



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del  
Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Chinchayán Castañeda, Raúl Alberto (ORCID: 0000-0003-4699-2298)

**ASESOR:**

Dr. Vela Meléndez, Lindon (ORCID: 0000-0002-9644-7151)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2020

## Dedicatoria

### **A MI ESPOSA**

#### **DEBORA**

Como testimonio de mi amor y gratitud, por su invaluable aporte Espiritual y material que me brindó en todo momento y que con su cariño y valiosos consejos me ayudaron culminar mi Maestría

***Chinchayán Castañeda Raúl Alberto***

### **A MIS HIJOS**

Quienes en todo momento estuvieron conmigo y me incentivaron para lograr con éxito mis anheladas aspiraciones y de esa manera ser un ejemplo para ellos.

***Chinchayán Castañeda Raúl Alberto***

A todos mis familiares, quienes en todo momento me brindaron su apoyo y comprensión, aspectos fundamentales para seguir adelante con mi formación profesional, y de esta manera cumplir con mis objetivos planteados en mi proyecto de vida.

***Chinchayán Castañeda Raúl Alberto***

## Agradecimiento

A Dios por ser mi soporte espiritual en tiempos de cambios. A mis padres por darme la oportunidad de educarme. A las personas que contribuyeron a adquirir nuevos aprendizajes por su paciencia y apoyo. A todos quienes colaboraron con este estudio.

### **HOMENAJE PÓSTUMO**

#### **A ELLOS**

#### **A QUIENES ADORO**

#### **MIGUEL ALBERTO Y TEREZA SOBEIDA,**

Mis padres, con todo mi amor filial que les profeso y por haber creado en mí el espíritu de superación. Que ha hecho posible la cristalización de mi más caro anhelo.

***Raúl Alberto Chinchayán Castañeda***

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimiento .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS.....	39
Matriz de operacionalización de variables	
Instrumentos de recolección de datos	
Cálculo del tamaño de la muestra	
Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	
Autorización del desarrollo de la investigación	
Matriz de consistencia	

## Índice de tablas

Tabla 1 Correlación entre la gestión administrativa y el clima laboral .....	18
Tabla 2 Gestión administrativa y clima laboral según tiempo de trabajo y sexo....	22
Tabla 3 Clima laboral y dimensiones de la gestión administrativa .....	23
Tabla 4 Trabajadores evaluados por área .....	43
Tabla 5 Pruebas de normalidad .....	60

## Índice de figuras

Figura 1 Niveles de gestión administrativa y clima laboral.....	19
Figura 2 Niveles de gestión administrativa y sus dimensiones .....	20
Figura 3 Niveles de clima laboral y sus dimensiones .....	21

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua (PEJSIB). La investigación es cuantitativa enmarcada en un diseño no experimental- transversal y de tipo correlacional. Se empleó el Cuestionario sobre la Gestión administrativa y la Escala del Clima laboral, instrumentos válidos y confiables diseñados por el autor. La población la constituye 76 trabajadores de las distintas áreas del PEJSIB el grupo muestral evaluado fueron 45 colaboradores siendo una muestra no probabilística. Se concluye que existe una relación significativa, directa y de grado moderado entre la gestión administrativa y el clima laboral. A su vez el nivel encontrado en ambas variables fue la categoría excelente.

**Palabras clave:** gestión administrativa, clima laboral, trabajadores.

## ABSTRACT

The investigation had like aim analyze the relation between the administrative management and the labour climate in the workers of the Special Project, Jaén, San Ignacio, Bagua (PEJSIB). The quantitative investigation framed in a no experimental design- transversal and of type correlational. It employed the Questionnaire on the administrative Management and the Scale of the labour Climate, valid and reliable instruments designed by the author. The population constitutes it 76 workers of the distinc areas of the PEJSIB the group muestral evaluated were 45 collaborators being a no probabilistic sample. It concludes that it exists a significant relation, direct and of moderate degree between the administrative management and the labour climate. To his time the level found in both variables was the excellent category.

**Keywords:** administrative management, labour climate, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

El mundo laboral va actualizándose día a día debido a la globalización, al ingreso de nuevas tecnologías y nuevas formas de comunicación lo cual exige que la adaptación al cambio sea rápida, constituyendo un desafío tanto para los que gestionan las organizaciones como para sus colaboradores ya que en muchas ocasiones estos cambios exceden a sus capacidades traduciéndose en una mala gestión y en un clima laboral negativo (Ugarte, 2019), en este sentido es necesario brindar las mejores condiciones al capital humano para el cumplimiento y desarrollo de sus funciones ya que repercute favorablemente a una mayor producción, desempeño de los trabajadores y a un nivel general un beneficio para la organización (Universia, 2019). Esto es un principio básico del clima laboral, sin embargo, en la realidad internacional, nacional y local, existen características propias de las organizaciones que parecieran estar relacionadas con el clima laboral, como es la gestión administrativa, que actualmente atraviesa dificultades en la ejecución de modelos eficaces. Por ejemplo, Rivera et al. (2017) refieren que, en Ecuador, la mayoría de los trabajadores no realizan sus labores por vocación sino por obligación, esto debido a una falta de gestión administrativa eficaz o por presentar y aplicar normas o políticas en la institución rigurosas que en muchas ocasiones no son aceptadas por los colaboradores.

En el contexto internacional, en Suiza, más del 27% de empleados sufre de estrés por la sobrecarga de trabajo para el número de personas encargadas de desempeñarlos, resultando un indicador negativo con respecto a la gestión administrativa desarrollada en dicho país. En México la situación resulta más alarmante, tal como sostiene Zambrano (2019), al menos el 75% de los trabajadores, sufren de estrés por una ineficaz gestión administrativa caracterizada por la falta de planeación dentro de las empresas, liderazgos ineficientes y sobrecarga de trabajo.

En el contexto nacional, en las instituciones públicas del país, se rige la teoría de la gestión administrativa de forma parcial puesto que las instituciones presentan una visión, misión, se concretiza la distribución del trabajo como a su vez se encuentran las áreas de desarrollo definidas; a pesar de ello, con respecto

al factor humano, los frecuentes reemplazos de los trabajadores, afectan el orden del servicio a brindarse y el compromiso con la institución (Perez, 2017).

Esto puede explicarse por lo que sostiene el Diario El Peruano (2018): En el Perú, cuando el clima laboral en las empresas no es el más adecuado; puede afectar hasta 20% la productividad de una organización. Tomando en cuenta que el clima laboral favorable se traduce en una percepción positiva del trabajador hacia su entorno laboral, Fonseca, gerente de Aptitus, indica que el 86% de empleados renuncian debido a la percepción negativa que tienen de su ambiente de trabajo, lo cual indica la existencia de un clima laboral negativo, el gerente concluye que este resultado está relacionado con los superiores directos y el liderazgo que ejercen sobre sus trabajadores (Gil, 2019).

En cuanto a Jaén, las investigaciones en el Proyecto Especial Jaén ,San Ignacio, Bagua, más conocido como PEJSIB, son escasas, más aún en el área de administración y clima laboral, a pesar que es el organismo encargado de realizar proyectos que benefician a las necesidades de los pobladores (Chavez y Medina, 2018). En el PEJSIB, se puede apreciar que la gestión administrativa es deficiente, debido a un incumplimiento en los tiempos requeridos de respuesta hacia los servicios solicitados, un porcentaje importante del personal contratado por locación de servicios que no reúne el perfil requerido, capacitaciones no cumplidas a cabalidad, inadecuado ambiente para la custodia de los bienes patrimoniales, esto debido a que muchas veces los directivos, presentan escasos conocimientos en la gestión pública para decidir acciones en coherencia con las normas (Paisig, 2018). En base a la situación actual acerca de las variables se plantea el problema ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en trabajadores del PEJSIB? se planteó como objetivo general: Analizar cuál es la relación entre la gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del PEJSIB. La cual se busca responder mediante los objetivos específicos mencionados a continuación: i) Describir los niveles de gestión administrativa y sus dimensiones en trabajadores del PEJSIB. ii) Describir los niveles de clima laboral y sus dimensiones en trabajadores del PEJSIB. iii) Analizar cuál es la relación entre la gestión administrativa y clima laboral, según tiempo de trabajo y sexo, en trabajadores del PEJSIB. Y iv) Analizar cuál es la relación entre el clima laboral y las dimensiones de la gestión administrativa en trabajadores del PEJSIB.

Tomando en cuenta la revisión teórica se plantea la hipótesis. Existe relación directa entre la gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del PEJSIB.

En relación a la justificación de la investigación, la relevancia social del presente estudio se enmarca teniendo en cuenta la finalidad del PEJSIB la cual consiste en mejorar la calidad de vida de los ciudadanos quienes acceden a sus diferentes servicios, tomando en cuenta lo indicado se hace relevante gestionar adecuadamente el capital humano y material para que de esta manera se genere un clima favorable para los trabajadores hecho que impacta en una mejor calidad de atención a la demanda, en este sentido la efectividad en la gestión administrativa y el brindar los servicios adecuadamente cubren las necesidades y aporta al desarrollo integral de la ciudadanía. Se sustenta de manera práctica ya que busca hallar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral, siendo de esta manera una investigación que precede y contribuye a otras que posteriormente se realicen y que pretendan abordar la misma temática en otros contextos. Por otro lado, se construirá dos instrumentos de evaluación que cumplan con los criterios de validez y confiabilidad, por tal motivo el estudio se justifica a su vez metodológicamente.

Actualmente la coyuntura que se ha suscitado a nivel mundial, por el brote de Covid-19 la cual ha afectado a nuestro país incluyendo a la región Cajamarca y la provincia de Jaén que es donde se ubica el PEJSIB, impidiendo tener acceso físico a la institución, a la muestra sujeta a análisis y por ende ejecutar la investigación, debido a la problemática se recurre a tomar medidas tecnológicas informáticas para así obtener información, respetando las medidas de prevención y evitando el contacto directo con la unidad de análisis. Por ello, a pesar del estado actual de emergencia, por medios virtuales la investigación es viable.

Con respecto a las limitaciones se hace necesario estudiar la realidad de la gestión administrativa pública y su relación con el clima laboral en unidades ejecutoras o gobiernos locales ubicados en áreas rurales, tomando en cuenta que son áreas en las que no se ha profundizado el estudio del problema. En cuanto a los instrumentos de evaluación no se encontró estandarizados y baremados acorde al contexto público, por lo que esta limitación impulso a la creación de dos instrumentos correspondientes a las variables estudiadas de tal forma que sean adaptados a la realidad que se pretende estudiar.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los trabajos previos relacionados con la investigación, a nivel internacional, tenemos en México Sotelo y Figueroa (2017) realizaron una investigación con la finalidad de determinar la relación entre el clima y la calidad en el servicio en dos colegios de bachillerato del estado de Durango. Fue aplicado un instrumento de 60 ítems a una muestra constituida por 28 maestros y 24 administrativos entre ambas instituciones. Después del procesamiento de la información se obtuvo como resultado la existencia de una alta correlación y significativa entre ambas variables. Este estudio es relevante porque permite ver qué aspectos internos de la organización como el ambiente laboral percibido se hace visible a través de la atención brindada por los colaboradores a los clientes.

Por otro lado, Toral y Zeta (2016) desarrollaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción percibida en la calidad de los distintos servicios ofrecidos, el estudio fue de tipo descriptivo-correlacional. Se aplicó dos cuestionarios a una muestra de 4913 personas. Posterior al procesamiento de la información y visualización de los resultados los investigadores concluyeron que existe una relación significativa entre ambas variables ( $|r| > 0.3$ , Sig.  $< 0.05$ ). En este sentido indicaron que conforme se mejoren los procesos de planificación, organización, dirección y control, mejorará la calidad del servicio brindado. A partir de este argumento se infiere que la calidad de atención a los usuarios está relacionada no solo con aportar al trabajador las mejores condiciones para el cumplimiento de sus funciones, sino a su vez con la capacidad del gerente o director de gestionar efectivamente los recursos de la organización. Finalmente, al comparar el estudio anterior con esta investigación, puesto que ambos resaltan el impacto de variables relacionadas con el entorno laboral sobre efectos producidos en la demanda se puede evidenciar que para que se dé un efectivo servicio dependerá de la gestión adecuada de características internas propias de la entidad como lo es la gestión administrativa.

Finalmente, Paredes (2015) con su estudio titulado: "Incidencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores, en el área de Gestión de Recursos Humanos en la empresa Reciplast Del Ecuador C.A., de la ciudad de Quito", el diseño elegido fue mixto de tipo correlacional. La muestra estuvo constituida por

46 trabajadores, los cuales fueron evaluados a través de un instrumento de 32 ítems. El estudio se enmarcó bajo la idea de que las organizaciones son un sistema abierto y características derivadas del clima laboral, su influencia sobre la motivación, satisfacción, conflictos presentes, relaciones interpersonales, liderazgo, comunicación; así como como el desempeño laboral y sus principales indicadores. En este estudio se concluyó que la mayoría de colaboradores evidenciaban satisfacción, motivación y una actitud positiva correspondiente a los objetivos, misión y visión; sin embargo, específicamente a la actividad desempeñada individualmente y las relaciones con sus compañeros, se apreciaron dificultades lo cual se evidenció en la evaluación del clima laboral y que por ende impactan desfavorablemente su desempeño laboral.

A nivel nacional, Gutiérrez (2017) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre las mismas variables que se analizan en el presente estudio, en la empresa de inversiones Inkave S.A.C en el distrito de San Juan de Lurigancho. El diseño del estudio fue no experimental y el tipo de estudio fue correlacional. Se evaluó con un cuestionario de 30 preguntas y la escala Likert "CL- SPC" en una muestra de 35 trabajadores. Con respecto a los resultados obtenidos se halló que el 78.38% de los trabajadores categorizaron a la gestión administrativa como regular, mientras que el 81.08% de los evaluados percibe un clima laboral regular. Estos resultados obtenidos a través de la prueba Rho de Spearman, permitió concluir la existencia de una correlación moderada. En base a esta investigación se puede decir que una efectiva gestión administrativa genera una percepción favorable del ambiente laboral por parte de los trabajadores, es así que si el directivo maneja adecuadamente las competencias de planificación, organización, ejecución y control en la organización, se genera un clima laboral positivo y aceptable por los colaboradores la cual se evidencia en una conformidad no solo de las condiciones laborales ofrecidas, relaciones entre compañeros de trabajo, desarrollo personal, identificación con la organización sino a su vez con las decisiones y gestión ejecutadas por el directivo de la organización.

Por otro lado, Mollo (2017) realizó un estudio descriptivo el cual brinda aportaciones interesantes en cuanto a la primera variable del presente estudio, este investigador buscó describir el nivel de la gestión administrativa del área de

logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la ciudad de Lima, el diseño del trabajo fue no experimental. Para ello se aplicó un cuestionario en una muestra de 86 trabajadores. Los datos que se encontraron fue que el 59% de la muestra categorizaron la eficiencia de la gestión a un nivel regular, 38% nivel eficiente y solo el 3% categorizaron un nivel deficiente. En cuanto a las dimensiones que comprende la gestión administrativa se obtuvo que el 56% calificó eficiente la capacidad de planificación y solo el 7% indicó un nivel de deficiencia. Así mismo fueron trabajadoras del sexo femenino quienes categorizaron los mejores niveles de eficiencia en relación al sexo masculino. Con respecto a la edad fueron los colaboradores de 47 años a más quienes calificaron a un nivel eficiente la gestión constituyendo el 89%, mientras que los trabajadores de 29 a 37 años calificaron en un 7% nivel regular. Con estos resultados obtenidos el investigador concluyó que la gestión administrativa cumple un rol fundamental para la eficiente gestión de los procesos del área de abastecimiento y suministro de bienes a las áreas de la entidad. En este caso el estudio indica que la capacidad de direccionar y manejar los recursos de la organización entendida como la gestión administrativa contribuye al bienestar y la mejora de los procesos de la organización, por lo que si un área no es gestionada adecuadamente por el jefe inmediato las demás se verán afectadas, en este sentido la capacidad de gestión involucra tanto al directivo de la organización como a los jefes de cada área que tengan a su cargo capital humano y gestiones de procesos concernientes a su área de trabajo.

Así mismo, Huayta (2015) desarrolló una investigación la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables que al igual que el presente estudio son analizadas, en este caso el lugar elegido fue la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, el diseño fue no experimental, transversal descriptiva- correlacional. Para el cumplimiento del objetivo se aplicó dos instrumentos en una muestra compuesta por 101 trabajadores. Posterior al procesamiento de la información el investigador concluyó que existe una relación directa entre ambas variables sujetas a estudio, este hallazgo se determinó tras el análisis de Rho Spearman de ,581 y un valor  $p = ,000$  ( $p < ,05$ ), lo que indica una relación de magnitud alta. Este estudio se ejecutó en el ámbito público al igual que la presente investigación por lo que es significativo ya que aporta a

comprender la realidad de este contexto. En relación a los anteriores antecedentes se vuelve a reafirmar la relación que existe entre las variables implicadas, destacándose el impacto de una gestión adecuada de los procesos administrativos sobre la percepción que tengan los trabajadores de la organización.

Finalmente, Max (2015) realizó una investigación la cual busco determinar la relación entre la gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores de la Morgue Central de Lima, el diseño fue no experimental y nivel correlacional. Se aplicaron dos cuestionarios concernientes a medir la Gestión Administrativa y Clima Laboral compuesto por 24 ítems. La población la conformaron 143 trabajadores de la Morgue Central de Lima por ser accesible a la población se consideró una muestra censal. Posterior al análisis del coeficiente Rho de Spearman de 0.723 y al visualizar los resultados, se concluyó que ambas variables guardan una relación alta y significativa. En esta investigación todos los trabajadores fueron evaluados por lo que permitió realizar un análisis profundo de la realidad.

A nivel local, Acuña (2018), realizó un estudio descriptivo propositivo transversal, el objetivo fue diseñar estrategias de gestión administrativa que mejoren el área de Logística de la Universidad Nacional de Jaén. Para ello se aplicó un cuestionario y la técnica de la entrevista, teniendo como muestra a colaboradores de dicha entidad. Al realizar el procesamiento de la información se obtuvo como resultados, una deficiente gestión administrativa evidenciando carencia de estrategias, falta de un organigrama, funciones no definidas para cada trabajador, lo cual generó incomodidades a nivel general de la organización debido a los retrasos en los requerimientos solicitados por otras áreas. Se concluye que el área en la cual se realizó el estudio debe tomar en cuenta estas carencias, por lo que se les hizo una propuesta de diseño de estrategias para el mejoramiento de su gestión las cuales fueron el planteamiento de una estructura, delimitación y definición de funciones, planificar y controlar adecuadamente para sanear las dificultades encontradas y así brindar un mejor servicio dentro de la organización. En este estudio se resalta la importancia de la gestión, y a su vez permite ver a la organización como un todo y un conjunto de áreas interconectadas entre sí, por lo tanto, si una falla o evidencia retrasos en sus

procesos, las demás áreas son alteradas la cual perjudica finalmente a la productividad de la organización o entidad.

Finalmente, Chávez y Medina (2018) desarrollaron un estudio para lo cual se planteó como objetivo demostrar la utilidad de un programa de liderazgo participativo para la mejoría del clima organizacional en los trabajadores del PEJSIB, el estudio fue de diseño cuasi experimental. Participaron 36 trabajadores administrativos a los cuales se les aplicó un cuestionario de 36 ítems antes y después de la aplicación del programa de Liderazgo. Posterior al procesamiento de la información se encontró los siguientes resultados que la aplicación del programa de liderazgo mejoró el clima organizacional en la entidad.

Teniendo en cuenta los estudios mencionados anteriormente se resalta la importancia que se le atribuye al impacto de la gestión administrativa en la percepción del ambiente en el cual los trabajadores desempeñan sus labores.

Por el momento se han abordado investigaciones relacionadas con el presente estudio, que permitirán contrastar o sustentar los resultados obtenidos. Lo que sigue a continuación está referido a las variables de estudio, gestión administrativa y clima laboral. Para iniciar el tema de la gestión administrativa, es necesario definir qué se entiende por gestión, Según Halushchak y Halushchak (2015) refieren que es la capacidad para mantener el control y encaminar una organización, para estos autores un óptimo nivel de gestión conlleva a una organización eficiente. Esto implica tomar decisiones de manera oportuna que conlleven a un bienestar de la organización aplicado a todos los niveles de responsabilidad de la corporación (Erasmus et al., 2009; Vega, 2016). En este sentido se puede decir que la gestión es un proceso indispensable que busca el crecimiento y la sostenibilidad de la empresa u organización.

En cuanto a la gestión administrativa es entendida por Huamaní y Álvarez (2018) como el conjunto de acciones ejecutadas por las personas que están dirigiendo una institución, con la finalidad de cumplir actividades, mediante cuatro pasos: la planeación, organización, ejecución y control que conllevan a la consecución de objetivos de la entidad. En esta misma línea Chiavenato (2014) refiere que la gestión administrativa es un proceso constituido por pasos en el cual se planea, organiza, dirige y controla los recursos propios de la institución, con el objetivo de alcanzar las metas organizacionales. Estas definiciones

concuerdan con la de Zambrano (2017), quien se refiere a la gestión administrativa como la capacidad para llegar a los objetivos planificados en el plazo definido para lo cual se brinda una asistencia constante a los trabajadores. Esta definición destaca el papel activo de quién dirige la organización con sus colaboradores. Por ello cada función que implica la gestión administrativa es importante ya que diseña un plan de mejoramiento organizacional, ampliando oportunidades de desarrollo con el máximo uso de los recursos actuales (Balan, 2017); de esta manera constituye un eje principal para el logro de los objetivos organizacionales y funcionamiento de la entidad, tarea que se logra con la participación conjunta de todos los miembros que conforman la organización (Nadrifar et al., 2016). Se concluye englobando estas definiciones que la gestión administrativa es un proceso de estrategia el cual comprende la capacidad de manejar y potencializar los recursos humanos y económicos de la organización para el cumplimiento de objetivos la cual es logrado a través de cuatro procesos fundamentales como la planeación, organización, dirección y control (Nadrifar et al., 2016).

Con respecto a las teorías que profundizan el análisis de la gestión administrativa han ido planteándose acorde a un tiempo, contexto determinado y diversos focos de interés de la organización, así destacan la Teoría general de la administración, impulsada por Taylor, quien focaliza su preocupación en la productividad de la organización resaltó la importancia de la especificación de las tareas ejecutadas por los trabajadores (Su, 2017); la Teoría clásica de Fayol centra sus esfuerzos en dividir a la empresa en funciones distintas sin embargo no se enfoca en las eficiencias individuales puesto que resalta la interconectividad de todas las áreas (Ioana et al., 2014; Edwards, 2018). Posterior a ello las teorías enfatizan en los recursos humanos y en una política de la organización que se fundamenta en el humanismo mediante la Teoría de las Relaciones Humanas, en esta línea. Después el interés se centró en el ambiente dando inicio con ello a la Teoría de los Sistemas (Assche y Valentinov, 2019) siendo su máximo exponente Ludwing Von Bertalanffy el cual plantea una visión holística de la organización, acorde a este enfoque se considera que ninguna área de la entidad está aislada, debido a que todas son interdependientes y a su vez se muestra interactuando con el medio externo (Marcó et ál., 2016). Esta teoría fue completada finalmente

por la Teoría de la Contingencia, que enfoca su estudio en el impacto de la tecnología en el trabajo. Todos estos enfoques direccionaron una teoría administrativa e impulsaron el desarrollo de la Teoría General de la Administración.

Se ha realizado una recapitulación de lo que concierne a la gestión administrativa y las bases teóricas que permiten profundizar su análisis; sin embargo, para evaluar el grado con el que cumple su eficiencia y eficacia es necesario estudiar sus componentes. Con respecto a ello se toma en cuenta el modelo de Chiavenato (2014); quien secuencia el proceso administrativo en cuatro pasos: i) Planeación, constituye la base de los demás en la cual se establecen objetivos, reglamentos, programas, presupuestos y procedimientos que direccionan la organización; los indicadores establecidos son: definición de metas, determinación de objetivos, planificación de actividades, diagnóstico de problemas y estrategias de mejora. ii) Organización, es la capacidad para estructurar y relacionar las áreas involucradas, abarca los indicadores: determinación de estructuras, asignación de jerarquías, coordinación de actividades, definición de puestos y funciones. iii) Dirección, implica poner en acción lo planificado, así como orientar y apoyar a los empleados para que logren las metas organizacionales, comprende los indicadores: liderazgo directivo, comunicación, motivación al personal, ejecución y orientación. En cuanto al proceso final. iv) Control, implica asegurar los resultados a través del monitoreo de las funciones realizadas por los trabajadores, comprende los indicadores: establecimiento de estándares, control de actividades, control de recursos y evaluación del desempeño.

En cuanto a la importancia de una gestión administrativa eficiente en el contexto público se hace necesario no solo para la modernización de sus entidades, sino también porque existe una convivencia de modelos burocráticos en la gestión pública a gran escala que afecta a la necesidad existente de la población por recibir una mejor calidad de los servicios ofrecidos por el estado (Milanesi y Ramos, 2017). En este sentido la investigación de la gestión administrativa en las entidades públicas constituye una agenda urgente, debido a que representan necesidades sociales por lo que se requiere una práctica efectiva de esta capacidad (Pandey, 2017); al ser agentes fortalecedores del desarrollo

humano y sostenible. Sumado a que la mayoría de los servicios ofrecidos en las entidades públicas son limitados y no cumplen con la demanda de la población, los directivos a cargo de estas organizaciones deben contar con una capacidad para administrar adecuadamente los recursos (Stewart y Ranson, 1996). En este sentido el papel que cumplen los directivos de las entidades deben reevaluar el modo de administrar las funciones así como el de brindar servicios, lo cual implica un buen desempeño de los colaboradores, hecho que se refuerza de diversos elementos que constituyen el clima organizacional (Maldonado, 2017).

Hasta aquí se ha hecho mención al sustento teórico de la primera variable de la investigación, se prosigue con la variable clima laboral. Para abordar el clima laboral es necesario entender lo que es organización debido a que es en este sistema social en la que se genera la percepción sobre las funciones, relaciones y la propia organización, todo ello entendido como clima laboral (Chiavenato, 1999). Según Maldonado (2017) refiere que una organización es un conjunto de elementos interconectados que dan origen a un todo. Por otro lado Chiavenato (2009), refiere que la organización es el conjunto de individuos agrupados según responsabilidades y funciones las cuales cooperan activamente y unen esfuerzos para cumplir con un fin común, propósito que sería difícil o imposible de ser alcanzado de manera personal (citado en Albán, 2018). Debido a que los integrantes comparten un mismo fin, el papel que cumple el ambiente en el que se establecen estas relaciones es fundamental.

Liwing y Stringer (1968) definen al clima laboral como los atributos del entorno laboral identificados por los colaboradores la cual influye en el comportamiento de los mismos, en esta misma línea Tagiauri (1968) refiere que el clima laboral impulsa o inhibe ciertos comportamientos relacionados con el desempeño y por consecuencia impacta en la productividad (citado en Tello, 2019). Esta definición atribuye importancia a la influencia del clima laboral sobre el desempeño laboral la cual sienta las bases para definiciones posteriores tal es así que Omari y Okasheh (2017) definen al clima laboral como la suma de factores físicos e intrínsecas que identifican a una determinada empresa, entidad o sociedad la cual modula el comportamiento de los trabajadores en cuanto a sus deberes. Por otro lado enfatizando a la percepción Palma (2004) refiere que el clima laboral lo constituye la percepción acerca de la manera de administrar las diferentes áreas

de la organización con sus colaboradores, como a las facilidades del ambiente para realizar sus funciones. En una definición más actual Massoudi y Aldin (2017) hacen hincapié en la percepción en base a ello definen al clima laboral como la interpretación que se le da a condiciones físicas, procedimentales y humanas, esta interacción puede impactar en la productividad de la organización, motivación de los trabajadores para realizar el trabajo y por ende en una mayor eficacia en los procesos que se imparten en la entidad; en este sentido el entorno laboral impacta a nivel psicológico y conductual del trabajador (Suifan, 2019). Así mismo Martínez y Yépez (2017) mencionan que el Clima laboral es la interpretación resultante que los individuos pertenecientes a una entidad realizan a las políticas, acciones planificadas para el alcance de objetivos y a los procesos relacionados con la organización. En este sentido se resume al clima laboral como la consecuencia de la interacción de factores asociados a las funciones, gestión y condiciones laborales, la cual es interpretada por los colaboradores quienes están día a día observando y actuando en el entorno en donde se ponen de manifiesto estos aspectos. Con respecto a las teorías que explican el clima laboral se destacan:

En un principio la Teoría de Likert, propuesta por Rensis Likert, en la década de los 60, destaca la importancia del ambiente relacionado con el tipo de liderazgo ejercido por el directivo y las condiciones que se le brindan a los colaboradores, estos dos aspectos para Likert generan comportamientos que influyen en el desempeño (Chuquicaña, 2017). Likert clasifica el clima laboral en dos tipos siendo estos: i) Clima tipo autoritario referido a un clima en las cual no se promueve la participación de los colaboradores. ii) Clima tipo participativo constituido por un clima basado en la confianza del empleados hacia sus subordinados hasta el punto de darles la facultad de tomar decisiones (Chuquicaña, 2017).

En 1968, la Teoría de Litwin y Stinger, según Ninahuanca (2017) estos definieron el clima organizacional a la evaluación atribuída por los subordinados sobre factores a los cuales se encuentran expuestos, tales como: i) La estructura, referido a la atribución que tienen los colaboradores sobre la modalidad con la que son divididas las tareas. ii) Responsabilidad, referido al nivel de autonomía y compromiso percibido sobre las funciones encomendadas. iii) Recompensa,

constituye el nivel de conformidad con las remuneraciones. iv) Desafío, referido a la percepción por parte de los colaboradores de los riesgos que se asumen para el cumplimiento de las funciones. v) Calor humano, referido a las relaciones interpersonales positivas establecidas entre los trabajadores. vi) Cooperación, es la percepción acerca del apoyo y orientación recibida para el logro de las funciones. vii) Normas, relacionado con la percepción de las medidas y niveles de exigencia establecida por la organización. viii) Conflictos, referido a la capacidad de los directivos para plantear soluciones frente a un problema interna y ix) Identidad, la cual implica el grado de identificación asociado a la organización. Según estos teóricos la influencia de estos factores generan tres tipos de clima: i) Autoritario, caracterizado por una baja productividad y satisfacción de los colaboradores. ii) Amistoso, caracterizado por una alta afiliación entre los colaboradores de la empresa. iii) Logro, referido a la inclinación de la entidad hacia el desarrollo profesional de sus trabajadores (Ortiz, 2018).

En 1976, el modelo del clima laboral de Weisbord toma un papel protagónico, este enfoque sistémico resalta la influencia del contexto externo sobre la organización así como la influencia de las áreas o subsistemas de la organización sobre en el clima laboral percibido. Weisbord plantea seis subsistemas que constituyen el clima laboral los cuales son: i) Objetivos, la cual indica el nivel en el que los colaboradores conocen las metas y desempeñan su trabajo en función a ellos. ii) Estructura, referido al modo en el han sido distribuidas las tareas. iii) Recompensas, nivel de satisfacción de los trabajadores con las remuneraciones. iv) Mecanismos útiles, referido a las estrategias planificadas por la organización que garanticen la sostenibilidad de la misma. v) Relaciones, indica el tipo de relación que se construye en la organización. vi) Liderazgo, referido a la persona que direcciona y responde frente a los cambios externos e internos de la organización (Chuquicaña, 2017).

En cuanto a modelos teóricos contemporáneos se destaca el planteado por Sonia Palma Carrillo. Con respecto a las dimensiones que permiten evaluar el clima laboral en el presente estudio se tomará en cuenta el modelo planteado por Palma (2004), las cuales son las siguientes: i) Autorrealización, referido a la la importancia dada por la organización al desarrollo personal, comprende los indicadores: interés por el éxito profesional, aprendizaje y desarrollo. ii)

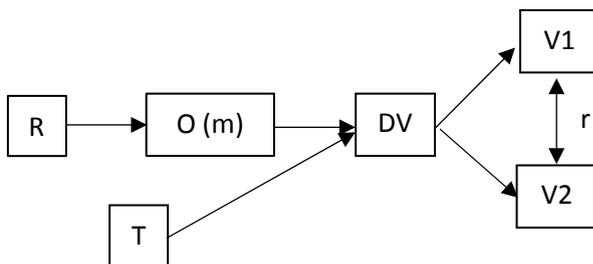
Involucramiento laboral, referido al grado de identidad con la empresa o entidad; abarca los indicadores: identificación con valores institucionales y compromiso con la entidad. iii) Supervisión, referido a la modalidad de evaluación, orientación y soporte, abarca los indicadores: funcionalidad de la supervisión y orientación de los superiores. iv) Comunicación, es la percepción acerca de la participación y conocimientos de las decisiones por parte de la dirección, comprende los indicadores: fluidez de la información y acceso a la información. v) Condiciones laborales, consiste en brindarle al trabajador remuneraciones justas y los medios para que el trabajo sea facilitado, se mide a través de los indicadores: administración de los recursos materiales, administración de los recursos económicos. Finalmente se le añade la dimensión. vi) Relaciones interpersonales, propuesta en teorías anteriormente mencionadas, la cual consiste en la relación establecida entre los miembros de la organización, comprende los indicadores: trabajo en equipo e integración.

Se puede apreciar que el clima laboral aborda aspectos comportamentales y actitudinales de quienes gestionan la organización y quienes la conforman, así mismo viene asociado como un agente motivador o inhibidor del desempeño (Tello, 2019). En este sentido es importante un clima laboral favorable en el contexto público debido a que existen exigencias por mejorar las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo por parte de los trabajadores (Ynterma, 1996); ya que las condiciones no ventajosas para los empleados generan incomodidad, insatisfacción e incluso problemas de salud la cual interviene a la hora de brindar servicios a la ciudadanía y al desempeño del trabajador (Karlsson et al., 2018). Esto a su vez genera evidentes reclamos ejercidos por la ciudadanía con respecto a la calidad del servicio. Por lo tanto esta percepción que tienen los trabajadores que laboran en la función pública constituye un problema debido a que influye en su calidad y funcionamiento de los servicios ofrecidos (Josefsson, 2018). Por estas razones es necesario estudiar el clima laboral para que las falencias detectadas permitan diseñar planes direccionados a su mejora que garanticen el bien común.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

El estudio pretende analizar la relación entre dos variables mediante instrumentos que serán procesados estadísticamente y tomados en un momento determinado, por lo tanto, esta direccionado dentro del enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño transversal (Hernández-Sampieri et al., 2014). El esquema es el siguiente:



Dónde:

**R** es la realidad

**O (m)** es la observación de la realidad a través de una muestra representativa

**T** es la teoría

**DV** es el diagnóstico de las variables

**V1** es la variable gestión administrativa

**V2** es la variable clima laboral

**r** denota la correlación entre ambas variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** La gestión administrativa según Chiavenato (2006) es el conjunto de acciones asumidas para encaminar una organización a través de cuatro fases: planear, organizar, dirigir y controlar con la finalidad de cumplir las metas organizacionales (citado en Sotelo, 2017).

**Variable 2:** El clima laboral, es la interpretación que le da el trabajador producto de la evaluación de factores asociados al desarrollo personal, involucramiento con el trabajo, supervisión, acceso a la información en

coordinación con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales ofrecidas (Palma, 2004).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población está constituida por 76 trabajadores nombrados que laboran en el PEJSIB, detallado en los criterios de inclusión. Debido a la crisis sanitaria por el Covid-19 la muestra es no probabilística siendo un total de 45 trabajadores.

Criterios de inclusión: trabajadores nombrados que deseen participar de la investigación, y que actualmente laboren en el PEJSIB.

Criterios de exclusión: trabajadores que laboren por modalidad de contrato en el PEJSIB.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada para el análisis de ambas variables es la encuesta. Para la medición de la variable 1, se empleará el “Cuestionario sobre la Gestión Administrativa”. En cuanto a la variable 2 se empleará la “Escala de Clima Laboral”, ambos instrumentos de evaluación propia. Para cumplir con el criterio de la validez de ambos instrumentos atravesaron por un proceso de validación de contenido. Según Hernández-Sampieri et al. (2014) esta validación consiste en evaluar la correspondencia entre el instrumento y lo que se pretende medir. En este caso los instrumentos fueron sometidos a un juicio de expertos. En cuanto a la confiabilidad, la cual es entendida como la capacidad del instrumento para producir resultados coherentes y consistentes (Hernández-Sampieri et al., 2014), se obtuvo a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

### **3.5. Procedimiento**

En el presente estudio se respetó los pasos de la investigación científica, observada la realidad problemática se realizó una revisión de la literatura correspondiente al problema observado, para posteriormente construir la operacionalización de ambas variables.

En cuanto a la obtención de la información se construyeron dos instrumentos que cumplan los criterios estadísticos de validez y confiabilidad, para lo cual se realizó una validación de contenido y una prueba piloto de 20 personas con las mismas características de la muestra. Comprobados los criterios mencionados de

los instrumentos elegidos se procedió la aplicación de ambas encuestas tipo Likert para las variables: Gestión administrativa y Clima laboral. Con respecto a la codificación y procesamiento de la información se seleccionaron los programas SPSS y Excel, en los cuales se generaron los resultados y tablas de frecuencias para luego realizar el análisis estadístico descriptivo e inferencial. Y por último producto de este análisis se redactaron las conclusiones y recomendaciones.

Los criterios de validez y confiabilidad se muestran en el Anexo 4.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En este caso la investigación aplica un método de análisis cuantitativo. La cual incluye:

Estadística descriptiva, la información ha sido procesada mediante un software, una vez obtenidos los resultados se realizó una interpretación de los mismos haciendo uso de la estadística descriptiva, con respecto a la misma Orellana (2001) refiere que evalúa las características fundamentales de los datos por medio de tablas, gráficos y medidas resúmenes.

Estadística inferencial, con respecto a la misma, Según Hernández-Sampieri et al. (2014) refieren a la inferencia de dos procesos relacionados entre sí las cuales son la prueba de hipótesis y la estimación de parámetros.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se respetó los criterios éticos de la investigación considerados a nivel internacional. En relación a ellos Acevedo (2002) menciona el respeto a las personas o principio de autonomía, beneficencia y justicia. Con respecto al primero se contó con el consentimiento informado de la organización y a su vez de cada participante, en la cual se dio a conocer el objetivo del estudio, brindándosele la oportunidad de decidir voluntariamente su participación evitándose en todo momento la persuasión como mecanismo de influencia en las decisiones. En cuanto a la beneficencia, se buscó exclusivamente que contribuya favorablemente a nivel organizacional e individual. Finalmente, con respecto a la justicia, se aseguró que las respuestas sean confidenciales y que no sean usadas desfavorablemente para los sujetos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Relación entre la gestión administrativa y el clima laboral

Se visualiza en la tabla 1 que la gestión administrativa correlaciona significativamente (Sig. =0.000) con el clima laboral en los trabajadores del PEJSIB. Así mismo esta relación es directa y se da en un grado moderado (Rho=0,678), lo cual indica que existe un grado de variación parecida, en este sentido la relación encontrada se presenta en la mayoría de casos de la muestra evaluada.

Lo cual implica que, a un mayor nivel de gestión administrativa, le corresponde un mayor nivel de clima laboral o viceversa. Esto quiere decir que cuando se realiza un adecuado proceso de planeación, organización, dirección y control de los recursos, orientado a metas específicas, existe también una adecuada modulación del comportamiento de los trabajadores en base a los factores físicos e intrínsecos que identifican la organización o viceversa.

**Tabla 1**

*Correlación entre la gestión administrativa y el clima laboral en trabajadores del PEJSIB*

	Estadísticos	Gestión administrativa	Clima laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,678**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	45	45
	Coeficiente de correlación	,678**	1.000
Clima laboral	Sig. (bilateral)	.000	
	N	45	45

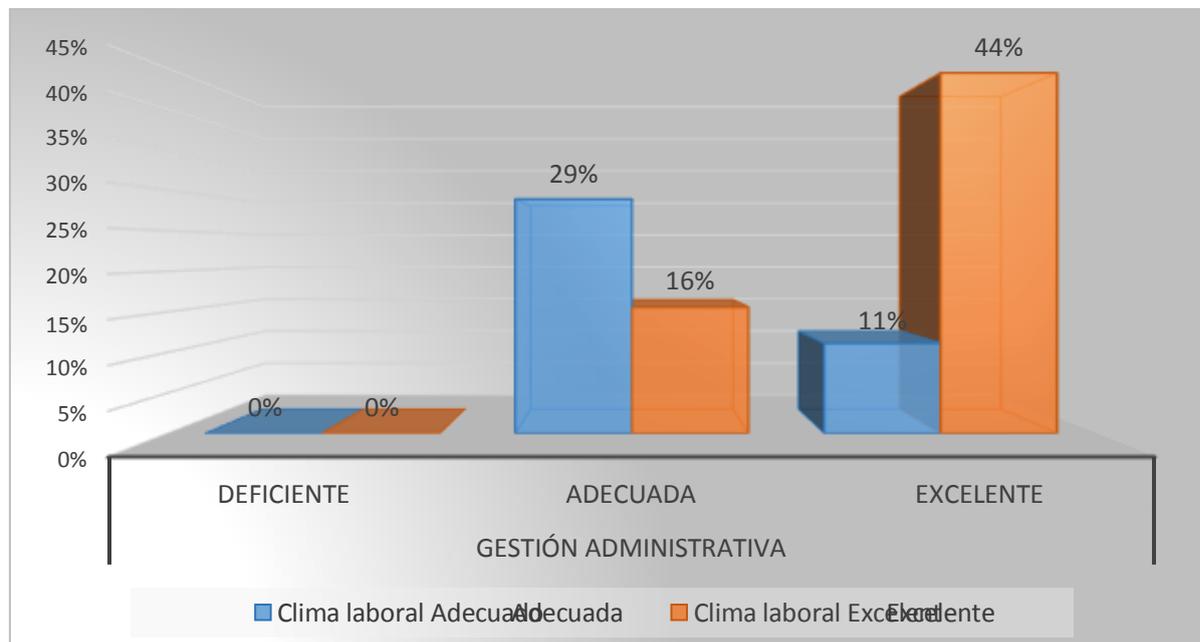
**Nota.** \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La relación entre la gestión administrativa y el clima laboral se visualiza en los porcentajes obtenidos por categorías, los cuales se pueden observar en la figura 1, donde se muestra que el 55% de los trabajadores que perciben un clima laboral excelente y adecuado presentaron una gestión administrativa excelente de igual manera el 45% de la muestra que perciben un clima laboral en las mismas categorías mencionadas presentaron una gestión administrativa adecuada. Por otro lado, ninguno de los evaluados calificó a la gestión administrativa como deficiente, resultado que de igual manera se observó en el clima laboral.

Estos porcentajes indican que mientras exista una mayor efectividad de la gestión administrativa y las acciones relacionadas con los procesos que integra: planeación, organización, dirección y control existe una percepción favorable de la organización la cual es entendida como clima laboral y viceversa.

**Figura 1**

*Niveles de gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del PEJSIB*



**Nota.** Elaboración de autoría propia.

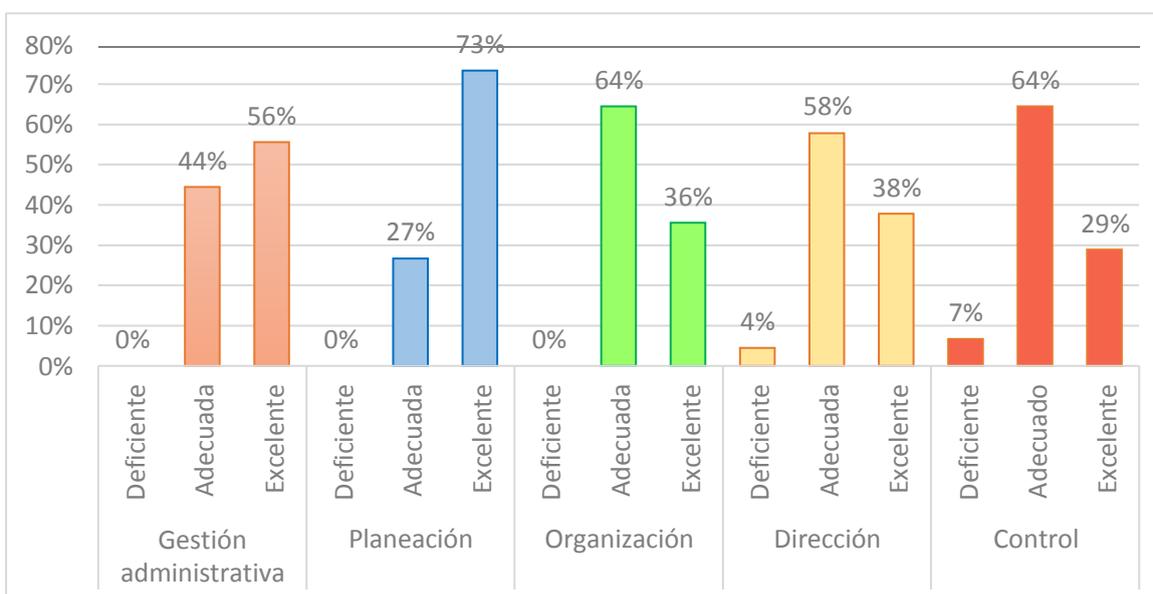
## 4.2. Descripción de la gestión administrativa

En la figura 2 se observa las categorías que se presentaron en relación a la gestión administrativa en los trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua. Según los porcentajes distribuidos a nivel global el 56% de los trabajadores indicaron la práctica de una excelente gestión administrativa.

Con respecto a los componentes se visualiza que la capacidad de planeación en el 73% de los trabajadores es puesta en práctica en un nivel excelente, en cuanto a la organización el 64% se categorizaron en una adecuada organización, el 58% en una dirección adecuada y el 64% en un adecuado control. Estos resultados indican una predominancia del nivel adecuado para la organización, dirección y control sin embargo a nivel general y de planeación evidenciaron un nivel excelente. Estos resultados indican que los procesos de la gestión administrativa están siendo puestos en práctica de manera efectiva.

**Figura 2**

*Niveles de gestión administrativa y sus dimensiones en trabajadores del PEJSIB*



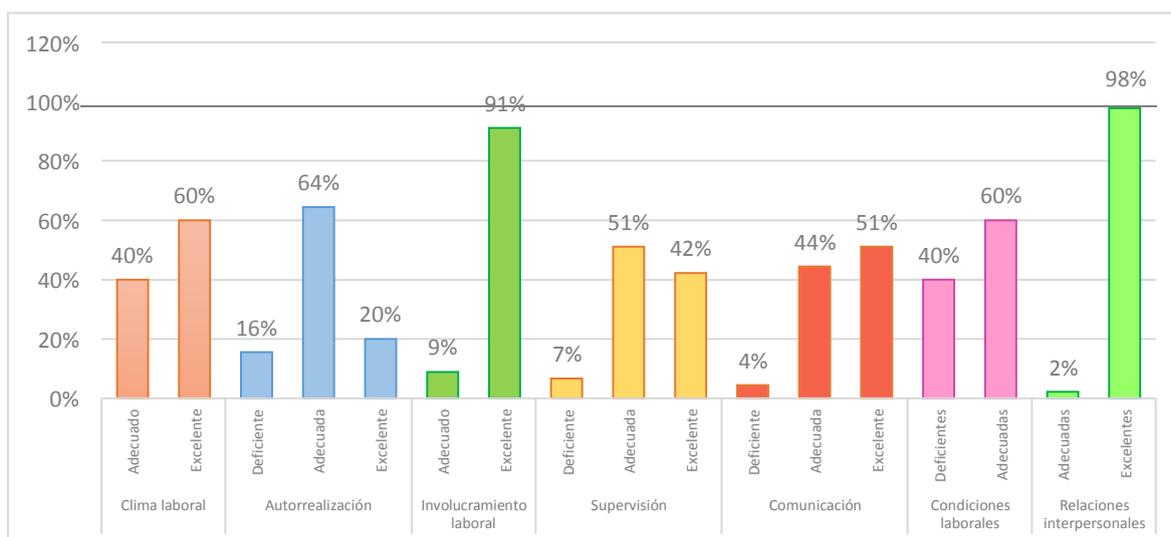
**Nota.** Elaboración de autoría propia.

### 4.3. Descripción del clima laboral

En la figura 3 se presenta la distribución porcentual de la variable clima laboral y sus respectivas dimensiones. A nivel general se encontró que el 60% de los trabajadores percibe un clima laboral excelente. En cuanto a sus dimensiones se observa que en los componentes autorrealización, condiciones laborales y supervisión se encuentran en la categoría adecuada con el 64%, 60% y 51% de los trabajadores respectivamente. Por otro lado, el 91% considera excelente el involucramiento laboral, de igual manera el 51% de los trabajadores percibe la comunicación como excelente y en cuanto a las relaciones interpersonales el 98% se encontró en un nivel excelente. Estos resultados indican que existe una percepción favorable y un ajuste adecuado entre las características de la organización con las necesidades personales, lo que permite que los trabajadores se sientan comprometidos con la entidad. Sin embargo, un elemento que podría afectar la percepción del clima laboral son las condiciones laborales ofrecidas a los trabajadores ya que se evidencia que un buen porcentaje de ellos (40%) lo consideran deficiente.

**Figura 3**

*Niveles del clima laboral y sus dimensiones en trabajadores del PEJSIB*



**Nota.** La elaboración es propia.

#### 4.4. Relación entre la gestión administrativa y el clima laboral según tiempo de trabajo y sexo

En la tabla 2 se muestra las correlaciones entre las variables estudiadas según tiempo de trabajo y sexo. En cuanto al tiempo de trabajo se observa que la gestión administrativa se correlaciona significativamente (Sig. =0.000) y a un grado alto (Rho=0,776) con el clima laboral en los trabajadores que vienen laborando en un tiempo menor a 15 años en el PEJSIB a diferencia de los que llevan más tiempo en la organización. Con respecto al sexo la correlación más notoria se evidenció en el sexo femenino debido a que se encontró que la gestión administrativa y el clima laboral se correlacionan significativamente (Sig. = 0.000) y en un grado alto (Rho=0,795). Ambas relaciones encontradas son directas e indican que no existe una considerable diferencia en las variaciones de los resultados.

Se infiere que quienes tienen menor tiempo laborando en la entidad y son del sexo femenino consideran que una gestión administrativa efectiva se evidencia en factores relacionados al clima laboral. En este sentido para este grupo el clima laboral toma un papel relevante en su trabajo.

**Tabla 2**

*Gestión administrativa y clima laboral según tiempo de trabajo y sexo*

				Estadígrafos	Clima laboral
Tiempo de trabajo de los colaboradores en el PEJSIB	Rho de Spearman	Menos de 15 años	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,776**
				Sig. (bilateral)	.000
			N	23	
	De 15 años a más	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,562**	
			Sig. (bilateral)	.007	
			N	22	
Sexo de los colaboradores en el PEJSIB	Rho de Spearman	Masculino	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,655**
				Sig. (bilateral)	.000
			N	32	
	Femenino	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,795**	
			Sig. (bilateral)	.001	
			N	13	

**Nota.** \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### 4.5. Relación entre el clima laboral y las dimensiones de la gestión administrativa

En la tabla 3 se visualiza que el clima laboral se correlaciona significativamente (Sig. =0.000) en grado moderado con la dimensión planificación (Rho = 0,457), organización (Rho = 0,638) y dirección (Rho =0,624). Y en cuanto a la dimensión control se evidenció a su vez que se correlaciona significativamente con el clima laboral (Sig. = .000) en un grado moderado (Rho = 0,559). Estas relaciones encontradas son directas y evidencian una variedad parecida en los resultados hallados.

Esto indica que un clima laboral favorable para el trabajador está asociado a la efectividad en cuanto a la determinación de estructuras, asignación de jerarquías, coordinación de actividades, definición de puestos, a un liderazgo directivo, la comunicación, motivación, ejecución, orientación, establecimiento de estándares, control de actividades, recursos y evaluación del desempeño.

**Tabla 3**

*Clima laboral y dimensiones de la gestión administrativa*

		Correlaciones				
			Planeación	Organización	Dirección	Control
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlacion	,457**	,638**	,624**	,559**
		Sig. (bilateral)	.002	.000	.000	.000
		N	45	45	45	45

## V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación han sido producto de la aplicación de dos instrumentos diseñados por el investigador los cuales cumplieron con los criterios de validez de contenido y confiabilidad. El primer criterio se determinó mediante la evaluación de tres expertos y el segundo a través del cálculo del Coeficiente de Alpha de Cronbach siendo .93 para el Cuestionario sobre la gestión administrativa y .92 para la Escala de Clima laboral, en ese sentido los resultados hallados son confiables. Así mismo al plantear la investigación se planificó evaluar a 76 trabajadores sin embargo la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19 limitó que se recolecten los datos a mencionada cantidad por lo que se evaluó a 45 trabajadores, siendo una muestra apta para realizar la investigación y analizar las variables estudiadas.

En consecuencia, por las limitaciones mencionadas el tamaño del grupo muestral evaluado fue reducido por lo que los resultados no representan a toda la población y por ende no se pueden generalizar a otros entornos similares. A pesar de ello el estudio ha generado resultados significativos y relevantes para la organización que permiten responder a los problemas presentados en el entorno y a su vez en el contexto externo a la entidad, ser un antecedente para futuras investigaciones de tal forma que las conclusiones producidas sean contrastadas con las obtenidas en el presente estudio.

Según los hallazgos encontrados evidenciaron la existencia de una correlación significativa y directa entre la gestión administrativa y el clima laboral, relación que es explicada por Maldonado (2017) quien refiere que diversos elementos del clima laboral son reforzados por el modo en cómo son administradas las funciones y procesos de una organización; acciones y decisiones que direccionan hacia la consecución de objetivos organizacionales y que es entendida por Huamaní y Álvarez (2018) como la gestión administrativa. En esta misma línea para entender esta relación Chiavenato (1999) refiere algo importante sobre ambas variables planteando que para estudiar el clima laboral es preciso observar a la organización y como se están llevando a cabo los procesos, funciones y relaciones entre los miembros ya que el producto de esta observación conlleva al trabajador a generar una percepción de su ambiente laboral, en este sentido la gestión administrativa va causar un impacto en el clima

laboral. La correlación encontrada entre ambas variables del estudio concuerda con los resultados obtenidos por Gutiérrez (2017), Huayta (2015) y Max (2015), estos dos últimos investigaron en el ámbito público por lo que sus resultados son apoyados por los hallados en el presente estudio debido a que también se desarrolló en el mismo contexto con diferencia que la muestra representativa fue mayor a la del presente estudio.

Asimismo, se encontró una excelente gestión administrativa, resultado que se diferencia a las investigaciones hechas en entidades del estado por Mollo (2017) quien encontró una regular eficiencia de la gestión administrativa, mientras que Acuña (2018) una deficiente práctica de la variable mencionada, estos resultados podrían diferenciarse debido a que el estudio se desarrolló en el ámbito público educativo. Por otro lado los hallazgos de estos investigadores no distan mucho del contexto privado y se presentan de igual forma tal es el caso de Gutierrez (2017) quien encontró una regular práctica de la gestión administrativa en una empresa privada, situación que se da según Paisig (2018) porque los que lideran las organizaciones presentan escasos conocimientos en cuanto a la gestión administrativa por lo que se les dificulta tomar acciones acorde a los cambios que exige el entorno, de esta manera podría sustentarse que las capacidades del líder de una organización van a definir la calidad y eficiencia de la gestión administrativa, característica la cual va a diferenciar a una entidad de la otra y la que cobra importancia en el contexto público ya que como lo refieren otras investigaciones como la de Toral y Zeta (2016) y Sotelo y Figueroa (2017) el mejoramiento de los procesos de planificación, organización, dirección y control van a impactar en la calidad del servicio brindado, conclusión generada por los investigadores debido a que encontraron una relación entre la gestión administrativa y la satisfacción percibida en los usuarios de una organización.

En relación a los componentes de la gestión administrativa fue la dimensión planeación la que se encontró en un nivel excelente mientras que los procesos de organización, dirección y control se categorizaron en un nivel adecuado. Estos resultados son favorables para la organización ya que como lo indica Balan (2017) un eficaz ejercicio de estos procesos permite elaborar un plan de mejoramiento organizacional que amplíe las oportunidades de desarrollo potencializando los recursos ya existentes; de esta manera según Nadrifar et al.

(2016) se logran los objetivos de la organización, tarea que se logra con el involucramiento de todo el personal. Estos resultados permiten identificar una fortaleza de la organización para trabajar en la excelencia de estos procesos ya que según los datos no son deficientes sin embargo tampoco han alcanzado exceptuando la planificación su máximo potencial, hecho que puede explicar las dificultades que se observan.

Por otro lado el clima laboral definido por Omari y Okasheh (2017) como la interpretación generada de los factores que identifican a una organización los cuales influyen en el comportamiento; fue percibido por los trabajadores del PEJSIB en su mayoría con un nivel excelente, resultados que discrepan con los hallados por Gutierrez (2017) y Chávez y Medina (2018) quienes encontraron un clima laboral regular en el contexto privado y público respectivamente, ambos estudios se realizaron con una cantidad menor de participantes en comparación a la presente investigación.

Por otro lado un factor resaltante en los resultados encontrados fue en cuanto al clima laboral y sus componentes debido a que la dimensión condiciones laborales definida por Palma (2004) como los medios necesarios y ofrecidos al trabajador para que desempeñe exitosamente sus funciones, obtuvo puntuaciones más bajas en relación a los demás componentes ubicándose en categorías adecuado y deficiente, esto podría indicar la respuesta a la problemática identificada y la cual motivo a realizar el análisis de ambas variables ya que según Universia (2019) no brindar condiciones adecuadas al capital humano de una organización repercute negativamente en la ejecución de las funciones, consecuencias en la producción, problemas en el desempeño de los trabajadores y retrasos en los procesos organizacionales que en lugar de generar el crecimiento de una organización contribuyen a su declive y a un ineficaz funcionamiento de la misma; por lo que según Stewart y Ranson (1996) va a depender en gran medida de las competencias que tenga el líder para administrar adecuadamente los recursos materiales, económicos y humanos para que en consecuencia los trabajadores puedan cumplir con sus funciones establecidas y se puedan brindar los servicios adecuadamente a la comunidad. Esta problemática observada en los trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua también se evidenció en el estudio de Paredes (2015) quién

concluyó en su estudio que los colaboradores de una organización evidenciaban satisfacción, motivación y actitud positiva sin embargo en las actividades y funciones ejercidas individualmente mostraban dificultades que impactaban desfavorablemente en su desempeño laboral, por lo que concluyó que puede existir un clima laboral favorable sin embargo si un componente se encuentra menos desarrollado va a afectar al momento de la ejecución de funciones y actividades específicas.

Así mismo según los resultados obtenidos se encontró una correlación significativa y directa entre la gestión administrativa y clima laboral según el tiempo de trabajo, siendo los trabajadores con tiempo menor a 15 años de trabajo en quienes se encontró mayor grado de relación a diferencia de quienes llevan más tiempo, lo cual indica que para los trabajadores que llevan un tiempo laborando menor a 15 años es más relevante que el directivo ponga en práctica una eficiente gestión administrativa para que se perciba un clima laboral positivo a diferencia del personal con mayor trayectoria laboral en la organización ya que para ellos no influiría en gran medida su percepción de la gestión cumpliendo con sus funciones a pesar de las circunstancias que puedan estar suscitando en la entidad, ante ello Rivera et al. (2017) explica este comportamiento en los trabajadores puede permanecer durante muchos años y en la cual se observa que el trabajador viene realizando sus labores por obligación a diversos factores personales aunque a veces no se sienta satisfecho con su ambiente laboral.

Con respecto a la correlación encontrada entre la gestión administrativa y el clima laboral según el sexo, fueron las mujeres en quienes se evidenció mayor coeficiente de correlación siendo esta significativa y directa. Un dato importante referido a estos resultados se evidencia en el estudio Mollo (2017) quien encontró que las mujeres obtuvieron una mejor eficiencia de la gestión administrativa en comparación al sexo masculino. En este sentido son las mujeres quienes atribuirían mayor importancia a los procesos de planificación, organización, dirección y control, procesos que según Huamaní y Álvarez (2018) direccionan a la consecución de objetivos.

Asimismo se encontró una correlación significativa y directa entre el clima laboral y la dimensión planeación, entendida por Chiavenato (2014) como la base de los procesos administrativos la cual permite determinar objetivos, metas y

estrategias de mejora, relación que es explicada por Zambrano (2019) quien refiere que una percepción negativa del entorno donde el trabajador realiza día a día funciones que no han sido establecidas de manera clara una de las causas del estrés laboral revela una ineficaz capacidad de planificación por parte los líderes de la organización lo que se traduce en una inadecuada gestión administrativa.

Asimismo, se halló una correlación significativa y directa con la dimensión organización, capacidad que permite según Chiavenato (2014) estructurar la organización por distintas áreas de manera articulada para llegar al mismo fin lo cual se evidencia en una determinación de estructuras, asignación de jerarquías y coordinación de las funciones. Esta relación es explicada por Rivera et al. (2017) refiriendo que el desacuerdo con las funciones y normas impuestas por la organización genera una percepción negativa del clima laboral.

Por otro lado la dimensión dirección, explicada por Chiavenato (2014) como el proceso que permite liderar, orientar y motivar al personal así como ejecutar las acciones planificadas para el logro de los objetivos y metas organizacionales, correlaciono directa y significativamente con la variable clima laboral, lo que sustenta lo mencionado por Gil (2019) quien indica que las renuncias laborales en el país se da por la falta de liderazgo ejercido sobre los trabajadores debido a que ello genera una percepción desfavorable del ambiente de trabajo.

Finalmente la última dimensión control, proceso que implica según Chiavenato (2014) la supervisión y administración adecuada de los recursos se correlacionó significativa y directamente con el clima laboral, relación que según Maldonado (2017) se debe a que el modo de los directivos de administrar los recursos refuerza diversos elementos que constituyen el clima laboral como lo es la brindarle al trabajador los medios necesarios para que cumpla sus funciones y de esta manera evaluarlos objetivamente logrando incrementar el potencial del trabajador como a su vez la calidad de los servicios brindados. Esta relación también es explicada por Haluschak y Halushchak (2015) quienes mencionan que mantener el control y direccionar adecuadamente a la organización conlleva a una organización con ambiente favorable.

Teniendo en cuenta los resultados hallados, la hipótesis planteada en la investigación es aceptada, en este sentido la gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con el clima laboral, relación que cumple un papel fundamental según Milanese y Ramos (2017) ya que en el contexto público una gestión administrativa adecuada contribuiría a la modernización de las entidades las cuales están basadas actualmente en una administración burocratizada que afecta no solo a los usuarios externos quienes son los beneficiarios de los servicios sino a su vez a los internos, grupo conformado por los trabajadores y por lo que según Pandey (2017) es necesario brindarle los mecanismos necesarios para un efectivo desempeño ya que son trabajadores de organizaciones públicas que representan las necesidades sociales de la población.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa, directa y en grado moderado entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Jaén San Ignacio, Bagua.

2. Los resultados en cuanto al nivel predominante en la gestión administrativa indican mayor incidencia del nivel excelente (56%). En cuanto a las dimensiones predominó la categoría adecuada para los componentes: Organización (64%), dirección (58%) y control (64%), mientras que el nivel con mayor incidencia en la dimensión planificación fue excelente (73%).

3. En cuanto al clima laboral el nivel que predominó fue excelente (60%). En referencia a las dimensiones se categorizaron en su mayoría con un nivel adecuado siendo las siguientes: Autorrealización (64%), Supervisión (51%), Condiciones laborales (60%) y en cuanto a involucramiento laboral y condiciones laborales se categorizaron en un nivel excelente con el 91% y 98% respectivamente.

4. Se encontró una mayor relación significativa, directa y de grado moderado entre la gestión administrativa y el clima laboral en trabajadores que llevan laborando menos de 15 años. En cuanto al sexo se evidenció de igual manera una relación significativa, directa y de grado moderado entre la gestión administrativa y el clima laboral en el sexo femenino.

5. Finalmente, las correlaciones encontradas entre las dimensiones de la gestión administrativa y el clima laboral fueron significativas, directas y de grado moderado.

## **VII. RECOMENDACIONES**

En base a lo que resultados hallados se recomienda al área de Recursos Humanos seguir con las mismas estrategias para seguir manteniendo una gestión administrativa y un clima laboral favorable.

A la Dirección del PEJSIB implementar métodos y estrategias para mejorar la comunicación, seguimiento y orientación al personal de trabajo y de igual manera para el control de las actividades y recursos, elementos necesarios para potenciar los procesos de dirección y control de la gestión administrativa.

A la Dirección del PEJSIB coordinar la administración de los recursos materiales y económicos en cuanto al requerimiento de las herramientas necesarias y solicitadas por los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones debido a que son condiciones laborales importantes que mejoran el desempeño.

Al área de Recursos humanos implementar estrategias que permitan reforzar una percepción favorable del ambiente laboral especialmente en los trabajadores que llevan mayor tiempo trabajando para que de esta manera se prevengan futuras fatigas laborales.

## REFERENCIAS

- Acuña, N. (2018). *Estrategias de Gestión Administrativa para mejorar el área de Logística de la Universidad Nacional de Jaén-2017* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26549>
- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la Investigación científica. *Ciencia y Enfermería*, 8(1). <https://www.researchgate.net/publication/251072181>
- Albán, R. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Sabogal Callao-2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29981/Alban\\_VRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29981/Alban_VRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de la Administración: Teoría general y proceso administrativo*. Pearson Educación.
- Assche, K. y Valentinov, V. (2019). Ludwig von Bertalanffy and his enduring relevance: Celebrating 50 years General System Theory. *Systems Research and Behavioral Science*, 36(3). <https://doi.org/10.1002/sres.2589>
- Balan, O. (2017). Administrative management and Mechanisms of its development. *Economic journal Odessa polytechnic university*, 2(2), 6-10. <https://economics.opu.ua/ejopu/2017/No2/6.pdf>
- Chavez, J. y Medina, E. (2018). *Programa de liderazgo participativo para mejorar el clima organizacional en los trabajadores del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - Jaén 2017* [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29184/Chavez\\_PJ-Medina\\_PE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29184/Chavez_PJ-Medina_PE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (5.ª ed.). Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2014). *Introducción Teoría general de la administración* (8.<sup>a</sup> ed.). McGraw Hill.
- Chuquicaña, J. (2017). *Clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ancón, 2017* [tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15220/Chuquica%C3%B1a\\_FJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15220/Chuquica%C3%B1a_FJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Correo, J. (2013). *Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo* [tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/9958>
- Edwards, R. (2018). An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol. *International Journal for Empirical Education and Research*, 1(1). <https://www.ukessays.com/essays/management/an-administrative-management-theory-management-essay.php>
- Erasmus, A., Ferreira, J. y Groenewald, D. (2009). *Administrative Management*. Juta.
- Fred, D. (2006). *Conceptos de administración estratégica*. Prentice Hall.
- Gil, F. (04 de abril de 2019). Aptitus: "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes". *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Gutiérrez, Y. (2017). *Gestión administrativa y el clima laboral en la empresa de inversiones INKAVE S.A.C en el distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2017* [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/34499>
- Halushchak, O. y Halushchak, M. (2015). Some aspects of the organizing administrative management in organizations. *Бун*, 12(1), 230-238.

file:///C:/Users/computer/Downloads/Some\_aspects\_of\_the\_organizing\_of\_administrative\_m.pdf

Hernández, R., Collado, C. y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGrawHill.

Huamaní, G. y Álvarez, M. (2018). *Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa 2018* [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31255>

Huayta, L. (2015). *Relación entre Gestión Administrativa y Clima Laboral de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana – 2014* [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5718/Huayta\\_BLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5718/Huayta_BLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ioana, A., Marinică, A., Semenescu, A. y Florin, C. (2014). Elements of administrative management decision. *American Association for Science and Technology*, 1(1), 22-25. <http://article.aascit.org/file/pdf/9170735.pdf>

Josefsson, K. (2018). Workers' experiences of healthy work environment indicators at well-functioning primary care units in Sweden: a qualitative study. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 36(4), 406-414. <https://doi.org/10.1080/02813432.2018.1523987>

Karlsson, M., Nybergh, L. y Jensen, I. (2018). Perceived health and work-environment related problems and associated subjective production loss in an academic population. *BMC Public Health*, 18(257), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5154-x>

Litwin, G. y Stringer, R. (1998). *Clima Organizacional* (2.<sup>a</sup> ed.). Universidad de Harvard.

Maldonado, J. (2017). *Comportamiento, Desarrollo y Cambio organizacional*.

- Marcó, F., Aníbal, H. y Leonel, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las organizaciones* (2.<sup>a</sup> ed.). Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Martínez, C. y Yépez, P. (2017). *Cultura organizacional en empresas constructoras limeñas y su influencia en el clima laboral en obra: estudio de casos* [tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9763>
- Massoudi, A. y Aldin, S. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(1), 35-42. <https://www.researchgate.net/publication/312504772>
- Max, D. (2015). *Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores de la Morgue Central de Lima del Instituto de Medicina Legal del Perú – 2014* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5955/Max\\_MDDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5955/Max_MDDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Milanesi, A. y Ramos, C. (2017). Public Managemet Models, Latin America. *Research Gate*, 1-8. <https://www.researchgate.net/publication/313774430>
- Mollo, D. (2017). *La gestión administrativa percibida por el personal en el área logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima 2017* [tesis de maestría Lima: Universidad Cesar Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14626/Mollo\\_PD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14626/Mollo_PD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nadrifar, A., Bandami, E. y Shahryari, H. (2016). An Overview of Classical Management Theories: A Review Article. *International Journal of Science and Research*, 5(1), 83-86. <https://www.ijsr.net/archive/v5i9/ART20161446.pdf>
- Ninahuanca, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L., San Juan de Lurigancho* [tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6952>

- Omari, K. y Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550 . [https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24\\_223.pdf](https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf)
- Orellana, L. (2001). *Estadística Descriptiva*. Departamento de Matemática.
- Ortiz, G. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Namora, 2016* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://n9.cl/k41je>
- Paisig, R. (2018). *Auditoría gubernamental y su influencia en la gestión administrativa del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio , Bagua - 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/25843?show=full>
- Palma, S. (2004). *Manual Escala Clima Laboral CL- SPC*. Cartolain E.I.R.L.
- Pandey, S. (2017). Theory and Method in Public Administration. *Review of Public Personnel Administration*, 2(37), 131-138. : <https://www.researchgate.net/publication/317060461>
- Paredes, V. (2015). *Incidencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores, en el área de Gestión de Recursos Humanos en la empresa RECIPLAST del Ecuador C.A., de la ciudad de Quito* [tesis de grado, Universidad Central de Ecuador]. <http://200.12.169.19/bitstream/25000/7313/1/T-UCE-0007-388i.pdf>
- Perez, M. (2017). *Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07, Lima 2014* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15542/P%C3%A9rez\\_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15542/P%C3%A9rez_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, D. (2012). *El clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Monografía, Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia%2>

0Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=8D7CF2D58A87E8E91D8599966E576076.jvm1?sequence=1

- Rivera, J., Guerrero, N., García, L. y Jaramillo, S. (2017). La Gestión Administrativa Y Su Incidencia En El Compromiso Laboral De La Policia Nacional Del Ecuador. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(3), 24-31. [http://www.ijhssi.org/papers/v6\(3\)/version-I/C0603012431.pdf](http://www.ijhssi.org/papers/v6(3)/version-I/C0603012431.pdf)
- Sotelo, C. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016* [tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7655>
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio. *Ride*, 8(15). <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/312>
- Stewart, J. y Ranson, S. (1996). La gestión en el ámbito público. En J. Brugué, & J. Subirat, *Lecturas de Gestión pública* (págs. 57-76). Ministerio de Administraciones públicas.
- Suifan, T. (2019). The effects of work environmental factors on job satisfaction: the mediating role of work motivation. *Business: Theory and Practice*, 20, 456-466. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>
- Su, Y. (2017). Taylor Scientific Management Theory Carding and Significance of Organization Management. *Social Sciences*, 6(4). <http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.ss.20170604.12.pdf>
- Tello, D. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019* [tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37614>
- Toral, R. y Zeta, A. (2016). Gestión administrativa y calidad del servicio en el área jurídica, social y administrativa, de la Universidad Nacional de Loja. *Revista*

*Académica Investigativa Sur Academia*, 1(6), 77-89.  
<https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/268/0>

Ugarte, P. (12 de diciembre de 2019). Empresas sanas, trabajadores saludables. *El peruano*. <https://elperuano.pe/noticia-empresas-sanas-trabajadores-saludables-87499.aspx>

Universia. (14 de marzo de 2019). Clima laboral, las ventajas de trabajar en un ambiente grato. *Universia Chile*. <https://n9.cl/4cizn>

Vega, Y. (2016). *Ambiente laboral y gestión administrativva en la Dirección Regional de Educación de Ancash, periodo 2016* [tesis de pregrado, Universidad San Pedro]. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9686/Tesis\\_58141.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9686/Tesis_58141.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ynterma, P. (1996). La gestión de los recursos humanos en el Sector público. En J. Brugué, & J. Subirats, *Lecturas de Gestión Pública* (págs. 301-319). Ministerio de Administraciones Públicas.

Zambrano, J. (11 de Julio de 2019). *Padecen 75% de trabajadores estrés laboral por falta de planeación en empresas*. <https://www.milenio.com/politica/comunidad/padecen-75-trabajadores-estres-laboral-falta-planeacion-empresas>

Zambrano, K. (2017). *Impacto de la gestión administrativa en los servicios académicos de las extensiones universitarias públicas de la provincia de Manabí- Ecuador* [tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la UNMSM. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS\\_d32e735cc2b922c53024669f4cab8b57/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_d32e735cc2b922c53024669f4cab8b57/Details)

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICACIONES	ÍTEMS	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
Variable 1  Gestión administrativa	Chiavenato (2006) es el conjunto de acciones asumidas para encaminar una organización a través de cuatro fases planear, organizar, dirigir y controlar con la finalidad de cumplir las metas organizacionales (citado en Sotelo , 2017).	Planeación	Definición de metas	P1, P2	Encuesta	Cuestionario sobre la gestión administrativa
			Determinación de objetivos	P3		
			Planificación de actividades	P4		
			Diagnóstico de problemas	P5		
			Estrategias de mejora	P6		
		Organización	Determinación de estructuras	P7		
			Asignación de jerarquías	P8		
			Coordinación de actividades	P9, P10		
			Definición de puestos	P11		
		Dirección	Liderazgo directivo	P12		
			Comunicación	P13, P15		
			Motivación al personal	P14		
			Ejecución	P16		
		Control	Orientación	P17		
			Establecimiento de estándares	P18		
			Control de actividades	P19		
Control de recursos	P20, P21					
Evaluación del desempeño	P22, P23, P24					
Variable 2  Clima laboral	Palma (2004) refiere que es la interpretación que le da el trabajador producto de la evaluación de factores asociados al desarrollo personal, involucramiento con el trabajo, supervisión, acceso a la información en coordinación con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales ofrecidas	Autorrealización	Interés por el éxito del personal	P1	Encuesta	Escala de Clima Laboral
			Aprendizaje y desarrollo profesional	P7, P13		
		Involucramiento laboral	Identificación con valores institucionales	P2, P8		
			Compromiso con la entidad	P14, P19		
		Supervisión	Efectividad de la supervisión	P3, P9		
			Orientación de los superiores	P15		
		Comunicación	Fluidez de la información	P4, P16		
			Acceso a la información	P10, P20		
		Condiciones laborales	Administración de recursos materiales	P5, P11		
			Administración de recursos económicos	P17		
		Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	P6, P12		
			Integración	P18, P21		

## Anexo 2

### Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario pretende obtener información respecto a la Gestión administrativa según los trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua (PEJSIB), para lo cual se solicita tu colaboración, respondiendo cada pregunta, tomando en cuenta la siguiente escala valorativa:

1= Muy en desacuerdo	2= En desacuerdo	3= De acuerdo	4=Muy de acuerdo
----------------------	------------------	---------------	------------------

N	ÍTEM	1	2	3	4
1	La entidad ha establecido claramente las metas institucionales.				
2	Su trabajo guarda relación con la meta institucional.				
3	Usted tiene conocimiento de los objetivos institucionales.				
4	Cree que la planificación de las actividades permite lograr oportunamente las metas del PEJSIB.				
5	Los problemas de la institución son identificados oportunamente, permitiendo ejercer una intervención adecuada de los mismos.				
6	La entidad cuenta con estrategias para minimizar riesgos y mejorar su funcionamiento.				
7	El organigrama de la institución presenta una estructuración adecuada de las áreas funcionales.				
8	En la organización las jerarquías están claramente definidas.				
9	Las actividades de la entidad son coordinadas previamente con las demás áreas involucradas.				
10	Se realizan con frecuencia coordinaciones para el desarrollo de las actividades ya planificadas.				
11	Se cuenta con el personal idóneo para cada puesto de trabajo en base a las funciones que están establecidas en el MOF.				
12	Los directores de línea dirigen adecuadamente las actividades de trabajo que se deben realizar.				
13	Las decisiones tomadas por los directivos son comunicadas a todo el personal.				
14	Se motiva a los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos.				
15	Los directores de línea brindan indicaciones claras y directas acerca de lo que se debe cumplir.				
16	La ejecución de actividades se realiza de acuerdo a los planes de trabajo establecidos.				
17	Los trabajadores reciben orientación y apoyo continuo para que cumplan sus actividades establecidas.				
18	La institución presenta indicadores que miden adecuadamente la eficiencia de la organización.				
19	Se supervisa y verifica el cumplimiento de las funciones y actividades laborales de todos los trabajadores.				
20	El órgano de control interno cumple con supervisar el uso correcto y eficiente de los recursos de la entidad.				
21	La entidad actualiza el inventario de bienes oportunamente				
22	Se comparan los resultados obtenidos con los indicadores establecidos.				
23	Considera que la calidad de los servicios brindados por la entidad satisface las expectativas y necesidades de la población beneficiaria.				
24	Su jefe inmediato brinda retroalimentación acerca de su desempeño.				

## ESCALA DE CLIMA LABORAL

INDICACIONES: Estimado(a) colaborador a continuación se le presenta una serie de opiniones, con el objetivo de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas. Tome en cuenta:

1= Nunca	2= Poco	3=Mucho	4=Siempre
----------	---------	---------	-----------

	ITEM	1	2	3	4
1	Los jefes inmediatos se interesan y valoran mi desempeño como trabajador.				
2	Me identifico con la misión y visión del PEJSIB				
3	Las acciones de supervisión del órgano de control interno contribuyen a mejorar el desempeño de los funcionarios y demás trabajadores del PEJSIB.				
4	Se me brinda información de manera constante acerca de los cambios que puedan surgir en la actividad que realizo en el PEJSIB.				
5	Se brinda oportunamente los recursos materiales y tecnológicos para el cumplimiento de mis obligaciones.				
6	Mis ideas son tomadas en cuenta en alguna actividad conjunta.				
7	La entidad promueve capacitaciones que contribuyan a un mejor desempeño laboral.				
8	Ser parte del PEJSIB es motivo de orgullo.				
9	El acompañamiento a mis funciones ayuda a contribuir con la eficiencia de mi trabajo.				
10	Considero que existe una buena comunicación entre el jefe inmediato superior y los trabajadores.				
11	Las condiciones en las que trabajo son adecuadas.				
12	El área donde laboro, funciona como un equipo integrado.				
13	La entidad me ofrece posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional.				
14	Me siento comprometido en desempeñar lo mejor posible mis funciones para el logro de las metas institucionales.				
15	Mi jefe inmediato frente un obstáculo presentado en mi trabajo me brinda apoyo y me orienta para mejorar mi desempeño laboral.				
16	La entidad facilita la comunicación entre los trabajadores de diferentes áreas para mejorar la coordinación de las actividades planificadas.				
17	Considero que mis funciones están compensadas con el sueldo que recibo.				
18	Existe un trato respetuoso con mis compañeros de trabajo.				
19	Cumplo a cabalidad con los reglamentos y funciones que me corresponden realizar.				
20	Es posible comunicarse con funcionarios de mayor jerarquía				
21	Me siento a gusto trabajando con los compañeros de mi área.				

### Anexo 3

#### Cálculo del tamaño de la muestra

**Tabla 4**

*Trabajadores evaluados por área*

<b>Área de trabajo</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Abastecimiento	5	11%
Administración	6	13%
Asesoría legal	3	7%
Contabilidad	2	4%
Control Patrimonial	1	2%
Desarrollo Agropecuario	3	7%
Dirección de Estudios	5	11%
Dirección de Infraestructura Agraria y Riego	2	4%
Dirección de Obras	2	4%
Dirección Desarrollo Agroeconómico	8	18%
Presupuesto y planificación	6	13%
Tesorería	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Elaboración propia

## Anexo 4

### Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

#### Instrumento para medir la Gestión administrativa

##### Ficha técnica

- Título:** Cuestionario sobre la Gestión Administrativa
- Autor:** Raúl Alberto Chinchayán Castañeda
- Año:** 2020
- Objetivo:** Evaluar el nivel de gestión administrativa en los trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.
- Descripción:** El cuestionario está compuesto de 24 ítems, los cuales miden cuatro dimensiones de la variable Gestión administrativa: Planeación (1-6), Organización (7-11), Dirección (12-17) y Control (18-24).
- Administración:** Individual y colectiva
- Tiempo:** 15 minutos aproximadamente.
- Puntuación:** La escala consta de 4 alternativas de respuesta de opción múltiple, tipo Likert, como Muy de acuerdo (4), De acuerdo (4), En desacuerdo (2), Muy en desacuerdo (1).
- Categoría:**

Categoría	Planeación	Organización	Dirección	Control	Escala general
Excelente	17-24	15-20	21-30	21-30	65-96
Adecuada	9-16	8-14	11-20	11-20	33-64
Deficiente	1-8	1-7	1-8	1-10	1-32

#### Validez y confiabilidad:

La validez del instrumento se obtuvo por un proceso de validación de contenido. En este caso el instrumento fue sometido a tres expertos obteniéndose una V de Aiken de 1. En cuanto a la confiabilidad, se obtuvo mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach resultando .939 considerando de esta manera al instrumento como confiable.

**Formato del expediente de validación de la Escala de Gestión Administrativa**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Pimentel, 19 de junio del 2020

Señor(a) MSc. María Delia Cieza Alarcón / MSc. Hermes Luis Coronel Torres / Dra.

Angélica Yuliana Sobrino Olea

Ciudad.- Chiclayo

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Raúl Alberto Chinchayán Castañeda



Firma \_\_\_\_\_

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**INSTRUMENTO.**

**1. Nombre del instrumento:**

*Cuestionario sobre la Gestión administrativa*

**2. Autor(a):**

*Br. Raúl Alberto Chinchayán Castañeda*

**3. Objetivo:**

*Evaluar el nivel de gestión administrativa en los trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.*

**4. Estructura y aplicación:**

*El presente cuestionario está estructurado en base a 24 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.*

*El instrumento será aplicado a una muestra de 64 trabajadores nombrados del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua (PEJSIB)*

**CUESTIONARIO / GUIÓN DE ENTREVISTA**

*Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario pretende obtener información respecto a la Gestión administrativa según los trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua (PEJSIB), para lo cual se solicita tu colaboración, respondiendo cada pregunta, tomando en cuenta la siguiente escala valorativa:*

<i>1=Muy en desacuerdo</i>	<i>2= En desacuerdo</i>	<i>3= De acuerdo</i>	<i>4= Muy de acuerdo</i>
----------------------------	-------------------------	----------------------	--------------------------

## FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

**1. Nombre del instrumento:**

*Cuestionario sobre la Gestión administrativa*

**2. Estructura detallada:**

*Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran*

**Estructura**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión administrativa	Planeación	Definición de metas	P1, P2
		Determinación de objetivos	P3
		Planificación de actividades	P4
		Diagnóstico de problemas	P5
		Estrategias de mejora	P6
	Organización	Determinación de estructuras	P7
		Asignación de jerarquías	P8
		Coordinación de actividades	P9, P10
		Definición de puestos	P11
	Dirección	Liderazgo directivo	P12
		Comunicación	P13, P15
		Motivación al personal	P14,
		Ejecución	P16
		Orientación	P17
	Control	Establecimiento de estándares	P18
		Control de actividades	P19
Control de recursos		P20, P21	
Evaluación del desempeño		P22, P23, P24	



<b>DIRECCIÓN</b>	Liderazgo directivo	12. Los directores de línea dirigen adecuadamente las actividades de trabajo que se deben realizar.																	
	Comunicación	13. Las decisiones tomadas por los directivos son comunicadas a todo el personal.																	
		15. Los directores de línea brindan indicaciones claras y directas acerca de lo que se debe cumplir.																	
	Motivación al personal	14. Se motiva a los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos.																	
	Ejecución	16. La ejecución de actividades se realiza de acuerdo a los planes de trabajo establecidos																	
	Orientación	17. Los trabajadores reciben orientación y apoyo continuo para que cumplan sus actividades establecidas.																	
<b>CONTROL</b>	Establecimiento de estándares	18. La institución presenta indicadores que miden adecuadamente la eficiencia de la organización.																	
	Control de actividades	19. Se supervisa y verifica el cumplimiento de las funciones y actividades laborales de todos los trabajadores.																	
	Control de recursos	20. El órgano de control interno cumple con supervisar el uso correcto y eficiente de los recursos de la entidad.																	
		21. La entidad actualiza el inventario de bienes oportunamente																	
	Evaluación del desempeño	22. Se comparan los resultados obtenidos con los indicadores establecidos.																	
		23. Considera que la calidad de los servicios brindados por la entidad satisface las expectativas y necesidades de la población beneficiaria.																	
24. Su jefe inmediato brinda retroalimentación acerca de su desempeño.																			

Grado y Nombre del Experto: MSc. María Delia Cieza Alarcón / MSc. Hermes Luis Coronel Torres / Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea

Firma del experto : \_\_\_\_\_

EXPERTO EVALUADOR

## Informes de validación de la Escala de Gestión Administrativa

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua”

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la Gestión Administrativa

III. TESISISTAS:

Br. Raúl Alberto Chinchayán Castañeda

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....  
.....  
.....

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de junio del 2020

MSc. Maria Delia Cieza Alarcón

Firma:



---

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua”

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la Gestión Administrativa

III. TESISISTAS:

Br. Raúl Alberto Chinchayán Castañeda

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....  
.....  
.....

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de junio del 2020

MSc. Hermes Luis Coronel Torres



Firma \_\_\_\_\_

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua”

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la Gestión Administrativa

III. TESISISTAS:

Br. Raúl Alberto Chinchayán Castañeda

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....  
.....  
.....

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de junio del 2020

Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea



Angélica Yuliana Sobrino Olea

Firma \_\_\_\_\_

## Instrumento para medir el Clima laboral

### Ficha técnica

**Título:** Escala de Clima Laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.

**Autor:** Raúl Alberto Chinchayán Castañeda

**Año:** 2020

**Objetivo:** Medir el clima laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.

**Descripción:** La escala consta de 21 ítems las cuales se componen de 6 dimensiones de Autorrealización (3 ítems), Involucramiento laboral (4 ítems), Supervisión (3 ítems), Comunicación (4 ítems), Condiciones laborales (5 ítems) y Relaciones interpersonales (2 ítems).

**Administración:** Individual y colectiva

**Tiempo:** 15 minutos aproximadamente.

**Puntuación:** En formato Likert con 04 alternativas de respuesta de opción múltiple como Siempre (4), Mucho (3), Poco (2), Nunca (1)

**Categoría:**

Nivel	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión
Excelente	9-12	11-16	9-12
Adecuado	5-8	6-10	5-8
Deficiente	1-4	1-5	1-4

Nivel	Comunicación	Condiciones laborales	Relaciones interpersonales	Escala total
Alto	11-16	15-20	7-8	57-84
Media	6-10	8-14	4-6	29-56
Bajo	1-5	1-7	1-3	1-28

### Validez y confiabilidad:

Para determinar la validez del instrumento, se sometió a juicio de tres expertos, quienes evaluaron la relevancia, pertinencia y claridad de la escala obteniéndose una V Aken de 1. En cuanto a la confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach la cual resulto .925.

Formato del expediente de validación de la Escala del Clima laboral

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Pimentel, 19 de junio del 2020

Señor(a) MSc. María Delia Cieza Alarcón / MSc. Hermes Luis Coronel Torres /  
Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea

Ciudad.-Chiclayo

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Raúl Alberto Chinchayán Castañeda



Firma \_\_\_\_\_

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**INSTRUMENTO.**

**1. Nombre del instrumento:**

*Escala de Clima Laboral*

**2. Autor(a):**

*Br. Raúl Alberto Chinchayán Castañeda*

**3. Objetivo:**

*Medir el clima laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.*

**4. Estructura y aplicación:**

*El presente cuestionario está estructurado en base a 21 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.*

*El instrumento será aplicado a una muestra de 64 trabajadores nombrados del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua (PEJSIB)*

**CUESTIONARIO / GUIÓN DE ENTREVISTA**

*INDICACIONES: Estimado(a) colaborador a continuación se le presenta una serie de opiniones, con el objetivo de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas. Tome en cuenta:*

1= Nunca	2= Poco	3=Mucho	4=Siempre
----------	---------	---------	-----------

ESCALA

## FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 3. Nombre del instrumento:

*Escala de Clima Laboral*

### 4. Estructura detallada:

*Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran*

#### Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima laboral	Autorrealización	Interés por el éxito del personal	P1
		Aprendizaje y desarrollo profesional	P7, P13
	Involucramiento laboral	Identificación con la institución	P2, P8
		Compromiso con la institución	P14, P19
	Supervisión	Efectividad de la supervisión	P3, P9,
		Orientación de los superiores	P15
	Comunicación	Fluidez y acceso a la información	P4, P16
		Comunicación horizontal	P10, P20
	Condiciones laborales	Administración de recursos materiales	P5, P11
		Retribución económica	P17
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	P6, P12
		Integración	P18, P21



	<b>COMUNICACIÓN</b>	Fluidez y acceso a la información	4. Se me brinda información de manera constante acerca de los cambios que puedan surgir en la actividad que realizo en el PEJSIB.											
			16. La entidad facilita la comunicación entre los trabajadores de diferentes áreas para mejorar la coordinación de las actividades planificadas.											
		Comunicación horizontal	10. Considero que existe una buena comunicación entre el jefe inmediato superior y los trabajadores.											
			20. Es posible comunicarse con funcionarios de mayor jerarquía											
	<b>CONDICIONES LABORALES</b>	Administración de recursos materiales	5. Se brinda oportunamente los recursos materiales y tecnológicos para el cumplimiento de mis obligaciones.											
			11. Las condiciones en las que trabajo son adecuadas.											
	Retribución económica	7. La entidad promueve capacitaciones que contribuyan a un mejor desempeño laboral.												
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	Trabajo en equipo	6. Mis ideas son tomadas en cuenta en alguna actividad conjunta.											
			12 El área donde laboro, funciona como un equipo integrado.											
		Integración	18. Existe un trato respetuoso con mis compañeros de trabajo											
			21. Me siento a gusto trabajando con los compañeros de mi área.											

Grado y Nombre del Experto: MSc. María Delia Cieza Alarcón / MSc. Hermes Luis Coronel Torres / Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea

Firma del experto : \_\_\_\_\_

EXPERTO EVALUADOR

## Informes de validación de la Escala de Clima laboral

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua”

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de Clima Laboral

III. TESISISTAS:

Br. Raúl Alberto Chinchayán Castañeda

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....  
.....  
.....

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de junio del 2020

MSc. María Delia Cieza Alarcón



Firma \_\_\_\_\_

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua”

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de Clima Laboral

III. TESISISTAS:

Br. Raúl Alberto Chinchayán Castañeda

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....  
.....  
.....

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de junio del 2020

MSc. Hermes Luis Coronel Torres

Firma



---

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua”

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de Clima Laboral

III. TESISISTAS:

Br. Raúl Alberto Chinchayán Castañeda

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....  
.....  
.....

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de junio del 2020

Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea

Firma  \_\_\_\_\_

## Anexo 5

### Autorización del desarrollo de la investigación



Proyecto Especial  
Jaén - San Ignacio - Bagua

"Año de la Universalización de la Salud"

Jaén, 17 de Agosto de 2020.

#### CARTA N° 286 -2020-MINAGRI-PEJSIB-DE

Señores:  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
Campus Chiclayo  
Carretera Chiclayo – Pimentel Km. 35.  
**CHICLAYO -**

Atención: Sra. Mercedes Collazos Alarcón  
Área de la Unidad de la Escuela de Postgrado

**ASUNTO** : Aplicación de proyecto de tesis en el PEJSIB.

**REFERENCIA** : Carta S/N de fecha 09.JUN.2020

De nuestra mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto del rubro y documento de la referencia, para comunicarle:



1. La Universidad Cesar Vallejo, mediante Carta S/N, de fecha 09.JUN.2020, presenta al PEJSIB al maestrante Ing. Raúl Alberto Chinchayán Castañeda, alumno de la Escuela de Posgrado del III Ciclo de la Maestría de Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, quien desea desarrollar la aplicación de su Proyecto de Tesis en el PEJSIB, con el tema "Relación entre Gestión Administrativa y Clima Laboral en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua – 2019".
2. En tal contexto, por la presente le comunicamos nuestra aceptación, respecto a que el Ing. Raúl Alberto Chinchayán Castañeda desarrolle la aplicación de su proyecto de tesis: "Relación entre Gestión Administrativa y Clima Laboral en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua – 2019", en el PEJSIB, aún cuando la Entidad se encuentra sin trabajo presencial en el área de Personal desde el 16.MAR.2020.

Sin otro particular, reitero a ustedes nuestra consideración.

Atentamente,

Ing. JOSE OSCAR OLIVERA DÁVILA  
Director Ejecutivo-PEJSIB

Cc/ DOA/ DOAL.

## Pruebas de Normalidad

**Tabla 5**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planeación	.458	45	.000	.553	45	.000
Organización	.413	45	.000	.606	45	.000
Dirección	.345	45	.000	.726	45	.000
Control	.365	45	.000	.727	45	.000
Gestión administrativa	.367	45	.000	.632	45	.000
Autorrealización	.329	45	.000	.763	45	.000
Involucramiento laboral	.532	45	.000	.322	45	.000
Supervisión	.298	45	.000	.751	45	.000
Comunicación	.329	45	.000	.722	45	.000
Condiciones laborales	.390	45	.000	.622	45	.000
Relaciones interpersonales	.537	45	.000	.135	45	.000
Clima laboral	.390	45	.000	.622	45	.000

**Nota.** a. Corrección de significación de Lilliefors

## Anexo 6

### Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua

**AUTOR:** Raúl Alberto Chinchayán Castañeda

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL(ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua?</p>	<p><b>Objetivo Principal</b></p> <p>Analizar cuál es la relación entre la gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial, San Ignacio, Bagua.</p>	<p><b>Hipótesis Principal</b></p> <p>Existe relación directa entre la gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Gestión administrativa</p>	<p><b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b></p> <p>Trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.</p> <p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>76 trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>No probabilística por conveniencia, tomando para el estudio un total de 45 trabajadores.</p>	<p>Cuantitativo</p> <p>Correlacional</p> <p>Transversal</p> <p>El diseño se diagrama de la siguiente manera:</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario sobre la gestión administrativa</p> <p>Escala Clima laboral</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p>				
<p>¿Cuál es el nivel predominante de la gestión administrativa y sus dimensiones en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua?</p>	<p>Describir los niveles de gestión administrativa y sus dimensiones en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.</p>	<p>El nivel predominante de la gestión administrativa y sus dimensiones es deficiente en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.</p>				

<p>¿Cuál es el nivel de clima laboral y sus dimensiones en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua?</p>	<p>Describir los niveles de clima laboral y sus dimensiones en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.</p>	<p>El nivel predominante del clima laboral y sus dimensiones es deficiente en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p>Clima laboral</p>		<p><b>Dónde:</b></p> <p><b>R</b> es la realidad  <b>O(m)</b> es la observación de la realidad  <b>T</b> es la teoría  <b>DV</b> es el diagnóstico de las variables  <b>V1</b> es la variable gestión administrativa  <b>V2</b> es la variable clima laboral  <b>r</b> denota la correlación entre ambas variables</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y clima laboral, según tiempo de trabajo y sexo, en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua?</p>	<p>Analizar cuál es la relación entre la gestión administrativa y clima laboral según tiempo de trabajo y edad, en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.</p>	<p>Existe relación directa entre la gestión administrativa y clima laboral según tiempo de trabajo y edad, en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.</p>				
<p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y las dimensiones de la gestión administrativa en los trabajadores del Proyecto Especial, Jaén, San Ignacio, Bagua?</p>	<p>Analizar cuál es la relación entre el clima laboral y sus dimensiones de la gestión administrativa en trabajadores del Proyecto Especial, Jaén, San Ignacio, Bagua.</p>	<p>Existe relación directa entre el clima laboral y las dimensiones de la gestión administrativa en trabajadores del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua.</p>				