuantitativa, correlacional. Los estudios revelaron una correlación positiva notable entre estas dos variables, cabe destacar que el estudio también identificó que los niveles promedio de gestión administrativa estaban vinculados a un clima organizacional favorable, lo que sugiere la presencia de factores adicionales que contribuyen a lograr dicho clima positivo.

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

Asimismo, Taylor (1911) mencionó cuatro principios, (a) método científico, La esencia de este principio es que los métodos creados son respaldados por evidencia científica, además, este principio enfatizó la importancia de mejorar continuamente las técnicas de la productividad y la eficacia, en lugar de persistir con enfoques obsoletos. (b) Clara división de responsabilidades, para garantizar la finalización exitosa de un proyecto, es necesario que el gerente de la empresa asigne empleados a tareas específicas en lugar de realizar múltiples tareas, esta estrategia garantiza que cada empleado se especialice en un área particular y pueda realizar la tarea con habilidad y eficiencia. (c) Retribución basada en el rendimiento, para inspirar a los empleados a superar los objetivos establecidos y reconocer sus esfuerzos diligentes, se sugiere que los gerentes establezcan bonificaciones para quienes sobresalgan en su trabajo. (d) Jerarquía rígida y vigilancia estricta de los empleados, para establecer responsabilidad y claridad dentro de un lugar de trabajo, es esencial que cada empleado comprenda sus deberes y responsabilidades, así como sus respectivos supervisores, es

responsabilidad de los gerentes capacitar a sus subordinados y supervisar su progreso, asegurándose de que se cumplan sus objetivos.

Es importante señalar que la Teoría Administrativa, propuesta por Fayol, también ha contribuido a la fundamentación teórica de la gestión administrativa, esta teoría plantea tres perspectivas que Hatchuel y Segrestin (2018) consideran los pasos iniciales del proceso administrativo, la primera perspectiva sugiere que cualquier pérdida incurrida por la acción organizacional es el resultado de prácticas diarias ineficientes, la segunda perspectiva afirma que la solución a tal ineficiencia es una administración bien sistematizada, no sólo el desempeño de los trabajadores individuales, y , la tercera perspectiva enfatiza que la administración efectiva puede aplicarse a cualquier tipo de colaborador o trabajo, haciendo de estas actividades un componente integral del proceso administrativo y una verdadera ciencia.

Además, Fayol (1916) prescribió principio de la administración, (a) la división del trabajo es el proceso de asignar tareas y roles específicos a individuos para mejorar la productividad y la eficiencia. (b) La autoridad se refiere al poder de ordenar y anticipar el cumplimiento, responsabilidad, por otra parte, denota la obligación de rendir cuentas de las propias acciones. (c) La disciplina se caracteriza por la energía y la justicia que muestran los superiores al dar órdenes, hacer cumplir sanciones y establecer normas claras y equitativas, mientras tanto, se espera que los subordinados demuestren obediencia y respeto por estas reglas. (d) La noción de unidad de mando se basa en la idea de que cada trabajador debe recibir directivas de un único supervisor. (e) Para cada conjunto de actividades con un objetivo compartido, se necesita un líder y una estrategia, esto se conoce como unidad de dirección. (f) El principio de subordinar los intereses individuales a los intereses generales es aquel que enfatiza la importancia de priorizar el bienestar colectivo por encima del beneficio personal. (g) Remuneración es esencial garantizar una compensación equitativa y segura tanto para el personal como para la remuneración. (h) El concepto de centralización se refiere a la consolidación del poder y el control en el nivel más alto de una organización. (i) La Cadena Escalar es una estructura jerárquica de autoridad que se extiende desde el rango más alto hasta el más bajo, es posible eludir esta cadena de mando y otorgar la autorización

adecuada. (j) Mantener el orden es crucial tanto en el ámbito material como en el humano. (k) Para ganarse la lealtad y el respeto de los empleados, es imperativo mostrar amabilidad y justicia en todos los tratos. Este enfoque se conoce comúnmente como equidad. (l) Para mantener la estabilidad del personal, es importante que exista un nivel de permanencia razonable para las personas en cualquier oficina determinada. (m) El término "iniciativa" se refiere a la capacidad de vislumbrar una estrategia y garantizar su fructífera ejecución. (n) Este espíritu de equipo es de suma importancia para el éxito y crecimiento de la organización.

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

En relación a la base conceptual, de la gestión administrativa, según Vázquez et al. (2021) describen la coordinación gerencial como el acto de guiar a un equipo hacia objetivos y metas específicas, además de definir este proceso, que implica la asignación y utilización de recursos y personal para llevar a cabo una variedad de tareas, como planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos administrativos. Por otro lado, Chávez-Haro et al. (2020) la gestión es crucial para que cualquier organización alcance el éxito. Además, Cedeño y Pérez (2021) plantean que la gestión administrativa consta de múltiples fases en las que el personal directivo completa una serie de acciones.

Asimismo, Achelia-Gonzales et al. (2021) es como un conjunto de trabajos y procedimientos preestablecidos que son mejorados por el personal de gestión utilizando los recursos disponibles, como los recursos humanos y materiales. En

contraste, Ocando (2017) es una serie de procesos que deben realizarse para asignar los recursos disponibles de manera que refleje los objetivos de la entidad.

En tanto, para El-Taliawi y Van Derwal (2019) el objetivo de la gestión administrativa es movilizar a los individuos hacia metas específicas, utilizando el poder de asignar recursos y el potencial para generarlos, con la modernización de la gestión pública en los últimos tiempos, las instituciones gubernamentales han iniciado un proceso de renovación dentro de sus estructuras para crear entidades más efectivas.

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

La capacidad de las grandes organizaciones para adaptar sus procedimientos administrativos a las demandas cambiantes es un claro indicador de mejora en sus propuestas y capacidad, por lo tanto, es crucial que las organizaciones prioricen la implementación de marcos conceptuales como la gestión integral de la calidad, las ventajas competitivas, la gestión del conocimiento y el desarrollo administrativo, la eficacia de estos marcos depende en gran medida del desempeño y la eficiencia de los empleados, así como de los enfoques estratégicos empleados por el liderazgo de la organización (Mahdi et al., 2020).

Para las dimensiones de la variable estas fueron divididas en cuatro: La dimensión de la planificación, Chiavenato (2009) define una herramienta de gestión que permite a las organizaciones establecer objetivos y directivas claras para lograrlos, esto es especialmente significativo cuando se considera el impacto de los cambios y demandas ambientales, como tal, juega un papel integral en los procesos de toma de decisiones de cualquier organización.

Dimensión organizacional, según Chiavenato (2009) es el proceso de estructurar una organización con objetivos específicos en mente es crucial para lograr el éxito, esto implica determinar la forma más eficiente de dividir y coordinar

el trabajo entre los miembros del equipo para lograr los resultados deseados; delegar autoridad y responsabilidades dentro de un equipo es un aspecto vital de este proceso, vinculando a los trabajadores y los recursos para garantizar la máxima eficiencia; la propia organización establece funciones y tareas que se delegan a los miembros del equipo, beneficiando en última instancia a la entidad en su conjunto (Robbins, 2018).

Dimensión dirección, según Chiavenato (2009) es un proceso que se centra en el logro de objetivos predeterminados, este proceso sirve como fuerza impulsora y permite a la organización tomar medidas decisivas, es importante señalar que la toma de decisiones es vital en la gestión, ya que dirige los esfuerzos de todos los empleados hacia el objetivo común, además que la gestión es un procedimiento direccional que guía a una organización hacia el éxito. El papel de un gerente es supervisar las acciones de todos los miembros dentro de una entidad organizacional, esto implica planificar, organizar, desplegar y monitorear la ejecución de tareas asociadas con objetivos predeterminados (Robbins, 2018).

Dimensión control, Chiavenato (2009) señaló es un elemento crucial en cualquier organización, ya que implica la verificación de los resultados obtenidos a través de los esfuerzos realizados para alcanzar las metas organizacionales, el objetivo principal del control es detectar cualquier desviación entre los objetivos planificados y los resultados reales, esto permite identificar las causas potenciales de estas desviaciones, lo que permite tomar acciones correctivas para garantizar que la organización mantenga el rumbo. Además, Robbins (2018) explicó cómo el control está impulsado por la necesidad de garantizar que las acciones de la organización estén en línea con los objetivos previstos.

Al examinar el fundamento teórico de la variable clima organizacional, se tuvo en cuenta la perspectiva de la Cadena de Valor, esta perspectiva, según la investigación de Vásquez et al. (2018), se establece sobre las actividades de las organizaciones de todos los sectores que producen bienes con la intención de entregarlos a los clientes, esta perspectiva también impacta el desarrollo de relaciones entre los actores en el proceso sistémico, quienes utilizan una variedad de recursos, incluida la comunicación computarizada entre los miembros de la organización, para generar de manera colaborativa soluciones potenciales a los

problemas de cuellos de botella. Además, esta perspectiva divide estratégicamente las actividades para resaltar el potencial generado desde diversas perspectivas, lo que en última instancia conduce a ventajas competitivas, sin embargo, también considera el posible impacto y los componentes que pueden causar estrés y resultar en interrupciones e interrupciones (Linkov et al., 2020).

La Teoría del Clima desarrollada por Likert ha sido una herramienta valiosa en el estudio del clima organizacional, Gautama (2022) demostró que esta teoría permite la identificación de patrones de comportamiento entre individuos que trabajan dentro de un marco organizacional. Además, permite evaluar el comportamiento y las condiciones de la organización, que son perceptibles para sus miembros, la Teoría del Clima también está vinculada al comportamiento que exhiben los individuos frente al trato que reciben de la entidad para la que trabajan (Barría-González et al., 2021). Es importante señalar que la perspectiva de Likert enfatiza la importancia de establecer procesos dentro de las organizaciones, como la sistematización de la autoridad basada en la desconfianza, que en última instancia influye en la toma de decisiones y se adapta a la cúpula organizacional.

Según la interpretación de Berberoglu (2018), el término clima organizacional describe las tendencias de comportamiento que exhiben los individuos mientras trabajan dentro de una organización determinada, estos patrones están influenciados por las características individuales de los empleados y el impacto que tienen en el entorno laboral. Por otro lado, Olson et al. (2019) es como la perspectiva compartida de los empleados de una organización, que está moldeada por las políticas, experiencias y procedimientos que implementa la organización, en pocas palabras, implica las emociones, actitudes y comportamientos persistentes que diferencian las experiencias de uno dentro de la organización.

La idea de clima organizacional, según Rivai et al. (2019) se ve a través del lente de los empleados que trabajan dentro de la organización, se refiere al entorno interno que da forma a su estilo de trabajo e influye en la organización en su conjunto, incluida la evaluación de las condiciones físicas y el establecimiento de objetivos, este atributo abarca más que solo el punto de vista de los empleados, ya que es una combinación de factores sociales y físicos. Además, Quintero y Sánchez

(2018) es percibido por los empleados que desempeñan funciones vitales para la organización, está relacionado con detalles internos como propósito, reglas, enfoques y esfuerzos, y puede usarse para predecir cómo lograr las metas establecidas de la organización.

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

En cuanto a García – Rubiano et al. (2020), señalaron que es la percepción subjetiva de los empleados con respecto al clima organizacional está determinada por varios factores, incluidas las políticas y procedimientos de la organización, la cultura organizacional, el liderazgo y las relaciones interpersonales. Asimismo, la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM, 2017), comprender el clima organizacional es crucial para el crecimiento y la supervivencia de una organización, el clima organizacional abarca las cualidades ambientales que los miembros de una organización perciben o experimentan, como tal, es esencial tener una comprensión clara del clima institucional; crear una atmósfera favorable dentro de una organización es un viaje hacia adelante que depende e impacta a cada individuo involucrado, abarcando estudiantes, padres, educadores, administradores, personal de apoyo y personal administrativo.

El clima organizacional está compuesto por diversas dimensiones, las cuales han sido delineadas y definidas por la Presidencia del Consejo de Ministro [PCM] (2017) proporcionando pautas a seguir: Dimensión ambiente organizacional, según el informe de la PCM (2017), los beneficios que otorgan las entidades públicas a sus afiliados son tangibles y están sujetos a regulación, estas disposiciones

abarcen varios aspectos, como garantizar un entorno de trabajo seguro, definir las responsabilidades laborales, mantener una atmósfera de trabajo propicia, promover el trato justo de los empleados, abordar posibles prejuicios o prácticas discriminatorias y permitir el equilibrio entre la vida profesional y personal.

Dimensión motivación y pertenencia, según PCM (2017) enfatiza la importancia de que los empleados comprendan la naturaleza pública y el propósito de una agencia, al mismo tiempo, es necesario tener en cuenta su percepción sobre el trabajo en equipo, los roles individuales y colectivos en el logro de los objetivos organizacionales, el orgullo personal, la lealtad y la identidad laboral, así como la estructura del equipo; además, también hay que considerar la visión, la misión y los valores de la organización como factores cruciales en este proceso.

Dimensión desarrollo profesional, PCM (2017) sostiene que el proceso de mejora es continuo para los empleados, este proceso implica un refinamiento gradual y la construcción de habilidades, relaciones y experiencias en el lugar de trabajo a lo largo del tiempo, a medida que las personas enfrentan desafíos personales y profesionales, continúan creciendo y desarrollándose como trabajadores e individuos, la clave para lograr un crecimiento profesional es convertirse en un mejor empleado cultivando hábitos personales como el compromiso, el esfuerzo y la responsabilidad, junto con el desarrollo profesional, la progresión de un puesto es el producto de la unión de estas dos áreas, lo que conduce a una mayor productividad y satisfacción laboral.

Dimensión dirección y liderazgo, PCM (2017) define el liderazgo como la capacidad de los gerentes para guiar y supervisar el trabajo en equipo, influyendo así en la conducta tanto de los individuos como de los equipos hacia la consecución voluntaria de las metas u objetivos de la organización, para comprender las cualidades de un gerente regional, es vital considerar sus competencias en diversas áreas, incluyendo planificación, organización, tutoría, comunicación, motivación, integración, orientación a resultados, conducta ética, toma de decisiones, relaciones interpersonales, transparencia y supervisión. habilidades.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

El tipo de análisis corresponde a la investigación básica, este tipo de investigación es único porque se basa en un marco teórico y se centra únicamente en ampliar el conocimiento científico (Pandey y Pandey, 2021).

También, la investigación empleó el enfoque cuantitativo el cual es utilizada en la recopilación de datos, mediante el uso de mediciones numéricas y análisis estadístico (Ahmadin, 2022).

3.1.2. Diseño de investigación.

El estudio es de diseño no experimental, transversal, correlacional, porque simplemente se recopiló y se presentó datos sobre las variables sin manipulación, y el recojo de la información fue en un determinado momento dado, y correlacional porque se desea conocer la relación entre las variables propuestas.

Asimismo, el nivel de estudio fue correlacional, porque se la indagación es determinar si existe correlación entre dos variables distintas, esta intención implica examinar si el valor de una variable cambia junto con un cambio correspondiente en la otra variable, si esa correlación es positiva o negativa. Este estudio se basó en el método hipotético-deductivo, porque este método implica intentar refutar o validar la hipótesis y luego comparar la conclusión resultante con los hechos disponibles.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Gestión administrativa

Definición conceptual, el objetivo de la gestión administrativa es maximizar los recursos de una empresa y lograr resultados óptimos mediante la realización de una variedad de tareas e iniciativas, asimismo es un deber clave de la gestión administrativa garantizar la utilización eficiente y sincronizada de los recursos (Chiavenato, 2009).

Definición operacional, según el tipo de variable y por su naturaleza la variable es cualitativa, politómica y categórica. Asimismo, la variable gestión administrativa se midió con la ayuda de un cuestionario de 20 preguntas que se ha segregado en cuatro dimensiones planificación, organización, dirección y control, cada una con sus correspondientes indicadores (Véase anexo 2).

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

Escala de medición, respecto a la escala este fue de intervalo y fue medida mediante tres niveles siendo eficiente, regular y deficiente.

V1. Clima organizacional

Definición conceptual La percepción del clima organizacional está determinada por el grado en que los miembros de una organización creen que las políticas, procedimientos y prácticas de la organización son suficientes para alcanzar las metas de la organización (García-Rubiano, et al., 2020).

Definición operacional, la variable según su naturaleza es cualitativa, politómica o categórica, de igual forma, la medición de la variable clima organizacional se realizó mediante el uso de un cuestionario el cual constó de 20 preguntas, que se dividieron en cuatro dimensiones: ambiente organizacional, motivación y pertinencia, desarrollo profesional y dirección y liderazgo. Cada dimensión irá acompañada de sus correspondientes indicadores (Véase anexo 2).

Escala de medición, respecto a la variable esta fue medida mediante la escala de intervalo el cual fue alto, medio, bajo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

En cuanto a la población de estudio este fue trabajado con una cantidad de trabajadores del área administrativa de un gobierno regional del Perú, haciendo un total de 100 trabajadores del área administrativa de un gobierno regional del Perú - 2023. Para los criterios de inclusión: personal nombrado y contratado solo del área administrativa, además de tener contrato mayor a un año y que deseen participar en la indagación. Y el criterio de exclusión. Personal con licencias diversas y personas físicas designadas y contratadas por otras entidades públicas.

3.3.2. Muestra.

La muestra constó de 80 trabajadores del área administrativa, según la formula planteada en el anexo 3.

3.3.3. Muestreo.

Es un método utilizado para la investigación estadística que implica seleccionar un grupo de observaciones de una población más grande, en este caso, la investigación empleó un muestreo aleatorio simple probabilístico.

3.3.4. Unidad de análisis. Es necesario precisar en la actual investigación se consideró los trabajadores administrativos de un gobierno regional del Perú - 2023.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica. En términos de metodología, el estudio utilizó un enfoque de encuesta. Hernández y Mendoza (2018) sugieren que las encuestas son efectivas para recopilar respuestas descriptivas a las preguntas, particularmente para explorar las relaciones entre variables.

Instrumentos. Para medir todas las variables, el cuestionario funciona como una herramienta útil que emplea preguntas diseñadas específicamente. Para recopilar información se utilizaron dos cuestionarios.

Para el caso específico de esta investigación se aplicó un cuestionario para la variable gestión administrativa el cual tuvo 20 ítems dividido en sus cuatros

dimensiones planificación [1-5], organización [6-10], dirección [11-15] y control [16-20], además fue medida en una escala de intervalo eficiente, regular y deficiente. Para la dimensión clima organización se elaboró un cuestionario con 20 ítems dividido en sus cuatro dimensiones ambiente organizacional [1-5], motivación y pertinencia [6-10], desarrollo profesional [11-15] y dirección y liderazgo [16-20] asimismo se contó con una escala de intervalo de alto, medio y bajo (Véase anexo 3).

La validez de la investigación es un componente esencial de cualquier estudio, ya que determina si un instrumento mide con precisión su propósito previsto (Sürücü et al., 2020). Para la indagación los instrumentos fueron validados a través del juicio de experto, quienes al analizar la validez de contenido en relevancia, claridad y aplicabilidad de los ítems como parte de los criterios de evaluación (véase anexo 5).

La confiabilidad de un instrumento depende de la uniformidad de sus respuestas cuando se emplea con los participantes designados. Para comprobar esta uniformidad, se realizó un examen inicial con un grupo de 20 sujetos y los resultados se evaluaron utilizando el alfa de Cronbach. La variable gestión administrativa arrojó un coeficiente alfa de $\alpha=0,892$, mientras que el clima organizacional presentó un coeficiente alfa de $\alpha=0,871$.

3.5. Procedimientos

El comienzo de este esfuerzo de investigación implicó la recopilación de datos esenciales a través de una secuencia de métodos de recopilación de datos. Para proceder con la investigación y obtener el permiso requerido, se presentó una solicitud formal al gerente de la entidad regional, solicitando su aprobación y colaboración.

Al recibir el aval del documento, se coordinó eficientemente la concertación de fechas y horarios de encuestas a la fuerza laboral de la entidad. Además, se estableció la colaboración con la autoridad de personal correspondiente para verificar los turnos de trabajo, permitiendo la programación de horarios de visita y la implementación de herramientas de estudio adecuadas.

Para la recolección de datos, los cuestionarios fueron administrados personalmente a las enfermeras, asegurándose que cada participante brindara su consentimiento informado. Luego, las respuestas de los trabajadores se registraron en una hoja de cálculo, lista para futuros análisis estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación se llevó a cabo en dos fases distintas para recopilar los datos necesarios, la fase inicial implicó el análisis de datos descriptivos, donde la información se organizó en una matriz obtenida de los cuestionarios para cada variable, este método permitió la construcción de tablas de contingencia, y la medición de la frecuencia de las dimensiones, se desarrollaron tablas estadísticas utilizando el programa informático Excel para determinar los resultados.

La fase posterior implicará un análisis inferencial, mediante el cual se aplicó estadísticas inferenciales a través del programa estadístico SPSS, utilizando la correlación de Rho Spearman se determinó la asociación o relación de las variables con un intervalo de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Para lograr una mejor comprensión de los datos, se interpretaron los resultados obtenidos mediante tablas (Berndt (2020)).

3.7. Aspectos éticos

A lo largo de esta investigación, se aplicó meticulosamente a las pautas éticas, estas directrices incluyeron medidas para garantizar que se salvaguarden las identidades de los participantes, como el anonimato. Además, se proporcionó consentimiento informado a cada encuestado antes de la investigación, dándoles la oportunidad de ejercer su autonomía al comprender el propósito y las complejidades del estudio. El objetivo final fue descubrir medios alternativos para abordar el problema en cuestión, ejemplificando nuestra buena voluntad. Para garantizar la originalidad de la investigación y proteger los derechos de autor de todos los materiales referenciados, se siguió el Código de Ética en Investigación de la UCv y los estándares globales.

Durante toda la duración del proyecto de investigación se siguieron estrictamente las directrices trazadas por la Vicerrectoría de Investigación RVI N°062-2023-VI-UCV. El estilo de redacción que se adoptó fue APA 7ma edición, y la información recopilada de la encuesta a colaboradores se obtuvo con la autorización de la entidad. Los datos obtenidos resultaron críticos para la investigación y se resguardó la confidencialidad de cada trabajador para garantizar la confiabilidad de los resultados. Los resultados estadísticos e interpretativos del estudio se presentaron de acuerdo con los datos recopilados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución del nivel de la gestión administrativa y sus dimensiones

Variable/dimensiones	Nivel					
	Deficiente		Regular		Eficiente	
	f	%	f	%	f	%
Gestión administrativa	0	0,0	60	75,0	20	25,0
D1. Planificación	27	33,8	31	38,8	22	27,5
D2. Organización	25	31,3	29	36,3	32,5	32,5
D3. Dirección	1	1,3	52	65,0	27	33,8
D4. Control	24	30,0	37	46,3	19	23,8

Al examinar los datos presentados en la Tabla 1, la evaluación de la variable gestión administrativa, percibida por el personal administrativo de un gobierno regional, arrojó que el 75% de los encuestados la calificó como regular, además, el 25% de los encuestados lo calificó como eficiente, mientras que ningún participante lo calificó como deficiente.

Con base en las respuestas de los participantes, se reveló que la dimensión planificación se enfatiza con regular frecuencia en el sector administrativo de un gobierno regional, con una puntuación del 38,8%. De igual manera, la dimensión organización reportó haber alcanzado el nivel regular, con un puntaje de 36,3%. En cuanto a la dimensión dirección obtuvo un puntaje del 65%, mientras que la dimensión control alcanzó el 46,3% del nivel regular, una posible explicación a este resultado podría ser que se considera que una organización tiene una gestión administrativa estándar cuando alcanza exitosamente sus objetivos establecidos dentro de los parámetros establecidos sin excederlos. Esto denota que los trámites administrativos se realizan con precisión, pero no se maximizan los recursos disponibles y no se alcanzan resultados excepcionales.

Tabla 2*Distribución de la variable clima organizacional y sus dimensiones*

Variable/dimensiones	Nivel					
	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Clima organizacional	0	0,0	47	58,8	33	41,3
D1. Ambiente organizacional	0	0,0	53	66,3	27	33,8
D2. Motivación y pertinencia	0	0,0	39	48,8	41	51,3
D3. Desarrollo profesional	12	15,0	39	48,8	29	36,3
D4. Dirección y Liderazgo	1	1,3	57	71,3	22	27,5

En la Tabla 2 se muestran los resultados que revelan la percepción de los participantes sobre la variable clima organizacional. Los datos ilustran que la variable se califica como nivel de desarrollo medio, con una puntuación del 58,8%. Asimismo, una parte considerable de los participantes, el 41,3%, lo consideró como un nivel de desarrollo alto y ninguno lo calificó como bajo.

En tanto, la dimensión ambiente organizacional obtuvo un 66.8% medio, la dimensión motivación y pertinencia un 51.3% alto, la dimensión desarrollo profesional un 48.8% medio, y finalmente la dimensión dirección y liderazgo alcanzó un 71.3% medio. El nivel promedio de clima organizacional puede atribuirse a diversos factores que surgen tanto dentro como fuera de la organización. Dichos factores podrían incluir que los empleados se sientan infravalorados o faltados al respeto, lo que resultaría en una disminución del compromiso y la motivación hacia su trabajo. Además, la comunicación y colaboración ineficaces, así como la falta de una dirección clara y expectativas realistas por parte del liderazgo, pueden contribuir a este nivel promedio.

4.2. Resultados inferenciales

Contrastación de la hipótesis general

Ho. No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023

Ha. Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023

Tabla 3

Correlación entre la gestión administrativa y clima organizacional

	Muestra (n)	Clima organizacional Coeficiente de Correlación Spearman	p-valor
Gestion administrativa	80	0.689	0.000

En la Tabla 3 se muestran los resultados de la inferencia, la cual indica que Rho de Spearman tiene un valor de 0.689 y $p=0.000$. En consecuencia, se puede inferir que existe una correlación directa, de intensidad moderada y significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional, además es importante señalar que a medida que la gestión administrativa es más eficiente el clima organizacional mejora considerablemente.

Contrastación de la hipótesis específica 1

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

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

Tabla 4

Correlación entre la planificación y el clima organizacional

	Muestra (n)	Clima organizacional	
		Coefficiente de Correlación Spearman	p-valor
Planificación	80	0.624	0.000

La Tabla 4 muestra los hallazgos de la inferencia, lo cual indica Rho de Spearman tiene un valor de 0,624 y $p=0,000$. Como consecuencia, se puede constatar que existe una conexión directa, de intensidad moderada y significativa entre la planificación y el clima organizacional, además, es importante señalar que a medida que la planificación es más eficiente el clima organizacional mejora considerablemente.

Contrastación de la hipótesis específica 2

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

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

Tabla 5

Correlacional entre la organización y el clima organizacional

	Muestra (n)	Clima organizacional Coeficiente de Correlación Spearman	p-valor
Organización	80	0.720	0.000

En la Tabla 5 se visualiza los hallazgos de la inferencia, lo cual indica Rho de Spearman tiene un valor de 0,720 y $p=0,000$. Como consecuencia, se puede constatar que existe una conexión directa, de intensidad alta y significativa entre la organización y el clima organizacional, además, es importante señalar que a medida que la organización es más eficiente el clima organizacional mejora considerablemente.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho. No existe relación directa y significativa entre la dirección y el clima organización del personal administrativo

Ha. Existe relación directa y significativa entre la dirección y el clima organización del personal administrativo

Tabla 6

Correlación entre la dirección y el clima organización

	Muestra (n)	Clima organizacional Coeficiente de Correlación Spearman	p-valor
Dirección	80	0.584	0.000

La Tabla 6 señala los hallazgos de la inferencia, lo cual indica Rho de Spearman tiene un valor de 0,584 y $p=0,000$. Como consecuencia, se puede constatar que existe una conexión directa, de intensidad moderada y significativa entre la dirección y el clima organizacional, además, es importante señalar que a medida que la dirección es más eficiente el clima organizacional mejora considerablemente.

Contrastación de la hipótesis específica 4

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

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

Tabla 7

Correlación entre el control y del clima organizacional

	Muestra (n)	Clima organizacional Coeficiente de Correlación Spearman	p-valor
Control	80	0.656	0.000

En la Tabla 7 se demuestra los hallazgos de la inferencia, lo cual indica Rho de Spearman tiene un valor de 0,656 y $p=0,000$. Como consecuencia, se puede constatar que existe una conexión directa, de intensidad moderada y significativa entre el control y el clima organizacional, además, es importante señalar que a medida que el control más eficiente el clima organizacional mejora considerablemente.

Respecto a la triangulación en la tabla siguiente se resume lo encontrado:

Tabla 8

Matriz de triangulación

Variable	Encuesta	Entrevista	Marco teórico	Análisis del tesista
Gestión administrativa	75% de los encuestados la calificó como regular	Según los entrevistados consideran que existen falencia, pero que se rigen por las normativas y objetivos, siempre buscando el beneficio de la población, cumpliendo con la planificación, organización, dirección y control de la gestión en sí. .	Según Chiavenato (2009) la gestión administrativa es realizar acciones de forma eficaz y económica posible, además de trabajar en forma conjunta y así poder alcanzar los objetivos institucionales.	Según la percepción del tesista esto se debe a que hay áreas que se deben mejorar por ejemplo la falta de planificación y organización, mejorar el liderazgo dado que a veces no suelen motivar y guiar a los empleados, asimismo, existe una falta de comunicación y colaboración entre los trabajadores.
Clima organizacional	58,8% de los encuestados la calificó como medio	Según los entrevistados consideran que existen falencias respecto a los ambientes de la entidad, hay poca motivación, bajo desarrollo profesional, y regular liderazgo.	Para García – Rubiano et al. (2020), señalaron que la percepción subjetiva del clima organizacional entre los empleados está influenciada por varios factores, como las políticas y procedimientos organizacionales, la cultura organizacional, el liderazgo y las relaciones interpersonales.	Según la percepción del tesista y la observación realizada se evidencia que los trabajadores se sienten pocos satisfechos con el trabajo, no por que no les guste lo que hacen, sino por el ambiente laboral que se da en la entidad, asimismo siente que no son motivados y que los jefes tienen poco liderazgo y nos son capaces de crear un ambiente agradable.

V. DISCUSIÓN

En la presente indagación según el objetivo planteado el de establecer la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023, al analizar la información presentada en la Tabla 3, se visualiza que existe una correlación directa significativa entre las variables en cuestión, siendo el coeficiente $\rho = 0,689$, que va acompañado de un valor de p de 0,000. Los hallazgos descriptivos indican que el 75% de los participantes calificó como regular la variable gestión administrativa, mientras que el clima organizacional recibió una calificación promedio del 58,8%. Este resultado se puede atribuir a que, si bien la gestión administrativa cumple funciones esenciales, carece de eficacia y originalidad, como resultado, esta deficiencia tiene el potencial de tener un impacto perjudicial en el clima organizacional, haciendo que los empleados se sientan despreciados y sin apoyo en su crecimiento profesional.

Al examinar los hallazgos, se yuxtapusieron con los hallazgos de Rodríguez (2019), cuya investigación determinó que un clima organizacional positivo influye positivamente en el desempeño laboral de los empleados de las instituciones públicas, la importancia de este estudio radica en su parecido con la próxima investigación, que subraya la importancia de un clima organizacional favorable en las entidades públicas para una mayor productividad, una mejor atmósfera de trabajo y un espíritu de trabajo positivo. Los hallazgos de Vicente (2020) se alinean con este trabajo, demostrando una conexión notable y positiva entre las dos variables, específicamente, el estudio reveló que niveles elevados y moderados de gestión administrativa estaban vinculados a un clima organizacional favorable. Estos resultados implican que podría haber factores adicionales que influyan en el logro de un clima organizacional positivo.

Los hallazgos, que se cruzaron con la investigación de Pacheco (2018), abarcan el proceso de toma de decisiones e implementación de ellas dentro de diversos entornos organizacionales, el logro exitoso de los objetivos de la organización requiere una gestión eficiente de los activos financieros, humanos y materiales, lograr esta tarea requiere un liderazgo proactivo y el inicio de medidas estratégicas destinadas a brindar servicios sobresalientes a los usuarios. Contrariamente a estas evaluaciones, Achelia et al. (2021) presenta un

contraargumento, sosteniendo que numerosos establecimientos encuentran dificultades en términos de su estructura, gestión y operaciones diarias, lo que obstaculiza la eficacia de la intervención del personal, dentro de estos entornos laborales particulares, los empleados encuentran obstáculos sustanciales y deben mantener una mentalidad optimista para discernir las circunstancias sociales y emocionales, así como los objetivos y obstáculos que pueden tener efectos favorables o adversos en los objetivos de la organización.

En relación a la hipótesis 1, se estableció que existe una correlación fuerte y estadísticamente significativa entre la planificación y el clima organizacional, como lo demuestra el coeficiente Rho de Spearman de 0,624 y un valor p de 0,000. El hallazgo que aquí se presenta va de acuerdo con el estudio realizado por Vásquez (2021), quien igualmente estableció una notable e inmediata correlación entre la gestión administrativa y el clima organizacional. Además, estos resultados se alinean con las conclusiones alcanzadas por Miranda (2022), quien también descubrió una conexión sustancial y directa entre la gestión administrativa y variables relacionadas con el clima organizacional.

En su estudio reciente, Achelia-Gonzales et al. (2021) han aportado pruebas del impacto perjudicial que pueden tener unos entornos laborales insuficientes en la productividad y el bienestar de los empleados, los hallazgos resaltan la importancia de una comunicación efectiva, relaciones interpersonales positivas, motivación, participación activa y procesos inclusivos de toma de decisiones dentro del lugar de trabajo. La investigación realizada por Hatchuel y Segrestin (2018) valida aún más la importancia de fomentar entornos laborales que prioricen el desarrollo de organizaciones compasivas, con un énfasis específico en mejorar el capital humano para impulsar la productividad, para alcanzar con éxito estos objetivos, es imperativo tener en cuenta elementos cruciales como una compensación justa, un trato justo y amigable, vías de avance profesional, trabajo colaborativo en equipo, infraestructura bien equipada, conexiones interpersonales sólidas, comunicación optimizada, liderazgo competente, y estrategias efectivas de resolución de conflictos.

En relación a la hipótesis 2, se ha comprobado que existe una correlación fuerte y estadísticamente significativa entre la organización y el clima

organizacional, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,720 y un valor p de 0,000. El hallazgo aquí presentado concuerda con la investigación realizada por Govea y Zúñiga (2020), quienes igualmente determinaron que existe una correlación notable entre variables administrativas y la gestión organizacional. Sin embargo, este hallazgo contradice los resultados obtenidos por Correa (2020), cuyo análisis de correlación reveló un coeficiente de Spearman de 0,34, lo que sugiere que existe una ausencia de una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional concluyendo que, se confirmó la hipótesis nula mientras que se refutó la hipótesis de investigación.

En línea con los hallazgos de Altingag y Bilaloglu (2020), se ha validado que los individuos tienen una tendencia a evaluar a los demás en función de sus predisposiciones y acciones, las cuales están influenciadas por su percepción de la realidad y no solo por las situaciones probables que se presentan. Estas valoraciones pueden basarse en características objetivas. La afirmación de Achelia-Gonzales et al. (2021) es corroborado por su investigación, indicando que las acciones de los empleados son una reacción directa a la conducta de sus superiores y las circunstancias institucionales prevalecientes, incluida la forma en que son tratados por quienes ocupan puestos de autoridad. Robbins (2018) afirma que no se debe subestimar la importancia del clima organizacional a la hora de moldear el comportamiento y el desempeño de los empleados, en consecuencia, es imperativo que las organizaciones analicen y comprendan en profundidad los factores que influyen en el comportamiento de los empleados, como su percepción de los supervisores, el ambiente de trabajo y las influencias externas.

Respecto a la hipótesis 3, el estudio reveló una correlación significativa y moderada entre la gestión y el clima organizacional, con un valor de Rho de Spearman de 0,584 y $p=0,000$. Estos resultados se alinean con los hallazgos de Rojas (2022), quien reportó un coeficiente de correlación de 0,82 entre la gestión administrativa y el clima organizacional. Además, Marín et al. (2019) encontraron una fuerte relación positiva con un coeficiente de 0,861, estos hallazgos indican que las entidades públicas deben priorizar el establecimiento de un ambiente laboral favorable mediante la implementación de condiciones óptimas, es crucial resaltar que los lineamientos institucionales de las entidades públicas deben incluir

políticas organizacionales que promuevan y reconozcan el esfuerzo de los empleados en sus tareas diarias.

Según Ibrahim y Al Shari (2020), la noción de gestión abarca la implementación de sistemas y procesos dentro de una institución para cumplir con sus requisitos sociales y de bienestar, cuando los gerentes desempeñan sus funciones con eficiencia y eficacia, es más probable que la organización complete las tareas con éxito y alcance sus objetivos. Además, Mahdi et al. (2020) destacan la creciente importancia del clima organizacional tanto en instituciones públicas como privadas, los altos directivos reconocen que optimizar la conexión entre la estructura física, las relaciones interpersonales, el trabajo y la estrategia de la organización es crucial para lograr la calidad del servicio y cumplir los objetivos.

En relación a la hipótesis 4, existe una correlación significativa y moderada entre el control y el clima organizacional, como lo evidencia un valor de Rho de Spearman de 0,656 y $p=0,000$. Este hallazgo se alinea con la investigación realizada por Portocarrero (2022), que concluyó que las variables de gestión administrativa y clima organizacional están estrechamente interconectadas, como lo indica un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho=0,788$. Además, estos resultados son consistentes con los hallazgos de Paredes y Quiroz (2021), quienes demostraron la asociación entre variables de gestión administrativa y el clima organizacional, influyendo con ello en la facilitación de tareas y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.

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

Para obtener una comprensión profunda de una organización, es crucial comprender la ubicación específica donde ocurren sus operaciones (Vásquez et al.,

2018). Esto se puede lograr examinando el clima organizacional, que juega un papel fundamental al influir en la eficacia de los empleados, así como en los productos y servicios de la organización. Además, Gautama (2022) destaca la importancia de evaluar el clima organizacional a través de una evaluación de la estructura organizacional y la formación del grupo humano, a través de un análisis de la dispersión de estos elementos se puede lograr una comprensión más amplia y concisa de este concepto, además, participar en el cuestionario es valioso ya que se alinea con el objetivo de las instituciones públicas de democratizar las jerarquías o dependencias en todos los ámbitos y mejorar la resiliencia frente al impacto del clima organizacional.

Un punto crucial a considerar es que un ambiente organizacional favorable se distingue por una fuerza laboral dedicada y eficiente que está motivada para mejorar sus habilidades y contribuir a la gestión de la organización, está claro que sin recursos humanos, todos los demás activos de una organización pierden su eficacia, lo que da lugar a resultados deficientes, por lo tanto, para cultivar una fuerza laboral más fuerte, es necesario que haya una comunicación abierta y un compromiso activo tanto de la organización como de su gerencia para garantizar que los empleados se sientan apreciados y contentos en sus funciones, esto, a su vez, promueve la satisfacción y el impulso de los empleados, lo que en última instancia conduce a un mejor desempeño organizacional (Berberoglu, 2018).

VI. CONCLUSIONES

- Primera** De acuerdo al estudio realizado en torno a la relación entre las variables gestión administrativa y clima organizacional se puede afirmar que si existe correlación significativa entre ambas variables este resultado se debe a que existe regular falta de claridad en los objetivos y estrategias de la organización, si bien los empleados no están claros en lo que se espera de ellos, es probable que se sientan desmotivados y descontentos con su trabajo.
- Segundo** Se concluyó que, si existe relación directa, significativa entre la planificación y el clima organizacional, los resultados se deben a que la mayoría de los empleados no saben cuáles son los objetivos y estrategias de la organización, y que no perciban una relación entre la planificación y su trabajo.
- Tercero** Se concluyó que, si existe relación directa, significativa entre la organización y el clima organizacional, este resultado se debe que los empleados sienten que no se les comunica con tiempo sobre la reorganización o los cambios organizacionales en la entidad.
- Cuarto** Se concluyó que, si existe relación directa, significativa entre la dirección y el clima organizacional, este resultado es porque los empleados sienten que los directivos de la entidad no están al tanto de las necesidades y expectativas, asimismo sienten que no son tomados en cuenta en la toma de decisiones de los planes y objetivos de la entidad.
- Quinto** Se concluyó que, si existe relación directa, significativa entre el control y el clima organizacional, este resultado se debe a que los empleados pueden sentir que sus acciones están siendo microgestionadas o que no tienen la autonomía necesaria para tomar decisiones para la gestión de la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero** Al gerente de la oficina de administración de la entidad se recomienda desarrollar e implementar un enfoque detallado que proporcione un conjunto integral de recursos y herramientas que permitan fortalecer todo el ciclo administrativo para alcanzar los objetivos, además de adoptar políticas y procedimientos que reflejen ese objetivo.
- Segundo** Al sub gerente de recursos humanos se sugiere inculcar un fuerte sentido de dedicación a los objetivos y metas de la organización, involucrando a los empleados en el proceso de planificación, fomentando un sentido de propiedad y compromiso, además, la comunicación eficaz de los objetivos y metas de la organización es vital, ya que contribuye a una sensación de realización y significado en el lugar de trabajo.
- Tercero** Al jefe del área de personal, para garantizar una comunicación eficaz con los empleados, es recomendable articular claramente sus objetivos, políticas y procedimientos, y al mismo tiempo ofrecerles oportunidades para participar en la toma de decisiones, contribuir al desarrollo de políticas y abordar cualquier problema que pueda surgir.
- Cuarto** Al jefe del área de personal, escuchar las ideas y preocupaciones de los empleados, asimismo, proporcionar a los empleados oportunidades para aprender y crecer en sus carreras, y creando un entorno positivo que beneficie a todos los involucrados.
- Quinto** Al sub gerente de recursos humanos, se recomienda recopilar los datos de una variedad de fuentes para obtener una imagen completa sobre el clima organizacional, y esta a su vez sean analizadas de forma objetivas, y poder tomar medidas correctivas para mejorar la gestión administrativa y el clima organizacional en la entidad.

REFERENCIAS

- Achelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., y Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Altingag, E., & Bilaloglu, H. (2020). The Impact of New Generation Management Approaches on the Firm Performance: The Moderating Role of Strategic Human Resource Management Applications. *SAGE Open*, 10(3), 1-10. <https://doi.org/10.1177%2F2158244020948845>
- Ahmadin, M. (2022). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. *Jurnal Kajian Sosial Dan Budaya: Tebar Science*, 6(1), 104-113. <http://ejournal.tebarscience.com/index.php/JKSB/article/view/103>
- Barría-González, J., Postigo, A., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., y García-Cueto, E. (2021). Assessing Organizational Climate: Psychometric properties of the ECALS Scale. *Anales de psicología*, 37(1), 168-177. <https://bit.ly/3OzkkFV>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. Berberoglu *BMC Health Services Research* 18(399), 1-9. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Berndt, E. (2020). Sampling methods. *Journal of Human Lactation*, 36(2), 224-226. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0890334420906850>
- Cedeño, F. y Pérez, J. (2021). Modelo de gestión administrativa para proponer procesos de industrialización del cacao. *Revista Ciencia & Tecnología*, 21(30), 57-68. <https://bit.ly/393cxQo>
- Chávez-Haro, M., Castelo-Salazar, G., y Villacis-Ubidia, F. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *FIPCAEC*, 18(5), 16-29. <https://bit.ly/3xPXi7W>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial McGraw Hill. México. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/iadmon-chiavenato.pdf>

- Comex Perú (2019, mayo 23) Reporte de competitividad global 2019: Instituciones. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/reporte-de-competitividad-global2019-instituciones>
- Correa, I. (2020). *Gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad de Marcavelica*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78401>
- Damianus, A., Russel, I. M., Ninfa, C. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *Research in Business & Social Science*, 10(1), 107-121. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1017>
- Davidescu, A. M., Apostu, A., Pablo, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), e6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Daza, A., Beltrán, L. y Silva, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad Ciencias Económicas*. 29(1), 65-76. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>
- El-Taliawi, G., & Van Derwal, Z. (2019). Developing administrative capacity: an agenda for research and practice. *Policy Design and Practice*, 2(3), 243-257. <https://doi.org/10.1080/25741292.2019.1595916>
- Gautama, V. (2022). Aplicación de la teoría rensis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Revista Ciencia Latina*, 6(1), 994-1018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Gob.pe (2022). Entidades de los gobiernos locales. <https://www.gob.pe/estado/gobiernos-locales>
- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. y Gómez-Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: Teoría y práctica (1a. ed.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/fa0a0037-49cb-4620-ba85-97cde233d55b/content>

- Gonzales, S., Viteri, A., Izquierdo, M., y Verdezoto, O. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. *Universidad y Sociedad*.12(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- González, J., Ramírez, R., Terán, T., y Palomino, P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Ciencia Latina*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Govea, K., y Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. <https://bit.ly/367cGkl>
- Guillín, X. M., Mosquera, P., Y Pérez, I. C. (2022). Gestión administrativa de la Unidad Nacional de Almacenamiento. Cantón Quevedo, provincia Los Ríos. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333-338. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-333.pdf>
- Hatchuel, A., & Segrestin, B. (2018). A century old and still visionary: Fayol's innovative theory of management. *European Management Review*, 16(29), 399-412. <https://doi.org/10.1111/emre.12292>
- Hussain, N., Haque, Y., & Baloch, A. (2019). Management Theories: The Contribution of Contemporary Management Theorists in Tackling Contemporary Management Challenges. *Journal of Yasar University*, (14), 156-169. <https://doi.org/10.19168/jyasar.635061>
- Ibrahim, A., & Al Sharqi, O. (2020). The Impact of Administrative Empowerment on the Performance of King Abdul-Aziz Hospital in Makkah City. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, (8), 157-184. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.82010>
- Linkow, I., Carluccio, S., Pritchard, O., Bhreasail, A. N., Galaitsi, S., Sarkis, J., & Keisler, J. M. (2020). The case for value chain resilience. *Management Research Review*, 43(12), 1-16. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2019-0353>
- Mahdi, D. S., Ahmed, M. A., & Rasheed, F. H. (2020). The Role of Job Satisfaction in Developing Administrative Performance and Creativity: An Empirical Study

- in Iraq. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 164-473. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0465>
- Marín, J., Pérez, G., Coria, M., & Márquez, A. (2019). Clima organizacional e incidencia en desempeño laboral para instituto de Educación Superior, Municipio de Tepetlixpa. *Coloquio de Investigación Multidisciplinaria*, 7(1), 275-282. <https://zenodo.org/record/4118950#.X8cKsM1KjIU>
- Martínez, J. A., & Valenzo, M. A. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista Espacios*, 41(26), 147-160. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Ministerio de Educación. (2020). Reporte anual de seguimiento 2020. http://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/20210617_1525_2_Reporte_de_seguimiento_PNESTP.pdf
- Ocando, H. Y. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Revista Omnia*, 23(3), 42-57. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73754947004.pdf>
- Olson, A., Paredes, K. N., Johansson, U., Olander, M., & Ritzen, S. (2019). Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3), 243-261. <https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470>
- Ortiz, E. (2018). Teoría administrativa y fuerza militar: Un análisis de los principales aportes de las teorías clásicas de la administración a la gestión en las fuerzas militares. *Revista Científica Anfibios*, 1(2), 12-20. <https://doi.org/10.37979/afb.2018v1n2.22>
- Pacheco, J., Robles, A., y Ospino, J. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia. *Inf. tecnol.* 29(5). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500259
- Pandey, P., & Pandey, M. M. (2021). *Research methodology tools and techniques*. Bridge Center.

<http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4666/1/RESEARCH%20METHODOLOGY%20TOOLS%20AND%20TECHNIQUES.pdf>

Paredes, R., & Quiroz, G, (2021). Correlation between organizational climate and labor performance in the main ecuadorian supermarket chains. *Revista San Gregorio*, 1(46), 83-95. <https://doi.org/http:10.36097/rsan.v1i46.1431>

Portocarrero, C. (2022). *Gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94631/Portocarrero_DC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Presidencia de Consejo de Ministros (2017) Guía para la Gestión de! Proceso de Cultura y Clima Organizacional (24 de agosto 2017). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1347115/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>

Quintero, L., y Sánchez, A. (2018). El clima organizacional como factor para la calidad en instituciones de educación superior. *Revista Científica Pedagógica Atenas*, 4(48), 47-63. <https://bit.ly/3OvCHLY>

Rojas, R. (2022). *Gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq - Cusco, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101209>

Robbins, C. (2018). *Administración*. (13ra. Edición). Editorial Pearson Education. <https://bit.ly/3vVexmZ>

Rodríguez, T. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal del GADMC Colta*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5806>

Sürücü, L., & Maslakci, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694-2726. <https://www.bmij.org/index.php/1/article/view/1540>

- Vásquez, F., Bastos-Osorio, N., y Mogrovejo-Andrade, M. (2018). Metodología para la evaluación interna de una cadena de valor. *Clio américa*, 14(27), 401-408. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3685>
- Vásquez, O., Parrales, H., y Morales, E. (2021). Proceso administrativo: Factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>
- Vásquez, M. (2021). *Gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38822>
- Vicente (2020). *Gestión administrativa y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Daniel Alcides Carrión en la región de Pasco*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5268>

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023?</p> <p>Problemas específicos son:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión</p>	<p>Objetivo general</p> <p>determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023.</p> <p>Objetivos específicos son:</p> <p>a) Determinar la relación entre la dimensión planificación y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023.</p> <p>b) Determinar la relación entre la dimensión organización y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023.</p> <p>c) Determinar la relación entre la</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas son:</p> <p>a) Existe relación entre la dimensión planificación y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023.</p> <p>b) Existe relación entre la dimensión organización y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023.</p> <p>c) Existe relación entre la dimensión</p>	Variable: gestión administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos estrategias Metas 	1 – 5	Ordinal	Deficiente Regular Eficiente
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> Utilización de recursos Asignación de tareas Desempeño de funciones 	6 – 10		
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Trabajo en equipo Logro de objetivos 	11- 15	De acuerdo (4) Indiferente (3)	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> Medida y corrección 	16 - 20	En desacuerdo (2)	
			Totalmente en desacuerdo (1)				
			Variable: clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Ambiente organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Infraestructura Equipos y acceso a TIC Normas laborales 	1 – 5	Ordinal	Bajo Medio Alto
Motivación y pertenecía	<ul style="list-style-type: none"> Misión y Visión Valores y practicas institucionales Respeto y trato cordial al usuario 	6 – 10					
			De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo				

<p>dirección y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión control y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023?</p>	<p>dimensión dirección y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023.</p> <p>d) Determinar la relación entre la dimensión control y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023</p>	<p>dirección y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023.</p> <p>d) Existe relación entre la dimensión control y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023</p>	<p>Desarrollo profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación personal • Innovación y la creatividad • Inclusión de la familia • Ascensos y promoción de puestos 	<p>11 - 15</p>	<p>(2)</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p>	
<p>Dirección y liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la misión • Confianza en sí mismo • Integridad personal 	<p>16 - 20</p>					

Anexo 2. Tabla de operacionalización

Tabla 9

Operacionalización de la variable Gestión administrativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones/	Indicadores	Ítem	Escala del instrumento	Niveles y rango
El proceso de gestión de una organización, ya sea con fines de lucro o no, implica la dirección racional de todas las actividades y tareas. Esto incluye planificar, supervisar y regular todas las acciones de manera que se adhieran a los principios de división del trabajo. (Chiavenato, 2009)	La variable por su naturaleza es cualitativa, politómica, categórica y ordinal, el cual esta dividido en tres dimensiones, y se establecieron tres niveles de medición.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Estrategias ▪ Metas 	1 – 5	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Intervalo Deficiente [20-47] Regular [48-73] Eficiente [74-100]
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de recursos • Asignación de tareas ▪ Desempeño de funciones 	6 – 10		
		Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Trabajo en equipo ▪ Logro de objetivos 	11- 15		
		Control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medida y corrección 	16 - 20		

Tabla 10*Operacionalización de la variable clima organizacional*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala del instrumento	Niveles y rango
Según el informe de PCM (2017), el clima organizacional es subjetivo, ya que depende de las percepciones individuales. A menudo se describe como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y emociones que son típicos del funcionamiento diario de una organización. Abarca las circunstancias actuales dentro de una empresa y las conexiones entre los grupos de trabajo, los trabajadores y la eficiencia laboral.	Por su naturaleza la variable es cualitativa, categórica, ordinal politómica, el cual estará dividida en cuatro dimensiones y trece indicadores.	Ambiente organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura • Equipos y acceso a TIC • Normas laborales 	1 – 5	Respuesta de tipo Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Intervalo Bajo [20-47] Medio [48-73] Alto [74-100]
		Motivación y pertenecía	<ul style="list-style-type: none"> • Misión y Visión • Valores y practicas institucionales • Respeto y trato cordial 	6 – 10		
		Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación personal • Innovación y la creatividad • Inclusión de la familia • Ascensos y promoción de puestos 	11 - 15		
		Dirección y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la misión • Confianza en sí mismo • Integridad personal 	16 - 20		

Anexo 3. Cálculo del tamaño de muestra

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

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

P (0,5): Proporción de éxito.

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

e (0,05): Tolerancia al error

N: Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Reemplazando valores:

$$Z = 1.96$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$N = 100$$

$$E = 0.05$$

Tamaño de muestra:

$$n = 80$$

Anexo 4. Instrumentos

Questionario sobre gestión administrativa

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

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

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

	específicas de los empleados					
10	Al contemplar los perfiles de puestos, es importante reconocer que se construyen con el objetivo de cumplir con los requisitos específicos de cada departamento para lograr los objetivos institucionales					
DIMENSIÓN 3: DIRECCION						
11	Cree usted que es importante la comunicación en el crecimiento de la gestión administrativa					
	Cree usted que los acuerdos tomados deben ser comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado					
13	Cree usted que es importante la colaboración en equipo para lograr objetivos.					
14	Reconociendo la importancia de la toma de decisiones en la gestión administrativa, la participación activa en el proceso se considera crucial para la mejora.					
15	Está ampliamente aceptada la idea de que el seguimiento puede promover el control y ayudar a alcanzar objetivos para mejorar la gestión administrativa.					
DIMENSIÓN 4. CONTROL						
16	El control de los servicios brindados en la institución pública en el área administrativa es sistematizado y estandarizado.					
17	Se monitorea el desempeño del personal del área administrativa.					
18	Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado					
19	Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en el área administrativa.					
20	Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores del área administrativa					

Muchas gracias

Cuestionario sobre Clima Organizacional

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

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

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
1	2	3	4	5		
N°	Dimensión 1: Ambiente organizacional	Valoración				
		1	2	3	4	5
01	Considero que la distribución de los ambientes de la entidad favorece el clima organizacional.					
02	Considero que los servidores de la entidad disponen de equipos modernos y de buen acceso al TIC que favoreciendo el clima organizacional					
03	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.					
04	Considera que existe sobrecarga laboral en la entidad que limita un adecuado clima organizacional					
	Dimensión 2: Motivación y pertinencia					
05	Considera que la entidad estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.					
06	Considera que la entidad dedica tiempo a revisar que se requiere, para mejorar el desempeño de las personas.					
07	Considero que las prácticas culturales compartidas en la entidad favorecen el clima organizacional.					
08	Considera que en la entidad los jefes de área promueven la práctica de valores					
09	Considero que los servidores son considerados como concedores de su trabajo y reciben el trato como tal.					
10	Considera que los servidores de la entidad por su desempeño destacado reciben reconocimientos adicionales					
	Dimensión 3: Desarrollo profesional					
11	Considero que el plan de desarrollo de las personas establecido en la entidad favorece el clima organizacional					

12	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.					
13	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo y familiar					
14	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la entidad favorecen el clima organizacional.					
15	Considero que siento que, trabajando en la entidad, puedo desarrollar mis competencias profesionales					
	Dimensión 5: Dirección y liderazgo					
16	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.					
17	Considera que en la entidad orientan y capacitan constantemente para mejorar el trabajo de oficina					
18	Considero que la confianza que me proporciona el directorio de la Entidad favorece el clima organizacional.					
19	Considera que los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen					
20	Considero que la integridad personal de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.					

Gracias por tu colaboración

Anexo 4. Certificados de validación



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento '**gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023**'. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

2. Nombre del juez:	Humberto Narva Roncal	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctorado (x)
Área de formación académica:	Clinica () Educativa (x)	Social () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

3. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

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



Nombre de la Prueba:	Clima organizacional
Autor (a):	Morán Ortiz, Cesar Pablo
Procedencia:	Presidencia del Consejo de <u>Ministros</u> (2017)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Nivel de percepción sobre el clima organizacional

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa

▪ Primera dimensión: planificación

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

▪ Segunda dimensión: organización

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

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

▪ Tercera dimensión: dirección

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

▪ Cuarta dimensión: control

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre clima organizacional

▪ Primera dimensión: ambiente organizacional

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

▪ Segunda dimensión: motivación y pertinencia

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

▪ Tercera dimensión: desarrollo profesional

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

▪ Cuarta dimensión: Dirección y liderazgo

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



Humberto Narva Roncal
Ing. Química
CP. 42025

Nombre del experto **HUMBERTO NARVA RONCAL**
Firma del experto
DNI **18850169**

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

2. Nombre del juez:	JAVIER QUEREVALU ORTIZ	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctorado (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

3. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

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

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional
Autor (a):	Morán Ortiz, Cesar Pablo
Procedencia:	Presidencia del Consejo de <u>Ministros</u> (2017)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Nivel de percepción sobre el clima organizacional

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa

▪ Primera dimensión: planificación

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

▪ Segunda dimensión: organización

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

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

▪ Tercera dimensión: dirección

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

▪ Cuarta dimensión: control

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre clima organizacional

▪ Primera dimensión: ambiente organizacional

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

▪ Segunda dimensión: motivación y pertinencia

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

▪ Tercera dimensión: desarrollo profesional

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

▪ Cuarta dimensión: Dirección y liderazgo

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



 Javier Querevalú Ortiz
 ING. INDUSTRIAL
 Reg. CIP. 81583

Nombre del experto: Dr. Javier Querevalú Ortiz
 Firma del experto: [Firma manuscrita]
 DNI: 03584037

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de un gobierno regional del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ROSA VANESSA BECERRA ORTIS	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctorado (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

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

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional
Autor (a):	Morán Ortiz, Cesar Pablo
Procedencia:	Presidencia del Consejo de <u>Ministros</u> (2017)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Nivel de percepción sobre el clima organizacional

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa

▪ Primera dimensión: planificación

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

▪ Segunda dimensión: organización

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

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

▪ Tercera dimensión: dirección

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

▪ Cuarta dimensión: control

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre clima organizacional

▪ Primera dimensión: ambiente organizacional

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

▪ Segunda dimensión: motivación y pertinencia

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

▪ Tercera dimensión: desarrollo profesional

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

▪ Cuarta dimensión: Dirección y liderazgo

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



Rosa Vanessa Becerra Ortiz
MAGISTER EN EDUCACION

Nombre del experto ROSA VANESSA BECERRA ORTIZ
Firma del experto
DNI 41267525

Anexo 5. Confiabilidad

Fiabilidad

Escala: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	20

→ Fiabilidad

Escala: Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	20

Base de datos

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

S46	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
S47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S48	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
S49	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S50	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3
S51	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
S52	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
S53	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
S54	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	4
S55	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
S56	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
S57	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
S58	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	4
S59	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
S60	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
S61	4	4	4	3	5	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4
S62	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
S63	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
S64	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
S65	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
S66	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	4
S67	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
S68	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	3	3
S69	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	3	3
S70	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	3	3
S71	3	2	2	2	2	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	3	5	3	4	2
S72	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	1	5	2	4	1
S73	2	2	2	2	4	2	4	3	4	2	4	2	5	2	4	2	5	4	2	4
S74	2	2	3	4	2	3	3	2	4	3	5	2	4	2	4	3	4	1	3	2
S75	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	5	2	1	3	4
S76	2	2	3	4	2	2	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	3	5
S77	2	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	5	3	2	4	2	3	2	4	2
S78	2	2	3	4	2	2	4	2	4	2	4	3	2	5	3	2	4	2	4	2
S79	2	2	2	4	2	4	2	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	2	1	4
S80	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	3	3

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

Anexo 6. Otros

Entrevistas

Entrevista a personal administrativo 1

Cargo: Asistente administrativo del área de recursos humanos.

Variable 1. Gestión administrativa

1. ¿Considera que la organización está apegada a la distribución de sus objetivos y aspiraciones institucionales?

Rpta. Si, considero que sí, a pesar de que el gobierno regional tiene algunas falencias en su organización, siempre se rige por el cumplimiento de objetivos y aspiraciones institucionales.

2. ¿Considera que la utilización adecuada de los recursos puede mejorar la productividad y la eficiencia en gran medida?

Rpta. Si, claro que sí, un correcto manejo de los recursos del estado, sin corrupción, llevado de manera transparente, de todas maneras, mejora el rendimiento y productividad a gran escala de cualquier trabajador o servidor público.

3. ¿Cree usted que es importante la colaboración en equipo para lograr objetivos?

Rpta. Si, por supuesto que, si es importante, cuando se trabaja en equipo, de manera organizada y sincronizada, todo trabajo sale bien.

4. ¿Se monitorea el desempeño del personal del área administrativa?

Rpta. No muy a menudo, pero si se monitorea al personal, digamos que no es hay un día en especial, puede ser cualquier día y a cualquier hora.

Variable 2. Clima Organizacional

5. ¿Considera que la distribución de los ambientes de la entidad favorece el clima organizacional?

Rpta. La distribución de los ambientes acá en la oficina de recursos humanos no es la correcta, no hay mucha ventilación, y eso agregarle que en Tumbes hace demasiado calor, pero considero que a pesar que dicha distribución no favorece al clima organizacional, este no es malo.

6. ¿Considera que los servidores de la entidad por su desempeño destacado reciben reconocimientos adicionales?

Rpta. Los servidores que laboran en esta entidad, cuando tienen un destacado desempeño, si reciben reconocimientos adicionales, más considero que estos no son los adecuados, es decir no hay justicia ni equivalencia con lo que se logra, con lo que se le reconoce al trabajador.

7. ¿Considera que los ascensos y promoción de puestos en la entidad favorecen el clima organizacional?

Rpta. Considero que sí, pero a medida que estos ascensos sean por meritocracia.

8. ¿Considera que los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen?

Rpta. Considero que la mayoría de los servidores públicos si muestran confianza, mas siempre hay algunos que mas bien dan miedo y piensan que son intocables, además de ser arrogantes en sus acciones.

Entrevista a personal administrativo 2

Puesto: Asistente contable

Variable 1. Gestión administrativa

1. ¿Considera que la organización está apegada a la distribución de sus objetivos y aspiraciones institucionales?

Rpta. Considero que, en el aspecto organizacional, a esta entidad le falta mejorar en muchas cosas, más aún así al momento de la organización, siempre se busca que se ajuste a la adecuación y distribución de los objetivos y ambiciones institucionales. Siempre en beneficio de la población tumbesina.

2. ¿Considera que la utilización adecuada de los recursos puede mejorar la productividad y la eficiencia en gran medida?

Rpta. Considero que cuando se actúa de buena fe, sin corrupción y de forma transparentemente, los recursos siempre alcanzan y claro que mejoran la eficiencia y productividad de cualquier trabajador, sacando lo mejor de uno mismo.

3. ¿Cree usted que es importante la colaboración en equipo para lograr objetivos?

Rpta. Por supuesto que si es de vital importancia la colaboración de todo un equipo de trabajo para que de esta forma los objetivos se cumplan al 100%.y de forma eficiente.

4. ¿Se monitorea el desempeño del personal del área administrativa?

Rpta. Si, todos los días el jefe del área supervisa y monitorea las actividades y funciones del personal que tiene a cargo.

Variable 2. Clima Organizacional

5. ¿Considera que la distribución de los ambientes de la entidad favorece el clima organizacional?

Rpta. Considero que no mucho la verdad, el espacio es algo pequeño y hacer mucho calor, más aun así el clima organizacional no es malo.

6. ¿Considera que los servidores de la entidad por su desempeño destacado reciben reconocimientos adicionales?

Rpta. Considero que no siempre reciben reconocimientos adicionales, para mi eso es un factor a mejorar en esta entidad.

7. ¿Considera que los ascensos y promoción de puestos en la entidad favorecen el clima organizacional?

Rpta. Pienso y considero que los ascensos y promociones favorecen a un buen clima laboral, pero siempre que estos sean de manera justa y respetando un orden de méritos.

8. ¿Considera que los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen?

Rpta. Yo diría que un 70% a 80% de servidores muestran mucha confianza y seguridad en sus acciones, mientras que los demás o son bien reservados, es decir reflejan inseguridad y desconfianza.

Entrevista a personal administrativo 3

Puesto: técnico administrativo en recaudación y desembolso

Variable 1. Gestión administrativa

1. ¿Considera que la organización está apegada a la distribución de sus objetivos y aspiraciones institucionales?

Rpta. La organización es un elemento clave para una adecuada distribución de los objetivos y ambiciones de cualquier institución, considero que el gobierno regional tiene una mediana organización, pero aun así con sus falencias siempre busca tener una distribución acorde con los objetivos, metas y aspiraciones institucionales.

2. ¿Considera que la utilización adecuada de los recursos puede mejorar la productividad y la eficiencia en gran medida?

Rpta. Por su puesto que si, una eficiente utilización de los recursos conllevaría a una mejor productividad en el desempeño laboral de cn trabajador. Sin corrupción siempre va a alcanzar.

3. ¿Cree usted que es importante la colaboración en equipo para lograr objetivos?

Rpta. Yo pienso que todo trabajo en equipo es muy bueno y cuando se hace de manera organizada y con la colaboración de todos es aun mas gratificante y capaz de lograr cualquier objetivo.

4. ¿Se monitorea el desempeño del personal del área administrativa?

Rpta. Si, claro que, si se monitorea al personal, lo hacen de manera imprevista, como debe de ser, pienso que así será, en todas las oficinas.

Variable 2. Clima Organizacional

5. ¿Considera que la distribución de los ambientes de la entidad favorece el clima organizacional?

Rpta. Considero que no favorece mucho, por ejemplo, acá la distribución es algo incomoda, claro el espacio no es tan grande, mas aun así, el clima laboral no es malo.

6. ¿Considera que los servidores de la entidad por su desempeño destacado reciben reconocimientos adicionales?

Rpta. Considero que cuando un servidor realiza un desempeño destacado, claro que debería recibir reconocimientos adicionales, esto siempre que sea merito de su propio esfuerzo.

7. ¿Considera que los ascensos y promoción de puestos en la entidad favorecen el clima organizacional?

Rpta. Si, considero que sí, los ascensos y promociones laborales bien dados, con justicia y meritocracia favorecerían y mejorarían un clima organizacional en la entidad.

8. ¿Considera que los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen?

Rpta. La verdad considero que de todos los servidores públicos que trabajan en el gobierno regional un aproximado de 7 de cada 10 inspiran confianza y seguridad en todas sus acciones.