



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima institucional y gestión administrativa en
colaboradores de la gerencia sub regional Utcubamba –
gobierno regional Amazonas**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORES:

Br. Santisteban Muguera, Víctor Hugo

Br. García Ticliahuanca, Alan David

ASESOR:

Dr. Montenegro Camacho, Luis

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Chilayo – Perú

2018

Dedicatoria

A nuestros hermanos, padres, esposa e hijos, por estar siempre con nosotros desde muy pequeños y hasta el momento nos siguen guiando nuestros pasos para seguir esforzándonos profesionalmente y luchar hasta al final.

Los autores

Agradecimiento

Agradecemos, a Dios por darnos la ocasión de seguir avanzando profesionalmente y lograr los objetivos propuestos, y la oportunidad de tener la experiencia necesaria y así alcanzar las metas obtenidas.

A mi asesor de tesis el Dr. Luis Montenegro Camacho, por su apoyo incondicional y sus sabios conocimientos que han impartido en esta investigación para el logro de los objetivos.

Los autores

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice.....	viii
Índice de tablas.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos Previos.....	3
1.3. Teorías relacionadas al Tema.....	6
1.4. Formulación del problema.....	15
1.5. Justificación del estudio.....	15
1.6. Hipótesis.....	16
1.7. Objetivos.....	16
II. MÉTODO.....	17
2.1. Tipo de investigación.....	17
2.2. Matriz de Operacionalización de variables.....	17
2.3. Población y Muestra	24
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	24
2.5. Métodos de análisis de datos	25
2.6. Aspectos Éticos.....	25
III.RESULTADOS.....	26
IV.DISCUSIÓN.....	34
V.CONCLUSIONES.....	36
VI.RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables	22
Tabla 2	Dimensión estructura Orgánica de la Gestión Administrativa en la Gerencia Sub Regional Utcubamba	26
Tabla 3	Dimensión funciones y procedimientos de la gestión administrativa en la gerencia sub regional Utcubamba	26
Tabla 4	Dimensión recursos humanos de la gestión administrativa en la gerencia sub regional Utcubamba	27
Tabla 5	Dimensión recursos materiales y programas informáticos de la gestión administrativa en la gerencia sub regional Utcubamba	28
Tabla 6	Dimensiones de la gestión administrativa en la gerencia sub regional Utcubamba	29
Tabla 7.	Dimensión relaciones humanas en el clima institucional en la gerencia sub regional Utcubamba	30
Tabla 8.	Dimensión motivación en el clima institucional en la gerencia sub regional Utcubamba	31
Tabla 9.	Dimensión comunicación en el clima institucional en la gerencia sub regional Utcubamba	31
Tabla 10.	Dimensión conocimiento en el clima institucional en la gerencia sub regional Utcubamba	32
Tabla 11.	Dimensiones del clima institucional en la gerencia sub regional Utcubamba	32
Tabla 12.	Grado de relación entre la gestión administrativa y el clima institucional en la gerencia sub regional Utcubamba,	33

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado. Clima institucional y Gestión administrativa en colaboradores de la gerencia Sub Regional Utcubamba – Gobierno Regional Amazonas, permite construir de un contexto de la problemática, caracterizada por la competitividad, la globalización de la economía, la innovación científica y tecnológica y el permanente cambio.

El reinante trabajo que se ha desarrollado es una investigación de tipo descriptiva correlacional, porque se detalló la situación actual de la Clima institucional y Gestión administrativa en la Gerencia sub Regional Utcubamba, perteneciente al Gobierno Regional de Amazonas. Se realizó un trabajo de campo con una población de 25v trabajadores y que fueron encuestados para conocer los problemas existentes en la Gerencia sub Regional Utcubamba, perteneciente al Gobierno Regional de Amazonas, Como también se aplicó técnicas e instrumentos de datos con un cuestionario y que fueron reconocidos por docentes expertos, el análisis de información obtenida fue amasados en cuadros estadísticos y gráficos.

Para el desarrollo de la investigación se trabajó con teorías científicas de clima institucional y gestión administrativa, llegando al resultado con el coeficiente de correlación de Pearson de 0.602 que nos indica que existe relación positiva entre las variables gestión administrativa y Gestión institucional; además el nivel de relación es significativo en el nivel de significancia bilateral $p=0.001$ 0.01 y con un nivel de confianza del 99%.

Palabras claves: Gestión institucional, administración, organización, motivación.

ABSTRACT

The present research work entitled. Institutional climate and administrative management in the sub regional management Utcubamba, belonging to the Regional Government of Amazonas, allows to build from a context of the problem, characterized by competitiveness, the globalization of the economy, scientific and technological innovation and permanent change.

The reigning work that has been developed is a correlational descriptive type of research, because the current situation of the institutional climate and administrative management in the Utcubamba sub Regional Management, belonging to the Regional Government of Amazonas, was detailed. A field work was carried out with a population of 25v workers and they were surveyed to know the existing problems in the sub regional management Utcubamba, belonging to the Regional Government of Amazonas, as well as applying techniques and data tools with a questionnaire and that were Recognized by expert teachers, the analysis of information obtained were amassed in statistical tables and graphs.

For the development of the research we worked with scientific theories of institutional climate and administrative management, arriving at the result with Pearson's correlation coefficient of 0.602 which indicates that there is a positive relationship between the variables administrative management and institutional management; In addition, the relationship level is significant at the level of bilateral significance $p = 0.001$ 0.01 and with a confidence level of 99%.

Keywords: Institutional management, administration, organization, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La importancia del ser humano en la gestión de organizaciones aumenta día a día. Las personas altamente calificadas en un entorno globalizado, adaptables a situaciones que cambian constantemente, que trabajan en equipo de manera eficiente, altamente motivadas, con autocontrol, con valores éticos intachables y con deseos de superación son el recurso de mayor importancia en una organización (Toala, 2014, p.13). Es así como Toala (2014) define el clima organizacional como el conjunto de los aspectos que caracterizan a una empresa desde el punto de la evaluación a sus colaboradores.

El clima organizacional, se define como (Toala, 2014, p.13) el conjunto de aspectos internos característicos de una organización de sus pares. El clima organizacional, al afectar los comportamientos de los miembros de una determinada organización, y ser percibido de manera diferente por cada uno de los miembros de la misma (Clima Psicológico), está estrechamente interrelacionado con diversos factores, entre ellos el compromiso organizacional, la confianza, el sentido de justicia, la alienación, el burnout y la satisfacción laboral.

Las instituciones que pretenden desarrollar un comportamiento deseable deben administrar sus recursos humanos de manera eficiente y productiva. Las Instituciones Educativas, varían según la complejidad de su estructura y el número de personal tanto académico como administrativo, que emplea para desarrollar sus actividades, estos colaboradores poseen distintos deberes, derechos, obligaciones y estatus que coadyuvan al cumplimiento del objetivo de la empresa (Yovera, 2013).

Los niveles de percepción del clima organizacional de personal posicionado tan diverso contribuyen significativamente a su desempeño y motivación individual. Se pueden encontrar tipos de clima como abierto, independiente, restringido, sincero, paternal y reservado en las organizaciones (Toala, 2014). Varios autores describen de manera diferente el tamaño del clima organizacional. Mientras Yovera (2013) diseña el clima organizacional como disolución, moral, sinceridad, altivez, control cercano, orientación al trabajo y demostración de comprensión; Toala,

(2014) lo diseña como estructura, responsabilidad individual, recompensa, riesgo, sinceridad, apoyo gerencial, estándares, conflicto y descripción organizacional; con responsabilidad individual, estructura, recompensa e interés.

A medida que la gestión se vuelve cada vez más importante en la vida humana, las facultades de toma de decisiones que se comprometen a satisfacer en todo lo posible las necesidades de los colaboradores en la organización se han vuelto aún más importantes que antes. Tener un clima abierto en las facultades aumenta tanto la eficiencia organizacional como la satisfacción laboral del personal empleado.

El Perú, arrastra un flagelo que obstaculiza el crecimiento en el ámbito social, económico y político, que está ampliamente enquistado en las instituciones de entidad pública, que en muchos casos están liderados por los gobernantes y presidentes que lideran las instituciones descentralizadas del Perú.

La Gerencia Sub Regional Utcubamba, no es ajena a los problemas que enfrentan los gobiernos locales, los mismos que se derivan de aspectos relacionados que los trabajadores e el mal clima institucional los mismos que son importantes en el desarrollo y el cambio en una organización ya que muchas instituciones descuidan lo que es la calidad de la organización como lo de los colaboradores y la atmosfera en que se desenvuelven.

Es así que una de las tareas más significativas que tienen a cargo los jefes es la búsqueda decidida para hallar y a la vez gestionar un buen clima institucional y gestión administrativa apropiadas que puedan ayudar a encontrar y resolver problemas presentados entre grupos de trabajadores y así lograr una buena comunicación positiva y objetiva entre la institución y los colaboradores. La población organizada en instituciones representativas de gerencia sub Regional Utcubamba como las Rondas Campesinas y otras, han realizado denuncias cuya materia es por malversación de fondos, peculado, incumplimiento de contratos de ejecución de obras, y otras relacionadas al manejo económico de la Gerencia Sub Regional Utcubamba.

Los pobladores de la gerencia sub Regional Utcubamba, representados por sus autoridades perciben que no existe un buen manejo económico y administrativo

en la entidad regional, por falta de control interno de la alta dirección y de quien controla la instituciones, que en cumplimiento a la Ley Orgánica controlada por la Contraloría General de la República.

Cabe mencionar también, el ineficiente manejo en los procesos de las funciones que desempeñan cada trabajador y la persistencia de los métodos de administración piramidal en la gestión administrativa en la Gerencia Sub Regional Utcubamba, perteneciente al gobierno de la Región Amazonas, se traduce en la demora de las actividades debido a la redundante de la misma, viéndolo siempre muy monótono y produciendo inadecuados procesos que influyen en los resultados afectando la calidad al prestar los servicios en la institución, impactando en el servicio al estudiante, y a la sociedad en su conjunto.

1.2. Trabajos Previos.

Existe evidencia de que las percepciones de los gerentes sobre el clima de su organización tienden a ser más positivas que las percepciones de los no gerentes. Sin embargo, no hemos localizado comparaciones empíricas entre la fuerza predictiva de las medidas climáticas obtenidas de estos dos grupos. A pesar de la aparente importancia de evaluar la experiencia ampliamente en la fuerza laboral, existen dos argumentos para el valor predictivo posiblemente mayor de las percepciones gerenciales. En primer lugar, podría darse el caso de que los roles de los gerentes dentro de una empresa les proporcionen evidencia más amplia sobre la cual basar sus evaluaciones del clima. Mientras que la mayoría de las personas que no son gerentes necesariamente tienen una perspectiva restringida a su propia área de trabajo, el personal superior a menudo puede emitir juicios de mayor alcance. Las percepciones de los gerentes sobre el clima de la empresa pueden, por tanto, basarse en un conocimiento más completo que las de los empleados que no son directivos. En segundo lugar, los gerentes tienen un impacto principal tanto en el clima como en el desempeño empresarial, por lo que sus percepciones pueden estar más asociadas con las variables de resultado. (Quiñonez, 2013)

El estudio muestra cinco dimensiones del clima organizacional los cuales son: la motivación, el liderazgo, la satisfacción, la cultura y el trabajo en equipo, están en condiciones críticas puesto que los valores medios son más bajos

comparados con la comunicación, diseño organizativo y la toma de decisiones. El principal problema de la empresa ABC es que los empleados están dispuestos a trabajar cuando tienen mejores ofertas de trabajo en el futuro. Para mitigar este riesgo, la administración debe desarrollar estrategias Para mantener a los empleados con el fin de evitar la alta rotación laboral en el futuro (Navarro, 2014).

Una regresión lineal sugiere que el clima organizacional tiene un impacto en la predicción de la gestión administrativa y el desempeño organizativo percibido de los empleados en los hospitales estudiados. Se halló que el Clima Organizacional tenía una relación significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores. Según los resultados, si las puntuaciones de clima organizacional de los empleados son altas, las puntuaciones de compromiso organizacional de los empleados son altas al mismo tiempo. En otras palabras, si los empleados de los hospitales estudiados perciben el clima organizativo de una manera positiva, tendrán mayores niveles en la gestión organizacional (Yovera, 2013).

El objetivo principal de este estudio es examinar el efecto que tiene el clima organizacional sobre la estructura en la gestión del conocimiento desde la interacción social. Los resultados ponen en evidencia que el clima organizacional positivo está relacionado con la buena relación e interacción social entre los colaboradores. Estas evidencias empíricas respaldan la visión orientada al proceso e indican que la interacción social desempeña el papel de mediación entre el clima organizacional, la estructura organizativa y la gestión administrativa (Isaza, 2012)

Los aportes de esta tesis para la investigación, son importantes porque presentan una metodología de trabajo de investigación, donde se buscan un entendimiento de los conceptos de programa de auditoría, control interno, eficiencia y efectividad en las funciones del órgano de control institucional, para luego explicar las causas de la debilidad de control y sus consecuencias, y proponer alternativas de solución.

La cultura y el clima organizacional como factores que inciden en el desarrollo de las organizaciones e incluyen la adopción de instrumentos y metodologías que sirvan de canal de comunicación, escuchando y captando las

percepciones de los empleados en relación a determinadas variantes en determinados momentos de la organización. Las organizaciones deben elegir las formas que mejor representen su capacidad, sostenibilidad y retroalimentación a los empleados, ya que los resultados medidos deben revertirse para romper paradigmas, lo que lleva al cambio y la innovación (Diego, 2006).

En esta investigación, los tres principales sistemas de normalización digital en el proceso administrativo en los gobiernos de muestreo son (1) el sistema de gestión documental tiene como objetivo manejar documentos oficiales internos o externos a través de sistemas de información digitalizados y estandarizados; (2) el sistema digitalizado de tarjetas de tiempo se centra en el manejo de las horas de trabajo individuales de los funcionarios y (3) los sistemas de gestión de personal se ocupan de los datos personales de los funcionarios, incluida la contratación, la renuncia, etc. Además, para los funcionarios, la normalización de las TI en la administración aumenta su comunicación y cooperación (Flores y Garrido, 2011).

Ciertas soluciones organizativas del sistema pueden aumentar el ahorro o el funcionamiento eficiente del sistema. La solución organizativa a un problema implica toda una gama de soluciones desde la perspectiva de diversas disciplinas científicas. El dinamismo del medio ambiente ha llevado a darse cuenta de que la organización es otro recurso significativo además de equipos, tecnología y personal, ya que combina todos los recursos y los hace significativos. El diseño organizativo y especialmente el desarrollo gradual del modelo de organización es un proceso muy complejo en el que deben proponerse soluciones organizativas óptimas. Para ello, se utilizan diversos métodos para diseñar la organización. Los métodos que se utilizan con mayor frecuencia son los métodos clásicos, la investigación de operaciones, el análisis de sistemas, los métodos complejos analíticos, el método de matriz gráfica y el método de matriz compleja (Morillo, 2010).

La descomposición de las tareas en actividades parciales es especialmente significativa junto con la definición de los ejecutores y el tiempo de realización de cada una de las actividades dadas. Proyectar todas las actividades relevantes dentro de cada tarea, el conocimiento de la tecnología de ejecución de esa tarea es crucial. Ya sea que la tarea sea reorganizar lo existente o hacer una nueva

estructura organizativa, se supone que los analistas tienen la oportunidad de determinar en qué actividades consiste la tarea, con o sin la ayuda de expertos en ciertas áreas. Además, debe definirse quién es o quién podría hacer la actividad (perfil ejecutor), en qué nivel y con qué recursos comprometidos (tiempo, número de ejecutores, etc.) para cada una de las actividades (Sotomayor, 2009)

Los aportes de estas tesis para la investigación, son importantes porque tratan de buscar mecanismos para fortalecer la buena gestión como parte del control gubernamental.

1.3. Teorías relacionadas al Tema.

Teorías de Gestión Administrativa.

Los principales contribuyentes a estas teorías fueron Henry Fayol, y Urwick. Se considera que Parker Follet es la última persona en difundir este enfoque. Se orientaron a estudiar la importancia de la estructura organizativa que debe tener una organización, considerando que sin una estructura, la empresa no puede funcionar. Para ellos, "la estructura es un dispositivo a través del cual a los seres humanos que trabajan en una organización se les asignan las tareas y se relacionan entre sí".

Henry Fayol:

Fayol es considerado el fundador del enfoque gerencial. Dichos investigadores como Gulick y Urwick influyeron fuertemente con sus conclusiones, sin embargo Fayol tuvo un aporte importantísimo con su teoría de los principios de la administración. Son disciplina, unificación de dirección, división del trabajo, subordinación, autoridad, centralización, línea de autoridad, remuneración, línea de autoridad; orden; capital; estabilidad de tenencia; iniciativa y armonía.

Aunque son de naturaleza limitada, los principios de Fayol han proporcionado la base de los principios de administración por parte de los pensadores posteriores (Arnoletto y Díaz, 2009)

Gulick y Urwick

Gulick y Urwick tenían una rica experiencia en el trabajo de la administración pública y las organizaciones militares e industriales. Con estos dos

investigadores se empezó a unir la administración pública y la administración de empresas. Estos contribuyeron a desarrollar las teorías clásicas organizativas, conocidas como la gestión administrativa, ellos pensaban que era posible el desarrollo de una ciencia para estudiar la administración basada en los principios (Bautista, 2006).

La administración aquí sigue siendo un arte y no hay ninguna razón por la que no pueda desarrollarse en una ciencia. Los principios enunciados por Gulick son (1) división del trabajo o especialización (2) bases de la organización departamental (3) coordinación a través de la jerarquía, (4) coordinación deliberada, (5) coordinación a través de comités, (6) descentralización, (7) unidad de mando, (8) línea y personal, (9) delegación y (10) rango de control. Ellos son planificación, organización, dotación de personal, dirección, coordinación, informes y presupuestos (Cortez y García, 2011).

La teoría de la departamentalización

Es un principio de la gestión administrativa de vital importancia, que aborda la problemática de las bases en que se puede fragmentar el trabajo en una organización creándose departamentos, Luther Gulick identificó las siguientes bases para la departamentalización: (I) Objeto, (II) Proceso, (III) Personas (clientela) y (IV) Lugar (territorio), a las que posteriormente se las denominó 4P's of Gulick (Cuenca, 2009).

Objetivo: En primer lugar, el trabajo se puede dividir en función del propósito o función principal. Para empezar a crear ciertos departamentos, se identifica las principales funciones y objetivos que tiene la organización, en la que posteriormente se crean departamentos para responder a cada una de ellas (Cuesta, 2005).

Dichos departamentos están más seguros de lograr los objetivos. Sin embargo, los departamentos basados en un propósito tienen ciertas desventajas, como la falta de posibilidad de división del trabajo, la falta de uso de tecnología de actualización y puede que no haya suficiente trabajo para los especialistas que trabajan en el departamento. Por ejemplo, el departamento de ingeniería puede considerarse como un departamento basado en 'procesos' (Chiavenato, 1999). Si

se acepta el proceso como base, entonces todo el trabajo basado en procesos o habilidades similares debe agruparse, ya que implica el uso de los mismos conocimientos, habilidades y procesos.

Según Gulick, la ventaja del departamento basado en procesos es que reúne en una sola oficina una gran cantidad de cada tipo de trabajo, es posible hacer uso de la división de trabajo y la especialización más efectiva (Chiavenato, 2002). En segundo lugar, es posible usar la mano de obra y maquinaria en sus niveles máximo con la producción en masa. La desventaja que tiene este método es que divide y hace crecer la departamentalización sin propósito alguno (Encimas y Buelna, 2011).

Personas o Cliente: La especialización del trabajo según la clientela atendida es la tercera base de las organizaciones departamentales. Por ejemplo, el "departamento de asistencia social para la vejez" atiende a un tipo particular de personas que necesitan atención especial.

Lugar o Territorio: El lugar se convierte en la base de alguna organización, como la administración del "distrito" o el departamento del área tribal. En esta se agrupan todas las funciones que se realizan un en un área y se crea un departamento, convirtiendo a los sus miembros en especialistas de su área, sin embargo pueden caer en la falta de especialización funcional y crecimiento (Flores y Garrido, 2011).

Ejecutivo superior único o unidad de dirección

Este principio está basado en la creencia de que un ejecutivo o director siempre encabece la organización, Urwick predijo que las juntas y comisiones generalmente fracasan ya que son lentos, derrochadores, engorrosos y totalmente ineficaces dejando de cooperar y trabajar en equipo con otros departamentos, es por ello que actualmente las organizaciones están buscando que las unidades administrativas estén encabezadas solo por un administrador. Isaza, (2012) quien, como miembro del Comité del Presidente sobre Gestión Administrativa, probablemente se sintió así al tratar de ejercitar el principio de responsabilidad administrativa de un solo hombre en lugar de la estructura de muchas juntas y comisiones en el Gobierno Federal.

Unidad de mando

Este principio sugiere que para que exista un buen funcionamiento de la organización, los subordinados deben estar al mando de un solo superior, dicho principio está basado en la frase de Fayol quien dijo que un hombre no puede servir a dos amos. Esto se da principalmente por se genera confusión, irresponsabilidad e ineficacia conllevando así a la violación de este principio. Por ejemplo, puede ser inevitable que un ingeniero de una oficina de campo trabaje bajo la supervisión administrativa del director de la oficina de campo y bajo la supervisión técnica del ingeniero jefe de la oficina central.

El principio de personal

El principio de personal enfatiza que en el desempeño de las actividades organizacionales el ejecutivo necesita la ayuda de un gran número de funcionarios. Basándose en la experiencia militar con los arreglos de línea y personal, Gulick abordó los problemas relacionados con la relación entre el personal general y especial. Al igual que en la organización militar, el estado mayor puede ayudar a sus supervisores en su tarea central de mando, control y coordinación (Jones y George, 2016).

Al hacerlo, no actúan por sí mismos, sino como representantes de su superior y dentro de los límites de la decisión tomada por él. Para superar este problema, Gulick sugiere que los asistentes sean hombres con una “pasión por el anonimato”.

El principio de delegación

Este principio pone en énfasis la gran necesidad de los administradores para mantener la autoridad que se necesita para delegar a sus subordinados. En ausencia de tal delegación, los subordinados no pueden cumplir con su responsabilidad. Urwick menciona que existe una falta valor para delegar correctamente y que además no tienen el conocimiento de cómo hacerlo, siendo esta la causa más grande de fracaso para la autoridad.

El principio de equiparar la responsabilidad con la autoridad

En este principio, se muestra que la autoridad y la responsabilidad deben ser compartidas, definidas e igualadas entre sus miembros dentro de una línea de mando, es por ello que Fayol demostró que debe existir una promoción de generar un sentimiento de responsabilidad compartida, ya que no es suficiente responsabilizar a los colaboradores que ejecutan dicha actividad sino que importante que se delegue una autoridad suficiente para el cumplimiento de dicha responsabilidad. Es así que Weber (1920) menciona que quienes tiene la autoridad deben ser responsables de las acciones que se realizan sus subordinados.

El principio del control de extensión

Enfatiza que un supervisor no puede controlar más que un cierto número de subordinados. En este sentido, Urwick consideró que “los supervisores no pueden supervisar directamente el desempeño de más de 5 subordinados cuyo trabajo se entrelaza”. Cuando el número de subordinados aumenta aritméticamente, hay un aumento geométrico en todas las posibles combinaciones de relaciones, lo que puede requerir la atención del supervisor (Mcklevey y Aldrich, 1983).

El principio de división del trabajo

El principio de división del trabajo sugiere que la eficiencia y la eficacia se logran en la organización, el trabajo debe dividirse y confiarse a las personas especializadas en él. Sintió además que 'toda empresa complicada o a gran escala requiere de muchos hombres para llevarla a cabo. Siempre que muchos hombres trabajan juntos de esta manera, los resultados con mayor eficiencia se dan a partir de la división del trabajo entre estos hombres”. Él dice organización inventada por el hombre, ya que no pudo realizar el trabajo con facilidad (Mena, 2014).

Una sola persona no puede trabajar en dos lugares a la vez. Y tampoco puede realizar más de una actividad a la vez, dividir el trabajo da como resultado el aumento de la producción y resultados más eficaces en la organización de la empresa, sin embargo esta división trae consigo sus propias limitaciones como el volumen de trabajo, la costumbre, la rutina, los aburrimientos de los trabajadores, etc. además que si el trabajo es demasiado menor, este no se puede dividir, y como

última limitación importante es que las actividades solo es posible dividir las siempre y cuando hayan personas disponibles con las habilidades necesarias para realizar dichas actividades.

El principio de coordinación

Este principio pone en primer lugar la división del trabajo y la confianza hacia diferentes personas que coordinan para lograr sus tareas de manera coordinada, ya que sin ella no es posible lograr los objetivos. Mooney sostuvo que la coordinación es el principio fundamental de cualquier organización humana (Morillo, 2010). Escribe, además, el término organización y el principio que lo gobierna interactúan en todas las formas de esfuerzo humano concertado, incluso cuando no hay más de dos personas involucradas en él.

El principio de jerarquía

Este principio indica que lo superior controla a lo inferior, y que llevándolo hacia la administración significa que dentro de una organización existe una línea escalonada con distintos niveles o pasos dispuestos de manera sucesivas, que también es conocido como principio escalar. La jerarquía coloca al individuo en la organización en un orden. Esta jerarquía asigna la responsabilidad a los niveles de la organización, además facilita un mejor flujo de trabajo en la empresa mejorando la coordinación y el control de los subordinados, de tal forma que fija las responsabilidades de los trabajadores dejando en claro que cada quien es responsable ante quién (Montaño e Ibarra, 1992).

Teoría de la administración pública

Es una expresión que constituye un área específica de la Ciencia de la Administración. Dependiendo del concepto de administración pública asumido, es evidente una cierta corriente teórica que, a su vez, se basa en una base epistemológica.

Sin embargo, desde sus inicios, la Administración Pública ha hecho uso de la organización burocrática como la principal estrategia para producir el bien público, las organizaciones burocráticas tienen una orientación instrumental, que determinada por una expectativa de resultados o propósitos calculados. En esta concepción, el tipo burocrático ideal de organización administrativa se puede

alcanzar el mayor grado de eficiencia en el medio nacional al ejercer la dominación sobre los seres humanos, como weber describe (Navarro, 2014). En esta corriente, el objeto de estudio de la administración pública es el estudio de cómo gestionar las organizaciones públicas de manera más eficiente.

Sin embargo, de las últimas dos décadas del siglo pasado, ya se consideraba la burocracia como implementación estratégica de objetivos organizativos ya no ofrece una respuesta a los problemas actuales. Para estos autores, al desarrollar sus propios intereses como corporación, la burocracia ya no es un agente eficaz del gobierno, que está irremediablemente fuera de lugar con las realidades contemporáneas y con las nuevas formas, patrones y modelos que están surgiendo en el siglo XXI.

Este hallazgo se ve reforzado por el surgimiento de una sociedad estructurada por principios complejos, dinámicos y auto-organizadores, totalmente diferentes de los principios de previsibilidad de la sociedad burocrática. Esto impulsa tanto la redefinición del papel del Estado como de la administración pública y exige nuevas bases epistemológicas para concebir, percibir y actuar sobre esta realidad (Pérez y Rivera, 2015).

En esta realidad, la Administración Pública examina y gestiona a menudo fenómenos complejos y no lineales, guiados por una variedad de fuerzas que no se comportan sólo de acuerdo con las leyes y principios predefinidos. Debido a la multiplicidad de contextos y comportamientos dinámicos de los agentes de la administración pública, entonces es necesario una mirada más amplia a este campo, elaborado desde la perspectiva del conocimiento de toda la sociedad.

Teorías de Clima Institucional

Es una de las características de mayor significado en cualquier complejo humano sistemático y su medición ayuda a conceptualizar mejor las diversas y efectivas fortalezas de cualquier organización (Organ et al., 2006). La teoría del clima organizacional proporciona una base conceptual para comprender sus procesos y efectos en las organizaciones.

La participación de los empleados generalmente se percibe como un título general dentro del cual se encuentra una amplia gama de prácticas de RR.HH.,

posiblemente sirviendo a diversos grupos de interés(Tello, 2007). Se ha establecido desde hace mucho tiempo como un determinante crítico de la efectividad organizacional.

El clima organización se define como un conjunto de percepciones compartidas que tienen los trabajadores en su entorno social laboral, donde existe una relación directa entre el clima organizacional positivo y el la percepción de los trabajadores de la organización. Se está observando que las percepciones sobre el clima general de la organización desarrollan respuestas afectivas hacia el trabajo e interacciones más positivas entre los empleados (Yovera, 2013).

El clima organizacional está determinado por una serie de características que configuran un ambiente de trabajo único en cada organización y la percepción que cada uno de los integrantes tiene e influye en el desempeño de sus funciones. Dentro de la misma línea de razonamiento, la participación de los empleados consta de varias herramientas que directa o indirectamente habilitan y empoderan a los empleados para contribuir a la toma de decisiones en las organizaciones. Estas herramientas suelen incluir gestión participativa o consultiva, libertad de expresión o discusión con supervisores, trabajo en equipo, tareas compartidas dentro de la organización, empoderamiento y participación en reformas laborales (Zayas, 2004).

En Empleados, se refleja principalmente en la presencia de tres componentes, a saber, un fuerte deseo de permanecer asociado con la organización, fervor por poner un esfuerzo extra de trabajo y una sólida creencia en la misión y los valores de las organizaciones (Allen & Meyer, En teoría, el clima organizacional se considera una variable intermedia entre el contexto organizacional y las respuestas o percepciones de los miembros organizacionales (Ruiz-Moreno et al., 2008).

Motivación

Representa un factor determinante en las acciones y comportamientos de los trabajadores materializados en esfuerzos y energías logrando las metas propuestas por la empresa y que en consecuencia también sus propios objetivos. De esa forma el clima organizacional influye directamente en la motivación de los colaboradores para desempeñarse como tal en una organización, al mismo tiempo,

el desempeño en el lugar de trabajo, se debe delinear el rol del clima organizacional, como predictor de la mejora de la motivación de los empleados (Rusua & Avasilcai , 2014). De la misma manera la estructura organizacional, el comportamiento gerencial, las decisiones, la relación con los compañeros de trabajo, las instalaciones de trabajo, el ambiente físico, influyen en la motivación, satisfacción y desempeño organizacional general de los recursos humanos (Likert & Pyle, 1971). Ciertamente, crear el clima organizacional adecuado tiene una influencia positiva en la mejora de la motivación de los empleados y muy posiblemente determinará un alto desempeño en las organizaciones y estimulará los resultados organizacionales.

Liderazgo

El liderazgo auténtico es muy valorado en el mundo empresarial actual ya que se relaciona con resultados positivos para los empleados y las organizaciones (Gill & Caza, 2018) .El liderazgo es uno de los aspectos que más impacta en el clima organizacional, es el líder quien frecuentemente dirigirá a los trabajadores al logro de metas. El líder es de vital importancia porque depende de él, que sus colaboradores trabajen orientados hacia un mismo fin para cumplir los objetivos organizacionales.

Comunicación

La comunicación eficaz es un elemento fundamental para los gerentes; porque, la información llega como un término importante en el sistema organizacional a la luz de la comunicación efectiva y tan pronto como ingresa a la organización, requiere un sistema de comunicación eficiente para ser procesados y fluidos en los vasos de la organización como sangre (Hamze Alipour, 2011).

La comunicación impacta en el clima organizacional de las empresas, fomentando el entendimiento, aceptación y ejecución de los objetivos organizacionales, por lo que juega un papel clave en la organización.

Estructura organizativa

Además del clima organizacional, es probable que la estructura organizacional también afecte la interacción social entre los miembros de la organización (Chung-Jen & Jing-Wen, 2007). Soto (2001) menciona que la

estructura organización es un tipo de descripción del trabajo en que se desempeña una empresa, mediante el uso de unidades coordinadas entre sí para lograr el cumplimiento de todas las actividades encomendadas. Toda organización posee una estructura organizada, sin embargo no siempre están correctamente planificadas para cumplir de manera eficiente los objetivos, es por ello que esta planificación debe estar estructurada de tal manera que permita que los colaboradores se desempeñen correctamente, y dentro de ello el clima organizacional juega un papel significativo ya que si un clima es favorable las personas estarán más motivadas para cumplir con sus obligaciones y trabajar acorde con los objetivos empresariales (Janz y Prasarnphanich, 2003).

1.4. Formulación del problema.

¿Qué relación existe, entre el clima institucional y gestión administrativa en colaboradores de la Gerencia Sub regional Utcubamba?

1.5. Justificación del estudio.

Justificación Teórica

En el aspecto teórico se justifica porque facilita valiosos conocimientos para diagnosticar el clima institucional y gestión administrativa en colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Utcubamba basado en distintas teorías científicas.

Justificación Práctico:

En el aspecto práctico las dimensiones clima institucional y gestión administrativa, aplicado a los funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Utcubamba, sirve de base para organizaciones que cumplan labores similares y relacionados con el rubro.

Justificación Social

La necesidad de hacer fluir una relación en el trabajo, entre las empresas y el colaborador, siendo el que lleva esa misión, los administradores. Al obtener un colaborador que realice una excelente gestión de trabajo, hará de su entorno un centro laboral que impacte también en otros colaboradores y lo mejor que son los usuarios Cuenca, J. (2009).

Justificación Metodológica

En el aspecto metodológico interesa para poder más adelante aplicar talleres de clima institucional y gestión administrativa en colaboradores de la Gerencia Sub regional de Utcubamba mediante la aplicación de distintos programas de capacitación con el cual se logre un cambio significativo en el desarrollo de sus labores de dichos funcionarios. Este modelo de gestión, puede ser utilizado por distintas universidades u organizaciones que tengan similares situaciones y problemas en el área de gestión administrativa.

1.6. Hipótesis

Existe relación significativa entre clima institucional y gestión administrativa en colaboradores de la Gerencia Sub regional Utcubamba.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General.

Determinar la relación que existe clima institucional y gestión administrativa en colaboradores de la Gerencia Sub Regional Utcubamba

1.7.2. Objetivos Específicos.

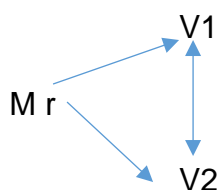
- Diagnosticar clima institucional y gestión administrativa en colaboradores de la Gerencia Sub regional Utcubamba.
- Identificar el clima institucional y gestión administrativa en colaboradores de la Gerencia Sub Regional.
- Determinar el grado de relación que existe entre clima institucional y gestión administrativa en colaboradores de la Gerencia Sub Regional Utcubamba.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación.

La investigación es de tipo Básico ya que su objetivo es contribuir con el aporte teórico y generación del nuevo conocimiento. Asimismo, la presente se circunscribe en el alcance descriptivo correlacional porque, se tiene en cuenta las posibles correlaciones entre ambas variables y así determinar el grado de correlación entre ambos constructos (Fernández, Hernández y Baptista, 2010).

En referencia al tipo de diseño de investigación es no experimental, transaccional ya que el recojo de información se ha desarrollado en único momento. Así también mostramos el esquema del diseño:



Dónde:

M= Muestra en estudio

V1=Clima Institucional

V2= Gestión administrativa

2.2. Matriz de Operacionalización de variables

2.2.1 Variables

Variable 1: Gestión administrativa Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y evaluar toda organización y que los gestores toman a bien para el desarrollo óptimo de una institución.

Variable 2: Clima institucional. Es una de las características de mayor significado en cualquier complejo humano sistemático y su medición ayuda a conceptualizar mejor las diversas y efectivas fortalezas de cualquier organización (Organ et al., 2006).

2.2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO/ ESCALA DE DIMENSIÓN
VARIABLE 1 Gestión administrativa	Estructura Orgánica	Articulación e interrelación de órganos y requerimientos de la gestión pública.	Cualitativa
	Funciones y Procedimientos	Autonomía administrativa y niveles de decisión Calidad de la comunicación, coordinación y supervisión.	
	Recursos Humanos	Delegación y cumplimiento Facilidad en seguimiento y toma de decisiones y mejora de administración	
VARIABLE 2 clima institucional	Recursos Materiales y Programas Informáticos	Existe adecuados ambientes para el desarrollo de las funciones de los trabajadores. Procesos para mejorar competencias y habilidades Calidad de la tecnología y herramientas. Evaluar la propuesta.	Cuestionario
	Relaciones Humanas	Calidad de servicio y diagnostico Toma de decisiones Trabajo en equipo Incentivos	
	Motivación	Reconocimientos Aumenta la eficiencia	
	Comunicación	Comunicar con claridad los objetivos Comunicación abierta entre todos los trabajadores.	
	Conocimiento	Conoce cómo desarrollar sus actividades laborales. Dominar los conocimientos relacionados al trabajo.	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y Muestra

La población y la muestra es la misma, y por considerarse una población muy pequeña hemos decidido trabajar con 25 colaboradores de la Gerencia Sub Regional Utcubamba.

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnicas:

La Entrevista.- con el cual se obtienen los datos para entablar un diálogo entre el investigador y el informante, el cual se realiza para que éste último de información sobre los objetivos de la tesis.

Encuestas.- una lista de preguntas que están dirigidas a la muestra de una población, con el objeto de identificar opiniones o hechos que tengan una tendencia.

Instrumentos:

Cuestionario.- documento que consta de un conjunto de interrogantes redactadas y organizadas cumpliendo una secuencia cuyo fin es que las respuestas no ofrezcan toda la información que se precisa.

La validez es la medición de un instrumento mediante el juicio de expertos, que se mide en grados, y que implica la recopilación de datos para un análisis adecuado, incluidas las pruebas piloto.

La validez del instrumento se evaluó mediante el contenido y el juicio de expertos. La validez de contenido se utilizó para determinar la relevancia de los ítems del instrumento. Para determinar la validez de contenido, se llevó a cabo el juicio de expertos concedores. En el primer paso, los expertos tuvieron que confirmar que los ítems eran válidos. A continuación, otro grupo de expertos tuvo que afirmar la validez de todo el instrumento.

También se determinó la validez de constructo del instrumento porque es un componente importante en la comprobación de los resultados de todos los instrumentos. La validez de la construcción significa que las escalas del cuestionario se comportan según lo previsto, la determinación de la fiabilidad se

llevó a cabo utilizando el método de Cronbach α , la coherencia interna de las respuestas para cada escala y todo el instrumento fueron determinados por el coeficiente α Cronbach

2.5. Métodos de análisis de datos

Se aplicó la metodología descriptiva el cual fue usado para describir los hechos que suscitan durante el fenómeno o sujeto observado, el cual es el objeto de estudio. Mediante este método se recopila información que ayuda a dar solución o describir datos de la unidad de análisis el cual se está observado.

Para procesar las encuestas y entrevistas se realizó en las instalaciones del área de tesorería, el cual fueron codificados ítem por ítem considerando todos los detalles para posteriormente ser procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 26 y finalmente el análisis de los gráficos obtenidos.

2.6. Aspectos Éticos

El resultado final de esta investigación responde a los cambios en los contextos en los que se produce la investigación con sujetos humanos y para cambiar en perspectivas sobre cuestiones éticas, este volumen aborda los temas y genera un documento consultivo que promueve el rigor científico dentro de un contexto ético y sugiere soluciones prácticas en la gestión administrativa. Se tratan aspectos más importantes de la gestión del proceso de investigación, incluida la formación de investigadores, el tratamiento de cuestiones de autoría y propiedad intelectual, el trabajo con poblaciones especiales, la actualización de protocolos y la gestión de asuntos de consentimiento informado, privacidad y confidencialidad.

III.RESULTADOS

Objetivo específico 1.

Tabla 2.

Dimensión estructura Orgánica de la Gestión Administrativa en la Gerencia Sub Regional Utcubamba

	f	%
Totalmente en Desacuerdo	0	0.00
En Desacuerdo	0	0.00
Medianamente de Acuerdo	11	44.00
De Acuerdo	12	48.00
Totalmente de Acuerdo	2	8.00
Total	25	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 2, se observa que 12 servidores encuestados que constituyen el 48.0% de la población de estudio, opinan que la gestión administrativa en la gerencia sub regional Utcubamba se encuentra de Acuerdo, en lo que respecta a la dimensión estructura orgánica, también el 44.0% que representa 11 servidores encuestados opinan que la gestión administrativa se encuentra medianamente de acuerdo y por último el 8.0% que representa 2 servidores encuestados opinan que la gestión administrativa se encuentra totalmente de acuerdo en lo que respecta a la dimensión de la estructura orgánica.

Tabla 3.

Dimensión funciones y procedimientos de la gestión administrativa en la gerencia sub regional Utcubamba

	f	%
Totalmente en Desacuerdo	0	0.00
En Desacuerdo	0	0.00
Medianamente de Acuerdo	4	16.00
De Acuerdo	14	56.00
Totalmente de Acuerdo	7	28.00
Total	25	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 3, se observa que 14 servidores encuestados que constituyen el 56.0% de la población de estudio, opinan que la gestión administrativa en la

gerencia sub regional Utcubamba se encuentra de Acuerdo, en lo que respecta a la dimensión funciones y procedimientos, también el 28.0% que representa 7 servidores encuestados opinan que la gestión administrativa se encuentra totalmente de acuerdo y por último el 16.0% que representa 4 servidores encuestados opinan que la gestión administrativa se encuentra medianamente de acuerdo en lo que respecta a la dimensión funciones y procedimientos.

Tabla 4.

Dimensión recursos humanos de la gestión administrativa en la gerencia sub regional Utcubamba

	f	%
Totalmente en Desacuerdo	0	0.00
En Desacuerdo	0	0.00
Medianamente de Acuerdo	7	28.00
De Acuerdo	13	52.00
Totalmente de Acuerdo	5	20.00
Total	25	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 4, se observa que 13 servidores encuestados que constituyen el 56.0% de la población de estudio, opinan que la gestión administrativa en la gerencia sub regional Utcubamba se encuentra de Acuerdo, en lo que respecta a la dimensión recursos humanos, también el 28.0% que representa 7 servidores encuestados opinan que la gestión administrativa se encuentra medianamente de acuerdo y por último el 20.0% que representa 5 servidores encuestados opinan que la gestión administrativa se encuentra totalmente de acuerdo en lo que respecta a la dimensión recursos humanos.

Tabla 5.

Dimensión recursos materiales y programas informáticos de la gestión administrativa en la gerencia sub regional Utcubamba

	f	%
Totalmente en Desacuerdo	0	0.00
En Desacuerdo	7	28.00
Medianamente de Acuerdo	6	24.00
De Acuerdo	9	36.00
Totalmente de Acuerdo	3	12.00
Total	25	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 5, se observa que 9 servidores encuestados que constituyen el 36.0% de la población de estudio, opinan que la gestión administrativa en la gerencia sub regional Utcubamba se encuentra de Acuerdo, en lo que respecta a la dimensión recursos materiales y programas informáticos, también el 28.0% que representa 7 servidores encuestados opinan que la gestión administrativa se encuentra en desacuerdo, el 24.0% que representa 6 servidores encuestados opinan que la gestión administrativa se encuentra medianamente de acuerdo y por último el 12.0% que representa 3 servidores encuestados opinan que la gestión administrativa se encuentra totalmente de acuerdo en lo que respecta a la dimensión recursos materiales y programas informáticos.

Tabla 6.*Dimensiones de la gestión administrativa en la gerencia sub regional Utcubamba*

	Estructura orgánica	Funciones y procedimientos	Recursos Humanos	Recursos Materiales y programas informáticos
	%	%	%	%
Totalmente en Desacuerdo	0.00	0.00	0.00	0.00
En Desacuerdo	0.00	0.00	0.00	28.00
Medianamente de Acuerdo	44.00	16.00	28.00	24.00
De Acuerdo	48.00	56.00	52.00	36.00
Totalmente de Acuerdo	8.00	28.00	20.00	12.00
Total	100.00	100.00	100.00	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 6 , se observa la distribución de porcentajes de los servidores encuestados en la gestión administrativa según dimensiones donde el mayor porcentaje promedio 48.0%, opinan que la gestión administrativa en la gerencia sub regional Utcubamba se encuentra en un nivel de acuerdo, el 28.0% de servidores encuestados opinan estar medianamente de acuerdo y solamente un 17.0% de los servidores encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con gestión administrativa en la gerencia sub regional Utcubamba, perteneciente al Gobierno Regional De Amazonas.

Objetivo Especifico 2.

Tabla 7.

Dimensión relaciones humanas en el clima institucional en la gerencia sub regional Utcubamba

	f	%
Siempre	7	28.00
Mucho	9	36.00
Regular	6	24.00
Poco	3	12.00
Nunca	0	0.00
Total	25	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 7, se muestran los resultados del clima institucional en su dimensión relaciones humanas en los trabajadores de la gerencia Sub Regional Utcubamba, perteneciente al gobierno regional de amazonas, donde el 36.0% que representan 9 de los trabajadores encuestados manifiestan que las relaciones humanas son mucho , seguidamente del 28.0% que representan 7 trabajadores encuestados manifiestan que las relaciones humanas siempre son buenas, el 24.0%que representan 6 trabajadores manifiestan que las relaciones humanas son regulares y solamente un 12.0% que representan 3 trabajadores encuestados manifiestan que las relaciones humanas son poco.

Tabla 8.

Dimensión motivación en el clima institucional en la Gerencia Sub Regional Utcubamba

	f	%
Siempre	6	24.00
Mucho	8	32.00
Regular	7	28.00
Poco	4	16.00
Nunca	0	0.00
Total	25	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 8, se muestran los resultados del clima institucional en su dimensión motivación en los trabajadores de la gerencia sub regional Utcubamba, perteneciente al gobierno regional de amazonas, donde el 32.0% que representan 8 de los trabajadores encuestados manifiestan que la motivación de los trabajadores son mucho , seguidamente del 28.0% que representan 7 trabajadores encuestados manifiestan que motivación es regular, el 24.0% que representan 6 trabajadores manifiestan que la motivación se da siempre y solamente un 16.0% que representan 4 trabajadores encuestados manifiestan que la motivación es poco.

Tabla 9.

Dimensión comunicación en el clima institucional en la gerencia sub regional Utcubamba

	f	%
Siempre	5	20.00
Mucho	9	36.00
Regular	8	32.00
Poco	3	12.00
Nunca	0	0.00
Total	25	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 9 , se muestran los resultados del clima institucional en su dimensión comunicación en los trabajadores de la gerencia Sub Regional Utcubamba, perteneciente al gobierno regional de amazonas, donde el 36.0% que representan 9 de los trabajadores encuestados manifiestan que existe mucha comunicación, seguidamente del 32.0% que representan 8 trabajadores

encuestados manifiestan la comunicación es regular, el 20.0% que representan 5 trabajadores manifiestan que siempre se da la comunicación y solamente un 12.0% que representan 3 trabajadores encuestados manifiestan que la comunicación es poco.

Tabla 10.

Dimensión conocimiento en el clima institucional en la Gerencia Sub Regional Utcubamba

	f	%
Siempre	6	24.00
Mucho	7	28.00
Regular	8	32.00
Poco	4	16.00
Nunca	0	0.00
Total	25	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 10, se muestran los resultados del clima institucional en su dimensión conocimiento en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Utcubamba, perteneciente al gobierno regional de Amazonas, donde el 32.0% que representan 8 de los trabajadores encuestados manifiestan un regular conocimiento, seguidamente del 28.0% que representan 7 trabajadores encuestados manifiestan mucho conocimiento.

Tabla 11.

Dimensiones del institucional en la Gerencia Sub Regional Utcubamba.

	Relaciones Humanas	Motivación	Comunicación	Conocimiento
	%	%	%	%
Siempre	28.00	24.00	20.00	24.00
Mucho	36.00	32.00	36.00	28.00
Regular	24.00	28.00	32.00	32.00
Poco	12.00	16.00	12.00	16.00
Nunca	0.00	0.00	0.00	0.00
Total	100.00	100.00	100.00	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 11, se observa la distribución de porcentajes del clima institucional según dimensiones donde el mayor porcentaje promedio 33.0%,

opinan que el clima institucional en la gerencia sub regional Utcubamba se da mucho, el 29.0% de encuestados opinan que el clima institucional está en un nivel regular, el 24.0% de encuestados opinan que el clima institucional siempre se da y solamente un 14.0% de encuestados opinan que el clima institucional es muy poco.

Objetivo Especifico 3.

Tabla 12.

Grado de relación entre la gestión administrativa y el clima institucional en la gerencia Sub Regional Utcubamba.

		Correlaciones	
		Gestión Administrativa	Clima Institucional
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,602**
	Sig . (bilateral)		,001
	N	25	25
Clima Institucional	Correlación de Pearson	,602**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	25	25

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

En la tabla 12, se observa el coeficiente de correlación de Pearson de 0.602 que nos indica que existe relación positiva entre las variables gestión administrativa y Clima institucional; además el nivel de relación es significativa en el nivel de significancia bilateral $p=0.001$ 0.01 y con un nivel de confianza del 99%.

IV.DISCUSIÓN

En la presente investigación se obtuvo mediante la prueba de hipótesis una relación entre las variables que se han estudiado, las cuales son Gestión administrativa y sistema de control mostrando la existencia de una correlación positiva con un coeficiente de correlación del 0.602 y un nivel de significancia del $p=0.001$ 0.01 , siendo estos resultados significativos, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, concluyendo que existe correlación significativa entre gestión administrativa y sistema de control de trabajadores en la gerencia sub regional. Los sistemas de control de gestión no son solo ceremoniales utilizados para legitimar acciones públicas, sino que también permiten la gestión del desempeño de formas inesperadas y cambian las formas de realizar la actividad. Se produce un desacoplamiento entre las funciones mostradas y las funciones latentes de los trabajadores y obliga a reevaluar los criterios de rendimiento de dichos dispositivos. Las funciones mostradas se refieren al deseo de evaluar el desempeño para legitimar la actividad pública.

Es evidente que en ambos casos los administradores utilizan los sistemas de control de gestión para mostrar su voluntad de tener en cuenta las preocupaciones sobre la eficiencia. Esta exhibición parece prevalecer a pesar de que algunos actores usan estos dispositivos para promover su propia carrera a través de su actividad de alta legitimidad. Algunas personas incluso afirman que su trabajo consiste en "administrar figuras", lo que indica que quieren convencer a los demás de su desempeño en lugar de mejorar las situaciones. Todas estas medidas de desempeño a veces parecen estar lejos de la actividad real de los actores y, por lo tanto, pueden analizarse como mitos racionales.

Con respecto a la opinión de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Utcubamba, perteneciente al gobierno regional de Amazonas; respecto a la gestión administrativa diagnosticó que el 48.0% de los encuestados opinan que la gestión administrativa se encuentra en un nivel de acuerdo con respecto a la articulación de los órganos requeridos en la gestión administrativa de la entidad pública, niveles de decisión y autonomía, el 28.0% de servidores encuestados opinan estar medianamente de acuerdo y solamente un 17.0% de los servidores encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con gestión administrativa en la Gerencia Sub

Regional Utcubamba. El liderazgo ha sido reivindicado como un factor importante que tiene una influencia significativa en el desempeño de organizaciones, gerentes y empleados en todo el mundo. El éxito de la organización se basa en la eficiencia del líder para elevar y mejorar el desempeño individual. En la actualidad, todavía se siguen varios principios de gestión, basados principalmente en los conceptos de gestión enunciados por Henri Fayol. Desarrolló teorías de lo que constituía una buena práctica de gestión y propuso un conjunto universal de funciones de gestión, que eran principios fundamentales de la gestión.

En cuanto a la opinión de los trabajadores sobre el sistema de control de la Gerencia Sub Regional Utcubamba, perteneciente al gobierno regional de Amazonas; respecto a los sistemas de control se identificó que el 52.0% de los encuestados, SI conocen sobre los sistemas de control con respecto a auditoría, estructura organizacional, planes y programas y el control interno en la Gerencia Sub Regional Utcubamba, el 38.0% de servidores encuestados NO conocen los sistemas de control y solamente un 10.0% de los servidores encuestados opinan NO SABER sobre los sistemas de control en la Gerencia Sub Regional Utcubamba, perteneciente al gobierno regional de Amazonas.

Es doblemente irónico que algunos gobiernos estén emulando el modelo de autoridad delegada al mismo tiempo que el gobierno está intentando asegurar un mejor control sobre su sistema de administración. Por supuesto, existe una estrecha relación en el enfoque gerencialista entre delegación y descentralización. Los valores de este paradigma ponen un gran énfasis en la autonomía, la flexibilidad e incluso una cierta medida de caos organizacional. El atractivo de las agencias independientes radica en el hecho de que esto es quizás lo más cercano que los gobiernos pueden llegar al principio del modelo organizativo autónomo, dado que los gobiernos, casi por definición, son organizaciones conglomeradas en sí mismas.

V.CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación positiva entre las variables estudiadas, las cuales arrojaron un coeficiente de correlación del 0.602, con nivel de significancia bilateral de $p=0.001$ 0.01 siendo estos resultados significativos, de esta manera se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la alternativa, concluyendo que la gestión administrativa influye en el sistema de control de trabajadores en la Gerencia Sub Regional de Utcubamba.
2. Con respecto a la opinión de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Utcubamba; respecto a la gestión administrativa se diagnosticó que el 48.0% de los encuestados opinan que la gestión administrativa se encuentra en un nivel de acuerdo con respecto a la articulación de órganos y requerimientos de la gestión pública, autonomía administrativa y los niveles de decisión, el 28.0% de servidores encuestados opinan estar medianamente de acuerdo y solamente un 17.0% de los servidores encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con gestión administrativa en la Gerencia Sub Regional Utcubamba.
3. En cuanto a la opinión de los trabajadores sobre el sistema de control de la Gerencia Sub Regional Utcubamba; respecto a los sistema de control se identificó que el 52.0% de los encuestados, SI conocen sobre los sistemas de control con respecto a auditoria, estructura organizacional, planes y programas y el control interno en la Gerencia Sub Regional Utcubamba, el 38.0% de servidores encuestados NO conocer los sistemas de control y solamente un 10.0% de los servidores encuestados opinan NO SABER sobre los sistemas de control en la Gerencia Sub Regional Utcubamba.

VI.RECOMENDACIONES

- Implementación de talleres de gestión y clima institucional para mejorar clima institucional y gestión administrativa en colaboradores de la Gerencia Sub regional Utcubamba, que facilite el cumplimiento de los objetivos de la institución.
- Que la oficina cuente con un plan de capacitación a los trabajadores para mejorar las funciones administrativas para el cumplimiento de las deficiencias encontradas, por medio de programas de capacitación.
- Se sugiere al personal administrativo realizar capacitaciones para un mejor desempeño laboral que permita mejorar la calidad de servicio al usuario.
- Actualizar el registro de base de datos del personal administrativo.

REFERENCIAS

Albañil (2015) Descentralizado del Cantón Suscal. España

Arnoletto y Díaz (2009) Sistema I. Autoritarismo Explotador

Barbarán G. (2015). La auditoría gubernamental y su incidencia en el desarrollo de la Gestión de las entidades públicas (tesis de doctorado). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.

Bautista (2006). La ética en la gestión Pública: Fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobernantes (tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid, España

Cortez, R. y García, A. (2011). Mejoramiento del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Sector Salud: El Caso de Nicaragua, Revista Ciencias Sociales, 38 (69), 83-97 Recuperado de <http://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/103>.

Correa, W. (2013) Sistema de evaluación para Mejorar el Desempeño del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Suscal, provincia de Cañar (tesis de maestría). Ecuador

Cuenca, J. (2009). Justificación Metodológica. España

Cuesta, A. (2005) Tecnología de Gestión de Recursos Humanos 2da edición, revisada y ampliada. La Habana, Ed. Academia.

Chiavenato. (1999) Administración de recursos humanos. Ed. Mc. Graw Hill. Colombia.

Chiavenato, I. (2002) Gestión del Talento Humano. Ed. Pretice Hall Bogota.

Chiavenato, I. (2009) Comportamiento Organizacional - La dinámica del Éxito en las organizaciones. 2da edición, editorial mexicana, Reg. Num.736.

Chiavenato, I. (2001) Administración Proceso Administrativo, 3ta edición. Bogotá-Colombia, editora Solano.

Chiavenato, I. (2000) Administración Recursos humanos 5ta. Edición. Bogotá-Colombia, editora Solano.

- Dávila, (2001) Teorías postmodernas de la administración. Lima- Perú
- Diego (2006) La ética en la gestión Pública, Fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobernantes (tesis de doctorado Universidad Complutense), Madrid, España.
- El Congreso de la Republica. (23 de julio de 2002) Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la contraloría General de la Republica. N° 27785. Normas legales Diario Oficial El Peruano. pp. 226885.
- Encimas, A. y Buelna,R. (2011) Modelo de desempeño humano para la mejora del clima organizacional en el área administrativa en una institución de Educación Superior, Revista el Buzón de Paciolivol.74Recuperado:http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/31.-_result_1__1.
- Fernández, Hernández y Baptista, (2010) Diseño de investigación. Perú
- Guerrero, J. (s.f.). Auditoría financiera. Universidad Peruana de los Andes. Educación a Distancia.
- Hellriegel, Jackson, Slocum (2002) Teoría de la burocracia de WEBER
- Hall (1973) El enfoque de Contingencia.
- Fayol, H. (2014) Administración general e industrial (mensaje en un Blog). Recuperado <http://bibliotecagratis.blogspot.pe>
- Flores y Garrido (2011) En su tesis Administración Educativa y su Relación con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa 82952 Divino Maestro San Marcos 2011, UCV.
- Isaza C. (2012). Arreglos institucionales de rendición de cuentas para el control de la corrupción en Colombia (tesis de doctorado). Universidad Complutense, Madrid, España.
- JONES, G. y George, J. (2016). Administración Contemporánea. Recuperado de www.biblioteca.soymercadologo.com
- Likert (1965) Sistema I. Autoritarismo Explotador. España
- Marcillo, N. (2014). Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos

descentralizados del Sur de Manabí. (Tesis de doctor). Recuperado de Max Weber, (1864-1920) teoría de la dominación. Lima

Mcklevey; Aldrich, (1983). Elementos esenciales de la Organización Administrativa Pública.

Mena, W. (2014) Propuesta de Modelo de Gestión por Competencias Orientado al personal Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Cuenca, (trabajo de maestría).
http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11128/1/Mena_Juna_Wilma

Morillo (2010) Valoración del Sistema de Control interno y su contribución en la gestión Administrativa de la Universidad Nacional de Cajamarca: Periodo del 2010 al 2012

Montaño e Ibarra (1992) Administración Pública con la Teoría de la Organización. España.

Navarro (2014) Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil de Ciudad Obregón, Sonora

Pérez y Rivera (2015) Variables finales. España

Quiñonez, V. X. (2013) El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño Laboral de los Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE). Quito Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/372>

Robbins y Coulter (2010) *Teoría de la Administración* de Robbins y Coulter.
Sisto V. (2000), *Teoría de la Administración y Organización Pública*. España
Sotomayor J. (2009) El control gubernamental y el sistema de control interno en el Perú (tesis de doctorado). Universidad San Martín de Porras, Lima, Perú.

Tello, C. (2007) Planeación Estratégica- fundamentos de la Administración
Recuperado: www.lettrak.com.co/alejandro/material/adm/planeacion_2.pdf.

Toala, S. (2014) Diseño de Clima Organizacional como Mecanismo de Atención y su incidencia en el Desempeño profesional de los Servidores Públicos del Ilustre Municipio de Jipijapa – 2013 (Tesis de doctorado)
Recuperado de
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/734/1/TOALA_SANDRA

Ossorio, A. (2003) Planeamiento Estratégico, 5ta edición. Editorial. Diseño e impresión. Direcc. Nac. INAP.

Yovera (2013) El Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área administrativa del Instituto universitario de Tecnología de Yaracuy.

Vizcarra (1999) El enfoque socio – técnico. Argentina

Ugarte S. (2003) La contabilidad gubernamental como factor hacia la calidad total de la Gestión Financiera (tesis de doctorado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

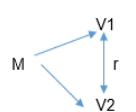
Zan, 1989 La Teoría de la Organización. España

Zayas, P. (2004) El Diseño del Sistema de la Gestión de Recursos Humanos. www.monografias.com consultado en 2004.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima institucional y gestión administrativa en colaboradores de la gerencia sub regional Utcubamba – gobierno regional Amazonas.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación entre Clima institucional y gestión administrativa en colaboradores de la gerencia sub regional Utcubamba – gobierno regional Amazonas o?	¿Cuál es la relación entre Clima institucional y gestión administrativa en colaboradores de la gerencia sub regional Utcubamba – gobierno regional Amazonas o?	<p>Hipótesis Principal</p> <p>Existe una relación significativa entre Clima institucional y gestión administrativa en colaboradores de la gerencia sub regional Utcubamba – gobierno regional Amazonas o</p>	<p>Variable 1</p> <p>Clima institucional</p> <p>Variable 2</p> <p>gestión administrativa.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>Está compuesta por los 25 colaboradores de la Gerencia Sub regional Utcubamba – Gobierno Regional Amazonas</p>	<p>Cuantitativo</p> <p>→ No Experimental</p> <p>Diseño → Transeccional</p> <p>Tipo Descriptiva</p> <p>→ Correlacional</p>  <p>Dónde:</p> <p>M= Muestra en estudio</p> <p>V1=Clima Institucional</p> <p>V2= Gestión administrativa</p>	<p>Cuestionario de Encuesta</p> <p>Escala de Likert</p>

Anexo 2: Ficha de recolección de datos

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario ha sido diseñado para recabar información con respecto a la Gestión Administrativa con fines de investigación, por ello su contribución es sumamente valiosa. Le agradeceremos consigne su respuesta con la mayor sinceridad y objetivismo posible.

Los investigadores.

A. DATOS GENERALES:

1. **Unidad Técnica:**
2. **Condición Laboral:**
Nombrado..... Contratado (DL. 276)..... CAS.....
3. **Género:** M F.....
4. **Nivel Educativo:**
Profesional..... Técnico.....

B. INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de interrogantes vinculadas a la actividad que desempeña en la Unidad técnica en la que Usted labora. Le agradecemos que responda según la escala marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su opinión. No hay respuesta buena ni mala.

ESCALA:

- | | |
|------------------------------|--------|
| a. Totalmente de Acuerdo. | (TA) |
| b. De acuerdo. | (A) |
| c. Medianamente de acuerdo. | (MA) |
| d. En desacuerdo. | (D) |
| e. Totalmente en Desacuerdo. | (TD) |

C. CUESTIONARIO:

PREGUNTAS	ESCALA				
	TA	A	MA	D	TD
1. ¿La estructura orgánica otorga eficiencia al funcionamiento administrativo en el que usted opera?					
PREGUNTAS	ESCALA				
	TA	A	MA	D	TD
2. ¿La organización de la entidad permite acelerar los procesos con las demás unidades técnicas con las que se relaciona?					
3. ¿Se fundamenta la estructura orgánica, en principios y característica según los requerimientos del sistema administrativo en el que usted opera?					
4. ¿La estructura orgánica, facilita la interrelación y la atención de requerimientos de los sistemas administrativos de gestión pública?					
5. ¿Se otorga autonomía administrativa respetando los requerimientos normativos del sistema administrativo en el que usted opera?					
6. ¿Tiene libertad para tomar decisiones al realizar su trabajo?					
7. ¿Faculta la autoridad superior para que tome decisiones en su ámbito funcional?					
8. ¿Conoce los Dispositivos legales y Directivas internas y externas que determinan sus funciones?					
9. ¿Cumple sus funciones de acuerdo a los Dispositivos legales y Directivas en la unidad en que se desempeña?					
10. ¿Sus funciones son coherentes con las normas vigentes del Sistema Administrativo en el que usted opera?					
11. ¿Recibe alguna inducción y adiestramiento para cumplir sus funciones en el marco del sistema administrativo en el que usted labora?					
12. ¿Se priorizan los procedimientos estratégicos (Visión, Misión) para el logro de meta y objetivos?					
13. ¿Se aplican procedimientos eficientes en la ejecución de procesos técnico del sistema administrativo en que usted opera?					
14. ¿Tengo a mi alcance un Manual de Procedimientos que facilite la ejecución de mis funciones?					

15. ¿Se ordena racionalmente los puestos laborales con fundamento en los deberes, responsabilidades y requisitos mínimos requeridos para su eficiente desempeño?					
	ESCALA				
	TA	A	MA	D	TD
16. ¿El desplazamiento de personal responde a requerimientos técnicos y operativos?					
17. ¿La capacitación y especialización está relacionada con las funciones que desempeña?					
18. ¿Las políticas de capacitación implementadas por la entidad son adecuadas?					
19. ¿Considera que la institución tiene una política adecuada de promociones y ascensos importante para tu desempeño laboral?					
20. ¿Se siente respaldado y reconocido en su lugar de trabajo?					
21. ¿Se establece adecuada asignación de ambientes para el ejercicio de sus funciones?					
22. ¿Se asigna mobiliario, herramientas y equipos apropiados?					
23. ¿Los programas informáticos de uso de la Unidad Técnica al que está adscrito son operativos y facilitan el cumplimiento de sus funciones con eficiencia y eficacia?					
24. ¿Los programas informáticos internos permiten enlazar las actividades y funciones en tiempo real?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INSTRUMENTO – CLIMA LABORAL CL-SPC

(Sonia Palma Carrillo)

ESCALA DE OPINIONES

A continuación encontrará preguntas sobre aspectos relacionados con el Clima institucional en colaboradores de la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Gobierno Regional Amazonas, en la cual solicito su apoyo para responder las siguientes preguntas. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con una (X) solo una alternativa la cual es necesario para la elaboración de la tesis:

Fecha: _____

Jerarquía Laboral: Administrativo o:

Condición Laboral: Nombrado Servicios Personales CAS

Nivel de educación: Profesional Técnico Auxiliar

Nº	PREGUNTAS	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
3	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
4	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
5	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
6	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
7	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
8	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
9	Se valora los altos niveles de desempeño.					
10	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
11	Existen suficientes canales de comunicación.					
12	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					

CL-SPC

Nº	PREGUNTAS	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
13	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
14	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

15	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
16	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
17	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
18	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
19	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
20	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
21	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
22	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
23	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
24	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
25	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
26	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
27	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
28	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
29	Existe un trato justo en la empresa.					
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

CL-SPCGRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Baremo gestión administrativa

- 0 – 24 puntos (Totalmente en desacuerdo)
- 25 – 48 puntos (En desacuerdo)
- 49 – 72 puntos (Medianamente de acuerdo)
- 73 – 96 puntos (De acuerdo)
- 97 – 120 puntos (Totalmente de acuerdo)