



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Relación del clima organizacional y la gestión administrativa en los
trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021

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

AUTOR

Santillan Vera Omar Sadit (ORCID: 0000-0002-9419-113)

ASESOR

Dr. Merino Núñez Mirko (ORCID: 0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, quienes me apoyan en mis metas académicas y personales, siendo el motor y sentido de mis logros.

Agradecimiento

A las personas que me brindaron su apoyo desinteresado para realización de esta investigación.

A los colaboradores del Programa AURORA, por su participación y apoyo para tener los resultados de la investigación.

Al asesor universitario y docente, ya que me apoyó y brindó la asesoría necesaria para lograr finalizar el estudio.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	12
3.2. Operacionalización de variables.....	12
3.3. Población/Muestra	14
3.4. Técnicas de recolección de información.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable clima organizacional	13
Tabla 2. Operacionalización de la variable gestión administrativa	14
Tabla 3. Prueba de normalidad	16
Tabla 4. Variable clima organizacional.....	17
Tabla 5. Variable gestión administrativa	18
Tabla 6. Análisis de correlación para hipótesis general	19
Tabla 7. Dimensión realización personal	20
Tabla 8. Análisis de correlación para hipótesis específica 1	21
Tabla 9. Dimensión involucramiento laboral	22
Tabla 10. Análisis de correlación para hipótesis específica 2	23
Tabla 11. Dimensión supervisión	24
Tabla 12. Análisis de correlación para hipótesis específica 3	25
Tabla 13. Dimensión comunicación	26
Tabla 14. Análisis de correlación para hipótesis específica 4	27
Tabla 15. Dimensión condiciones laborales	28
Tabla 16. Análisis de correlación para hipótesis específica 5	29

Resumen

En la presente investigación titulada “Relación del clima organizacional y la gestión administrativa en los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021”, se tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021. La investigación fue de tipo aplicada, con diseño correlacional, no experimental y transversal. La población fue de 120 colaboradores, aplicándose la encuesta a una muestra de 50 colaboradores del Programa Nacional AURORA. En los resultados se tuvo que hubo una correlación fuerte ($R = 0,974$), y significativa ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a). Con ello se puede afirmar que: a mayor nivel de clima organizacional, mejor gestión administrativa habrá en los trabajadores del Programa Nacional Aurora.

Palabras clave: gestión, clima organizacional, involucramiento laboral.

Abstract

In the present investigation entitled "Relationship of the organizational climate and administrative management in the workers of the National Aurora Program, Lima 2021", the main objective was to determine the relationship between the organizational climate and the administrative management of the workers of the National Aurora Program, Lima 2021. The research was of an applied type, with a correlational, non-experimental and cross-sectional design. The population was 120 employees, applying the survey to a sample of 50 employees of the AURORA National Program. In the results there was a strong correlation ($R = 0.974$), and significant ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); Due to this, the null hypothesis (H_0) was rejected and the alternative hypothesis (H_a) was accepted. With this, it can be affirmed that: the higher the level of organizational climate, the better administrative management there will be in the workers of the National Aurora Program.

Keywords: management, organizational climate, labor involvement.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, en la problemática de las organizaciones, Rambay et al. (2017) manifiesta que hay influencia de múltiples factores en la caracterización de clima laboral a nivel organizacional, pero hay principalmente algunos factores que conducen a un clima desfavorable para la realización de las metas marcadas por las organizaciones, lo cuales son: comunicación no frecuente ni directa con el colaborador, permitiendo la crítica y no contribuyendo a la formulación de mejores estrategias; no reconocer que los trabajadores han hecho un buen trabajo a través de algunas acciones objetivas; el ambiente de trabajo tiene características inadecuadas, como distribución del ambiente desfavorable, luces tenues y mucho ruido en el medio ambiente, además del estilo de liderazgo autoritario del jefe.

Por otro lado, Sagredo y Castelló (2019) manifiestan que, en cuanto a las organizaciones públicas, como las organizaciones privadas, estas organizaciones tienen metas y buscan brindar buenos servicios al máximo, pero la mayor diferencia es que son entidades que no buscan lucro, sino que brindan servicios de calidad a la ciudadanía y buscan reducir su jurisdicción, brechas económicas, sociales, institucionales y ambientales en la organización, para lo cual se debe priorizar contar con empleados comprometidos con la gestión, que trabajen en un ambiente laboral favorable y puedan brindar plenamente los servicios a la ciudadanía.

En el contexto nacional, Cadillo (2017) indica que los métodos de investigación de la administración son diversos y una principal finalidad de las instituciones educativas es generar una mejora en la calidad de educación. Al respecto, se ha señalado que esto significa cambiar el estilo de gestión del desarrollo de los administradores escolares. En muchos casos, carecen de capacidad de liderazgo y dirigen organizaciones rígidas en sus estructuras, no comprenden las funciones específicas de los actores y la gestión. los métodos no funcionan bien, bueno, y debido a que los padres y la comunidad están fuera de contacto, los principales objetivos de la institución educativa, se refleja en la falta de gestión administrativa.

Esto se relaciona y complementa con lo indicado por Castillo et al. (2019) describe que, en cuanto al clima organizacional, se considera la relación en el ambiente laboral para lograr una administración exitosa. En muchas instituciones hay

desconfianza, afiliación y conflictos entre los componentes que constituyen la agrupación educativa. Obviamente, si hay un problema con el medio ambiente, absolutamente no podrás trabajar, es decir, no pagar los intereses administrativos debidos, lo que afectará el ambiente de la organización.

En el contexto local, se tiene que, en el Programa Nacional AURORA, el clima organizacional se ha visto afectado, muchas veces en base a la gestión administrativa por parte de los directivos. Es por ello que se aborda esta problemática, con la finalidad de conocer la influencia que tiene esta gestión administrativa, y con ello poder sustentar la relevancia para acrecentar el clima organizacional.

Ante ello, el problema general planteado en el estudio fue; ¿Existe un vínculo entre el clima de la organización y la gestión administrativa de los empleados pertenecientes al Programa Nacional Aurora, Lima 2021?; de igual manera se tienen los siguientes problemas específicos; ¿Existe una relación significativa entre la realización personal y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021?; ¿Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021?; ¿Existe un vínculo revelador entre la supervisión y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021?; ¿Existe un vínculo significativo entre la comunicación y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021?; ¿Existe un vínculo relevante entre las condiciones laborales y la gestión administrativa de los empleados que forman parte del Programa Nacional Aurora, Lima 2021?

La investigación se justifica de manera teórica debido a que se analizarán las teorías respecto al clima organizacional, tomándose las descripciones y análisis de la estructura, recompensas, relaciones e identidad.

La investigación se justifica de manera práctica, debido a que se tendrá resultados medibles en cuanto a la correlación de las variables de investigación, con un rango descriptivo e inferencial a partir de los datos obtenidos de las herramientas de aplicación.

La investigación se justifica de manera metodológica, debido a que se utilizarán métodos claros y concisos, se aplicará una técnica llamada encuesta a las muestras

de investigación para obtener resultados confiables después de la evaluación de confiabilidad del instrumento.

Como objetivo general de la investigación se planteó lo siguiente; Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021. Teniendo a su vez objetivos específicos tales como; Conocer la relación entre la realización personal y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021; Definir la relación entre el involucramiento laboral y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021; Conocer la relación entre la supervisión y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021; Definir la relación entre la comunicación y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021; Definir la relación entre las condiciones laborales y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

En las hipótesis, se consideraron tanto la hipótesis nula como alterna, teniendo como hipótesis nula; No existe influencia significativa del clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021; y como hipótesis alterna; Existe influencia significativa del clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En lo que corresponde a investigaciones internacionales, se cuenta con Bustamante (2021), quien en su estudio tiene como meta examinar el vínculo entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la educación privada San José "La Sal" en Latacún, Provincia de Cotopaxi. La población de muestra que se consideró como la herramienta de este estudio investigativo, está compuesta por 88 empleados de la institución. El estudio no es experimental y tiene una vista transversal porque se considera que se realizó dentro de un lapso específico. Se basa en métodos cuantitativos y utiliza encuestas como herramientas de medición. La herramienta de medición es verificada directamente por Alpha de Cronbach y se lleva a cabo el proceso de validez de contenido. El procesamiento de la información utiliza la versión SPSS 25 del programa y los resultados demuestran que las variables administrativas están poco desarrolladas en comparación con las variables de clima organizacional parcialmente desarrolladas. También ha sido verificado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.858; a un nivel de significancia de 0.01, existe una muy buena correlación entre la gestión administrativa y las variables de clima organizacional. Por lo tanto, se deduce que la gestión administrativa es indispensable en una organización para que los involucrados puedan ejecutar de manera efectiva y correcta para alcanzar las metas de la organización.

Otra investigación consultada fue de Wilches (2018), quien tuvo como meta delimitar la forma en que el clima organizacional puede incidir en la satisfacción laboral de los colaboradores. La metodología fue de enfoque mixto, teniendo como muestra a los 40 colaboradores de la empresa. Las técnicas empleadas fueron la entrevista y la encuesta. A través de los resultados se destacó una visión competente del clima de la organización, en la cual resaltan los elementos que componen el clima laboral, además del trabajo en equipo y el respeto, sumando los valores y principios esenciales que permiten realizar una promoción y estímulo en las relaciones benéficas y que modifican el desempeño de las distintas labores. Este se vincula con distintos elementos como la comunicación efectiva, debido a que suele darse un proceso adecuado entre el vínculo que tienen empleados y jefes. Sumado a esto, la existencia de la confianza es un elemento fundamental en la empresa, pues refleja el desarrollo de una autonomía e independencia mayor y de responsabilidad, los cuales son

esenciales para la mejora constante de destrezas y habilidades en los trabajadores, así como otros elementos como es el caso del sentido de orgullo y de pertenencia a la institución laboral u organización.

También contamos con el estudio de Sabogal y Vargas (2017), quienes tuvieron como fin desarrollar una táctica de gestión administrativa para fortalecer el desempeño del coordinador de cursos de posgrado de la Universidad Nacional de Colombia. Este trabajo se ejecutó bajo un paradigma de investigación mixto, teniendo como fases al diseño, ejecución, recolección y análisis de datos cualitativos y cuantitativos con el fin de establecer resultados bajo un método de investigación. En los resultados, se tuvo que se propuso un método para fortalecer el programa de posgrado de la Universidad Nacional de Colombia, que constituirá un nuevo marco de aprendizaje y servirá de apoyo al desempeño futuro del coordinador del curso. La implementación se llevó a cabo a través de estrategias como el registro de egresados para promover la comunicación y el contacto, reuniones de coordinadores nacionales de programas de posgrado y técnicas para mejorar las relaciones posgrado-universidad. Estos mecanismos conducen al fortalecimiento del programa y, en última instancia, fortalecen los lineamientos de política de los programas de posgrado en universidades nacionales.

Otra investigación analizada es de Tamares (2019), tuvo como finalidad determinar el clima organizacional del personal del Hospital Universitario de Sucre. La investigación tuvo enfoque descriptivo, teniendo como metodología las entrevistas y encuestas, siendo aplicadas a 104 funcionarios. En los resultados se tuvo que existe una desmotivación por parte del 76,9% debido al incumplimiento de pagos, el 49% tiene un mal comportamiento y actitud, además de detectarse favoritismos y desigualdad. Dado que no existen reuniones de coordinación periódicas para analizar el comportamiento y el desempeño, los funcionarios se sorprenden por el despido repentino y la emisión de memos de alerta.

Se consultó también a Macías y Saltos (2020), donde en su investigación se tuvo como propósito, establecer cuál es el impacto que tiene el clima de la organización en el desempeño de las funciones laborales. La investigación fue de tipo descriptiva con diseño cualitativo. Los instrumentos fueron el cuestionario y la observación directa. En los resultados se tuvo que se encontraron tres factores de

riesgo: la amistad, la motivación del decano y la motivación de los responsables de la investigación, divulgación y evaluación. Los tres factores en un estado preventivo son la necesidad de mejorar la competitividad de los pares docentes, los resultados de la evaluación deben enfocarse en superar las debilidades, y la necesidad de incrementar el entusiasmo del vicedecano y la coordinación. En términos de desempeño laboral, el espacio físico es crucial y se descubrió que se deben tomar acciones inmediatas para regular la temperatura en áreas como docencia, administración, gestión y contacto.

En los antecedentes nacionales contamos con el estudio de Candela (2018), la cual tenía como fin precisar si el clima organización y su influencia tiene algún efecto en modificar afectando la gestión administrativa y académica de Business Links Language -Lima. Además, el tipo de investigación es explicativa y a nivel aplicativo; sobre la población estudiada, estuvo compuesta por la Escuela de Idiomas Business Links en el Distrito de Miraflores - Lima, con una población de sesenta y seis Docentes y veintiún administrativos. Como conclusión se tuvo que los datos recolectados y posteriormente comparados pueden confirmar que la influencia del clima organizacional ha afectado significativamente la gestión administrativa y académica del Business Links Language Institute-Lima.

Se consideró también a Fernandez (2021), tuvo como propósito establecer cuál es el vínculo entre las variables de la gestión administrativa y el rendimiento laboral que tiene el personal docente perteneciente a la Institución Educativa “Andenes de Chilina”, en la ciudad de Arequipa, en el 2020. En la metodología, fue tipo puro de investigación, también llamada investigación básica. El nivel de investigación es correlacional, lo que determina el vínculo entre las dos variables en la investigación. Se utilizó métodos cuantitativos y transversales para trabajar bajo deducción hipotética, ya que la medición solo se realizó una vez. La población de la muestra incluye 28 maestros y maestras, todos los cuales se encuentran dentro del nivel de educación básica (primaria, primaria y secundaria). La investigación arrojó resultados obtenidos mediante la prueba estadística de correlación de Pearson, la cual se aplicó a las variables antes señaladas, $r = 0.834$ (alta correlación positiva), y el nivel de significancia es 0.000, que es menor al valor esperado ($p < 0,05$). Es por ello que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis original. La conclusión es que

existe una correlación positiva significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa "Andenes de Chilina" en Arequipa en 2020.

También se tiene al estudio de Mogollon (2019), tuvo como finalidad determinar el vínculo que hay entre la gestión administrativa y el clima de la organización, específicamente en el caso de la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura-2019. La investigación utilizó métodos cuantitativos, tipos básicos, niveles relevantes y diseños de correlación transversal no experimental. La población y la muestra estuvieron compuestas por 65 colaboradores de instituciones educativas. En los resultados se tuvo que del 100% (65) empleados de la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, el 27% (18) piensa que la gestión administrativa es desfavorable, el 55% (35) piensa que es gestión regular y el 18% (12) piensa que sí es excelente. Por otro lado, al ver los resultados del clima organizacional, del 100% (65) de los encuestados, el 24% (16) cree que el clima organizacional es desfavorable, el 61% (39) cree que el clima organizacional es normal, y 15% (10) indica que es excelente. Al comparar la hipótesis de investigación con la prueba no paramétrica de Spearman Rho ($r = 0,64$), se encontró que la gestión administrativa está significativamente relacionada con el clima organizacional de la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva.

Además se consideró a Chávez y Hernani (2018), quienes establecieron en su investigación poder demarcar cuál es el vínculo entre el clima de la organización y la gestión administrativa de los empleados que forman parte de la Oficina de Tesorería de la Sede del Ministerio de Educación en los meses de mayo a julio del año 2018. En la metodología, se tiene que es de nivel aplicativo, diseño no experimental y método cuantitativo; la muestra de investigación fue de sesenta trabajadores. Los resultados de la investigación arrojaron que el 68,3% de los trabajadores, consideraba que el ambiente organizacional que reinaba en la oficina era muy adecuado, mientras que el 55,0% de estos consideraba que la gestión administrativa del lugar era muy adecuada. Concluyendo que existe una correlación estrecha, directa y positiva muy elevada entre el clima de la organización y la gestión del área administrativa.

También tenemos a Roncall (2020), que en su estudio tuvo como objetivo principal determinar si el clima laboral está relacionado con la administración del

Departamento Regional de Educación (DRELP) de la Provincia de Vauula Lima. Lima.2016. En la metodología, se realizó un trabajo de método empírico cuantitativo, el alcance fue básico, el diseño es no experimental, y tuvo un diseño transversal. La población de estudio estuvo conformada por 2.520 personas, de las cuales 450 eran gerentes, y 2.070 fueron 334 personas seleccionadas entre gerentes y docentes de la Dirección Regional de Educación de Lima. El muestreo es simple y aleatorio para estimar la proporción, utilizando técnicas de observación y encuesta, utilizando un cuestionario Likert, compuesto por 18 ítems, y distribuido a los gerentes y docentes de Lima y la Dirección Provincial de Educación, así como a las unidades de gestión educativa local. Como resultados se tuvo que con un nivel de confianza del 95%, se encontró que existe un alto nivel positivo entre el clima laboral y la gestión administrativa, y el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.848. Este resultado indicó que el clima laboral es muy importante para la implementación de la gestión administrativa eficiente, porque para cualquier tipo de organización el factor humano es un activo básico, que puede mejorar y transformar bienes o servicios, y requiere un ambiente de trabajo eficiente.

En las teorías relacionadas del tema, Araque et al. (2018) describe al clima laboral como un punto característico que es mayormente estable dentro de las organizaciones, afecta los comportamientos y sus miembros tienen interacción con él, debido a ello puede demostrarse mediante la cuantificación de diversos aspectos de la organización.

También se define, según Pedraza (2018), como la percepción de que los individuos que forman parte de la organización en su conjunto establecen diversas relaciones en el entorno laboral. El ambiente organizacional considera que caracterizar el comportamiento del personal físico depende principalmente del comportamiento de la gerencia y de las condiciones organizacionales, por lo que la respuesta del personal debe basarse en su percepción del clima laboral.

Guerrero et al. (2019) manifiestan que, en los tipos de clima organizacional, tenemos al clima de tipo autoritario, donde se tiene al autoritarismo explotador, que es donde no se muestra plena confianza en el empleado responsable, casi no hay interacción entre colegas y el jefe es el único que decide, es un ambiente de trabajo deprimente. También en esta clasificación está el autoritarismo paternalista, que es si

la característica de los gerentes es buscar dar confianza a los empleados responsables, los empleados son recompensados por sus logros, tienen suficiente nivel de supervisión y los empleados tienen cierto nivel participativo en las decisiones que se toman.

En el clima tipo participativo, se tiene al clima consultivo, que es donde el gerente tiene confianza en los empleados, tiene buena comunicación y es fluido, los empleados pueden tomar decisiones y el jefe los apoya. El clima de participación en grupo es donde se tiene una gran confianza en la capacidad de los empleados para realizar las tareas que se les encomiendan, el nivel de motivación laboral a menudo afecta la realización de los objetivos marcados, y existe suficiente retroalimentación sobre los puntos de mejora.

Las dimensiones del clima organizacional, según Chaparro y Vega (2007), son supervisión, involucramiento laboral, realización personal, condiciones laborales y comunicación. Las condiciones laborales se refieren a las opiniones de los participantes de la organización sobre la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo señaladas por la organización, que conducen a uno u otro estado climático. Los elementos estructurales están relacionados con las reglas, procedimientos, procedimientos y otras condiciones que enfrentan los participantes de la organización en el proceso de trabajo.

Respecto a la realización personal, se tiene que la compensación salarial parece ser considerada como la única condición determinante de la satisfacción laboral que puede traer un buen clima organizacional, sin embargo, este es solo un aspecto a considerar. Lo importante para ellos son todas las demás maneras de estímulo que la organización da a sus participantes para el desempeño de sus labores. La evaluación de la agencia del trabajo sobresaliente y los incentivos y recompensas otorgados antes es un asunto de esta dimensión.

En cuanto al involucramiento laboral, esta dimensión es inevitable en el clima de la organización, pues aunque bien todo trabajador asume cada tarea como una parte de sus labores, pero para que el empleado se involucre en su trabajo también requiere de un estímulo o factor motivacional, que en este caso se convierte en una recompensa, ya sea porque es un excelente empleado. Definitivamente es digno de

recompensa por la realización efectiva de las tareas encomendadas, cuando el trabajador pone un esfuerzo adicional en la organización. Te motiva a integrarte mejor y trabajar de manera eficiente. Sin embargo, la institución donde se ubica el instituto tiene una particularidad, las personas que trabajan en él no se ven recompensadas ni se sienten económicamente, sin mencionar sus incentivos psicológicos, es decir, no se sienten valoradas.

En la dimensión comunicación se tiene que los miembros de la empresa creen que la interacción social en el marco del respeto mutuo, la cooperación y el buen trato es la base de la productividad y la creación de un ambiente de trabajo agradable. Se trata del componente o factor central que tiene la percepción del clima entre los diversos eslabones, bien sea entre los pares, profesores y la gerencia. Hacer una medición precisa del estado de estos vínculos, resulta un elemento fundamental para establecer el clima de la organización. Un clima laboral agradable está fundamentado en un vínculo de estabilidad y visión positiva entre quienes integran la organización.

En la dimensión supervisión, está relacionado a que el empleado no solo sea controlado, sino también apoye de forma activa en las tareas, hace referencia a la sensación que se tiene de ser parte de un grupo, de la organización en la que se labora, de tener el sentimiento de saberse que es uno mismo, además de ser un miembro valioso y que resulta esencial pues contribuye a alcanzar las metas organizacionales. El sentido de pertenencia se entiende como identificación y constitución del sentido de identidad de una organización, y actuando de acuerdo con las pautas marcadas por la organización, este sentimiento es el resultado de la interacción habitual entre los miembros. Lo que necesitan los autores es algo interesante, porque todos reconocen su institución y comparten el sentido de objetivo común donde permanecen el mayor tiempo posible, convirtiéndolo en un segundo hogar, y lo desarrollarán para mantener un clima organizacional adecuado.

En la variable de gestión administrativa, Mendoza-Zamora et al. (2018) describe que es un proceso, porque todas las personas responsables del mismo, independientemente de sus habilidades y actitudes, han realizado determinadas actividades interrelacionadas para alcanzar las metas y objetivos organizacionales esperados por estas organizaciones.

Chiavenato (2011) destaca que en la gestión administrativa se abarcan distintas etapas: La planificación, el proceso de organización, la dirección y el control. La planificación se considera al momento de determinar las prioridades de la organización a lograr. Para esto, se necesita puntualizar el diagnóstico de la organización, establecer el análisis interno de la organización, contemplando sus fortalezas y debilidades, además de un análisis externo que contemple las oportunidades y amenazas; partiendo de esta base, se busca erigir la coalición estratégica y tomar en cuenta la misión y visión de la organización, los objetivos estratégicos y las tareas y funciones a desempeñar.

La estructura implica dividirse el trabajo, la organización por departamentos, la distribución de actividades y funciones que conlleva, la formación de unidades flexibles y afines, y define los perfiles de trabajo importantes en las diferentes áreas laborales. La dirección refiere a la influencia en las demás personas, teniendo liderazgo y motivación a los superiores. El control implica un seguimiento permanente del logro de las metas establecidas, y se deben identificar las brechas que necesitan ser mejoradas. Por lo tanto, es importante ser flexible en la comprensión de cómo generar una adaptación a cambios, por lo que se debe implementar la retroalimentación para que los empleados puedan mejorar su desempeño.

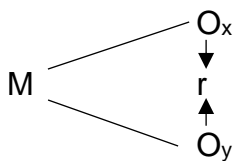
III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

El tipo de estudio es aplicado, Ñaupas et al. (2014) indica que esto es debido a que se cuenta con un problema mapeado y analizado por el investigador, tratándose de brindar respuestas como resultados del estudio.

El diseño de esta investigación corresponde a uno no experimental, correlacional y transversal. Es no experimental, ya que como indica Rodríguez (2005), no se realizará la manipulación de la muestra de estudio ni de las variables. Se indica también que es transversal, toda vez que la medición de los datos se realizará en un solo tiempo determinado. Es correlacional debido a que el estudio se centra en analizar la relación existente entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar (AURORA).

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Es la muestra de colaboradores del programa AURORA

O_x = Son las observaciones del clima organizacional

O_y = Son los resultados de la gestión administrativa

r = Coeficiente correlacional de las variables

3.2. Operacionalización de variables

Variables:

Variable Independiente: Clima Organizacional

Definición Conceptual:

Araque et al. (2018) señala que el clima de la organización se trata de una propiedad aproximadamente estable que pertenece al entorno interno de la entidad,

el cual es percibido por los miembros que la componen y que además puede incidir en su comportamiento actitudinal.

Definición Operacional:

De acuerdo con Chaparro y Vega (2007), las dimensiones que componen el clima de la organización son la realización individual, el involucramiento profesional, la inspección, el proceso comunicacional y las circunstancias laborales.

Variable Dependiente: Gestión Administrativa

Definición Conceptual:

Mendoza-Zamora et al. (2018) manifiesta que la gestión administrativa es un proceso donde todos los involucrados son responsables, debido a que las actividades se encuentran relacionadas entre sí.

Definición Operacional:

Las dimensiones de la gestión administrativa son definidas por Chiavenato (2011), quien indica que son las siguientes: planificación, organización, dirección y control.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable clima organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA E ÍNDICES	NIVELES O RANGOS
Realización personal	Desarrollo personal Desarrollo profesional	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.		
Involucramiento laboral	Compromiso con la institución Identificación con la institución	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.	Escala: Ordinal Nivel: Politómica Escala de Likert de 5 posiciones (desde 1="muy en desacuerdo", hasta 5= "muy en acuerdo")	Muy favorable: 210-250 Favorable: 170-209 Mediadamente Favorable: 130-169
Supervisión	Apoyo a las tareas Funcionamiento	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.		Desfavorable: 90-129 Muy desfavorable: 50-89
Comunicación	Fluidez en la comunicación Claridad en la comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.		
Condiciones laborales	Elementos materiales			

Elementos psicosociales	5, 10, 15, 20,
Elementos económicos	25, 30, 35, 40, 45, 50.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable gestión administrativa

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA E ÍNDICES	NIVELES O RANGOS
Planificación	Objetivos	1 al 4	Escala: Ordinal Nivel: Politómica Escala de Likert de 5 posiciones (desde 1="muy en desacuerdo", hasta 5= "muy en acuerdo")	Muy alto = 61-75 Alto = 45-60 Medio = 31-45 Bajo = 16 -30 Muy bajo = 1-15
	Metas			
Organización	Normas	5 al 8		
	Documentos			
Dirección	Cargos	9 al 12		
	Liderazgo			
Control	Motivación	13 al 16		
	Monitoreo			
	Retroalimentación			

3.3. Población / Muestra

La población es determinada por los 120 trabajadores del Programa (AURORA).

La muestra fue tomada a 50 colaboradores. El muestreo fue realizado de forma no probabilística intencional, por conveniencia, estableciendo criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores que trabajen actualmente en el Programa Nacional (AURORA).
- Disponer de tiempo para responder el cuestionario

Criterios de exclusión:

- No disponer de tiempo o no desear responder el cuestionario.

3.4. Técnicas de recolección de información

La encuesta es la técnica utilizada, que como indica Casas et al. (2016) se trata de un procedimiento empleado para recaudar los datos que son parte de la muestra

de la población escogida, su objetivo general consiste en sistematizar los resultados para una población de mayor magnitud.

Se utilizará como instrumento al cuestionario, el cual Hechavarrí (2012) define como una herramienta de recopilación de información que consta de una serie de preguntas o declaraciones continuas y organizadas. En la presente investigación se aplicaron 2 cuestionarios.

3.5. Procedimientos

La investigación se inicia con la autorización de autoridades del Programa Nacional AURORA, se les solicita autorización y adjuntará el proyecto de investigación a realizar para obtener la aprobación de la entidad, y aplica las herramientas correspondientes a los colaboradores de la entidad. Posteriormente, se utilizó el software SPSS versión 26 para el análisis estadístico descriptivo e inferencial para recoger la información necesaria para la investigación. Se hicieron las correspondientes explicaciones, discusiones, conclusiones y recomendaciones finales para obtener información importante.

3.6. Métodos de análisis de datos

Esta encuesta utiliza la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para evaluar los resultados del cuestionario La prueba de correlación estadística y los datos descriptivos de la encuesta se presentan en forma de tablas y gráficos. El cálculo estadístico de la correlación se realiza mediante la estadística de correlación de Pearson, considerando si es una correlación positiva o una correlación negativa.

3.7. Aspectos éticos

El desarrollo de la investigación considera principalmente la autenticidad de la información proporcionada, y cita apropiadamente a los autores y teorías para establecer esta investigación. Asimismo, se llevaron a cabo los procedimientos de confiabilidad y validez de la herramienta. Además, también se consideró el anonimato durante el proceso de recopilación de datos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de normalidad

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Gestión Administrativa	,090	50	,200	,914	50	,001
Variable Clima Organizacional	,084	50	,200	,917	50	,002

Fuente: Base de datos

En el análisis de normalidad, debido a que la muestra fue de 50, se analizó de acuerdo al estadístico de Kolmogorov-Smirnov. Como la significancia fue mayor a 0,05, los datos siguieron una distribución normal y se trabajó con la correlación de Pearson.

4.2. Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021

Tabla 4.

Variable clima organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	38
Medio	13	26
Alto	18	36
Total	50	100

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla anterior se tiene que el 38% indica que hay un nivel bajo de clima organizacional, mientras que el 36% indica que hay un nivel alto respecto al clima en el Programa Aurora.

Tabla 5.

Variable gestión administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	40
Medio	11	22
Alto	19	38
Total	50	100

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla anterior se tiene que el 40% indica que hay un nivel bajo de gestión administrativa, mientras que el 38% indica que hay un nivel alto de la variable.

- Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa del clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

Ha: Existe influencia significativa del clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

Tabla 6.

Análisis de correlación para hipótesis general

Correlaciones		Clima organizacional	Gestión administrativa
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,974**
	Sig. (bilateral)		0
	N	50	50
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,974**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	50	50

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

Fuente: Base de datos

Interpretación:

La tabla indica la correlación de R de Pearson positiva, teniendo una correlación fuerte ($R = 0,974$), y significativa ($Sig = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), por ello se puede decir que existe relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021. Esto indica que la relación encontrada fue directa y significativa, y se puede afirmar que: a mayor nivel de clima organizacional, mejor gestión administrativa habrá en los trabajadores del Programa Nacional Aurora.

4.3. Objetivo específico 1: Conocer la relación entre la realización personal y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021

Tabla 7.

Dimensión realización personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	38
Medio	15	30
Alto	16	32
Total	50	100

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla anterior se tiene que el 38% indica que hay un nivel bajo de realización personal, mientras que un 30% indica que hay un nivel medio.

- Hipótesis específica 1

Ho: No existe, influencia significativa de la realización personal en la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

Ha: Existe, influencia significativa de la realización personal en la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

Tabla 8.

Análisis de correlación para hipótesis específica 1

Correlaciones		Realización personal	Gestión administrativa
Realización personal	Correlación de Pearson	1	,948**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,948**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: Base de datos

Interpretación:

La tabla indica la correlación de R de Pearson positiva, teniendo una correlación fuerte ($R = 0,948$), y significativa ($Sig = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), por ello se puede decir que existe relación entre la realización personal y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021. Esto indica que la relación encontrada fue directa y significativa, y se puede afirmar que: a mayor nivel de realización personal, mejor gestión administrativa habrá en los trabajadores del Programa Nacional Aurora.

4.4. Objetivo específico 2: Definir la relación entre el involucramiento laboral y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021

Tabla 9.

Dimensión involucramiento laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	40
Medio	12	24
Alto	18	36
Total	50	100

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla anterior se tiene que el 40% indica que hay un nivel bajo respecto a involucramiento laboral, alegando que no se sienten muy involucrados con el lugar de trabajo.

- Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa del involucramiento laboral en la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

Ha: Existe influencia significativa del involucramiento laboral en la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

Tabla 10.

Análisis de correlación para hipótesis específica 2

Correlaciones		Involucramiento laboral	Gestión administrativa
Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	1	,987**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,987**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: Base de datos

Interpretación:

La tabla indica la correlación de R de Pearson positiva, teniendo una correlación fuerte ($R = 0,987$), y significativa ($Sig = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), por ello se puede decir que existe relación entre el involucramiento laboral y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021. Esto indica que la relación encontrada fue directa y significativa, y se puede afirmar que: a mayor nivel de involucramiento laboral, mejor gestión administrativa habrá en los trabajadores del Programa Nacional Aurora.

4.5. Objetivo específico 3: Conocer la relación entre la supervisión y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021

Tabla 11.

Dimensión supervisión

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	36
Medio	13	26
Alto	19	38
Total	50	100

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla anterior se observa que el 38% indica que hay un nivel alto en supervisión, indicando que la mayoría observa que se supervisa las labores en el trabajo.

- Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa de la supervisión en la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

Ha: Existe influencia significativa de la supervisión en la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

Tabla 12.

Análisis de correlación para hipótesis específica 3

Correlaciones		Supervisión	Gestión administrativa
Supervisión	Correlación de Pearson	1	,975**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,975**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: Base de datos

Interpretación:

La tabla indica la correlación de R de Pearson positiva, teniendo una correlación fuerte ($R = 0,975$), y significativa ($Sig = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), por ello se puede decir que existe relación entre la supervisión y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021. Esto indica que la relación encontrada fue directa y significativa, y se puede afirmar que: a mayor supervisión, mejor gestión administrativa habrá en los trabajadores del Programa Nacional Aurora.

4.6. Objetivo específico 4: Definir la relación entre la comunicación y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021

Tabla 13.

Dimensión comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	44
Medio	10	20
Alto	18	36
Total	50	100

Fuente: Base de datos

Interpretación:

De la tabla anterior se observa que el 44% indica que hay un nivel bajo de comunicación, manifestando que no hay una buena comunicación en la organización.

- Hipótesis específica 4

Ho: No existe, influencia significativa de la comunicación en la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

Ha: Existe, influencia significativa de la comunicación en la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

Tabla 14.

Análisis de correlación para hipótesis específica 4

Correlaciones		Comunicación	Gestión administrativa
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,964**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,964**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: Base de datos

Interpretación:

La tabla indica la correlación de R de Pearson positiva, teniendo una correlación fuerte ($R = 0,964$), y significativa ($Sig = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), por ello se puede decir que existe relación entre la comunicación y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021. Esto indica que la relación encontrada fue directa y significativa, y se puede afirmar que: a mayor nivel de comunicación, mejor gestión administrativa habrá en los trabajadores del Programa Nacional Aurora.

4.7. Objetivo específico 5: Definir la relación entre las condiciones laborales y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021

Tabla 15.

Dimensión condiciones laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	40
Medio	9	18
Alto	21	42
Total	50	100

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla anterior se observa que el 42% indica que hay un nivel alto en las condiciones laborales, manifestando que cuentan con el material suficiente para realizar sus labores.

- Hipótesis específica 5

Ho: No existe influencia significativa de las condiciones laborales en la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

Ha: Existe influencia significativa de las condiciones laborales en la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

Tabla 16.

Análisis de correlación para hipótesis específica 5

Correlaciones		Condiciones laborales	Gestión administrativa
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	,976**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,976**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: Base de datos

Interpretación:

La tabla indica la correlación de R de Pearson positiva, teniendo una correlación fuerte ($R = 0,976$), y significativa ($Sig = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), por ello se puede decir que existe relación entre las condiciones laborales y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021. Esto indica que la relación encontrada fue directa y significativa, y se puede afirmar que: a mejores condiciones laborales, mejor gestión administrativa habrá en los colaboradores del Programa Nacional Aurora.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo como finalidad definir la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021. Para ello, se analizó las dimensiones de cada variable, teniendo en cuenta los porcentajes en base a la muestra de 50 colaboradores.

Con base en ello, se tuvo que, en la variable de clima organizacional, 38% indica que hay un nivel bajo de clima organizacional, mientras que el 36% indica que hay un nivel alto respecto al clima organizacional. En las dimensiones analizadas, respecto a los porcentajes significativos, se tuvo que, en realización personal, el 38% indica que hay un nivel bajo, en involucramiento laboral, el 40% indica que hay un nivel bajo, en supervisión, el 38% indica que hay un nivel alto, en comunicación el 44% indica que hay un nivel bajo y en condiciones laborales, el 42% indica que hay un nivel alto.

Esto se complementa con lo indicado por Wilches (2018), quien alega que la confianza conforma un componente fundamental de la organización, esta estimula la promoción de una autonomía e independencia elevada, así como de responsabilidad, la cual resulta esencial para la mejora del desarrollo de las destrezas de los trabajadores y de otros elementos, además del orgullo y del sentido de pertenecer a la organización, lo cual mejora sin dudar, el clima organizacional.

También es relacionado a la teoría de Guerrero et al. (2019), quienes manifiestan que en los tipos de clima organizacional, tenemos al clima de tipo autoritario, donde se tiene al autoritarismo explotador, que es donde no se muestra plena confianza en el empleado responsable, casi no hay interacción entre colegas y el jefe es el único que decide, es un ambiente de trabajo deprimente. También en esta clasificación está el autoritarismo paternalista, que es si la característica de los gerentes es buscar dar confianza a los empleados responsables, los empleados son recompensados por sus logros, tienen suficiente nivel de supervisión y los empleados tienen cierto nivel participativo en las decisiones que se toman. En el clima tipo participativo, se tiene al clima consultivo, que es donde el gerente tiene confianza en los empleados, tiene buena comunicación y es fluido, los empleados pueden tomar decisiones y el jefe los apoya. El clima de participación en grupo es donde se tiene

una gran confianza en la capacidad de los empleados para realizar las tareas que se les encomiendan, la comunicación es la mejor, el nivel de motivación laboral a menudo afecta la realización de los objetivos marcados, y existe suficiente retroalimentación sobre los puntos de mejora.

También tenemos a Araque et al. (2018) describe al clima laboral como un punto característico que es mayormente estable dentro de las organizaciones, afecta los comportamientos y sus miembros tienen interacción con él, debido a ello puede demostrarse mediante la cuantificación de diversos aspectos de la organización.

Otra teoría a tomar en cuenta es la de Pedraza (2018), quien analiza que el clima organizacional es entendido como la percepción de que las personas que conforman la organización en su conjunto establecen diversas relaciones en el entorno laboral. El ambiente organizacional considera que caracteriza la conducta de los trabajadores estará sujeto de forma principal del comportamiento gerencial y de las condiciones de la organización, por esto, la respuesta de los trabajadores deberá estar basado en cómo perciben el clima profesional.

En la variable de gestión administrativa, se tuvo que el 40% indica que hay un nivel bajo de gestión administrativa, mientras que el 38% indica que hay un nivel alto de la variable. En las dimensiones analizadas, respecto a los porcentajes significativos, se tuvo que en planificación el 42% indica que hay un nivel alto, en organización el 40% indica que hay un nivel bajo, en dirección el 38% observa que hay un nivel alto, en control el 46% indica que hay un nivel bajo.

Esto es complementado por lo indicado por Bustamante (2021), quien manifiesta que la gestión administrativa es indispensable en una organización para que los participantes puedan ejecutar de manera efectiva y eficiente para alcanzar las metas de la organización.

También la información es complementada con la investigación de Sabogal y Vargas (2017), quienes tuvieron como finalidad poner en funcionamiento el conjunto de acciones de la gestión administrativa con la finalidad de hacer más fuerte el desempeño que tiene el coordinador de los cursos ofertados por el posgrado de la Universidad Nacional de Colombia. En los resultados, se alcanzó la propuesta de un plan estratégico con la finalidad de fortalecer este programa de estudios de la

Universidad Nacional de Colombia, que constituirá un nuevo marco de aprendizaje y servirá de apoyo al desempeño futuro del coordinador del curso. La implementación se llevó a cabo a través de estrategias como el registro de egresados para promover la comunicación y el contacto, reuniones de coordinadores nacionales de programas de posgrado y mecanismos para mejorar las relaciones posgrado-universidad. Estos mecanismos conducen al fortalecimiento real del programa y, en última instancia, fortalecen los lineamientos de política de los programas de posgrado en universidades nacionales.

Respecto a la hipótesis de la investigación, se tuvo que hay influencia significativa del clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021, teniendo una correlación fuerte ($R = 0,974$), y significativa ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a). Con ello se puede afirmar que: a mayor nivel de clima organizacional, mejor gestión administrativa habrá en los trabajadores del Programa Nacional Aurora.

Esto es también tratado por Macías y Saltos (2020), quienes tuvieron en sus resultados que hubo tres factores de riesgo: la amistad, la motivación del decano y la motivación de los responsables de la investigación, divulgación y evaluación. Los tres factores en un estado preventivo son la necesidad de mejorar la competitividad de los pares docentes, los resultados de la evaluación deben enfocarse en superar las debilidades, y la necesidad de incrementar el entusiasmo del vicedecano y la coordinación.

Otro antecedente relacionado es el indicado por Candela (2018), quien tuvo como finalidad determinar si la influencia del clima organizacional afectará la gestión administrativa y académica de Business Links Language -Lima, teniendo como conclusión que los datos obtenidos y posteriormente comparados pueden confirmar que la influencia del clima organizacional ha afectado significativamente la gestión administrativa y académica del Business Links Language Institute-Lima.

Esto es además relacionado a lo indicado por Bustamante (2021), quien en su estudio tiene como objetivo analizar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la unidad de educación privada San José "La Sal" en Latacún,

Provincia de Cotopaxi. Se basa en métodos cuantitativos y utiliza encuestas como herramientas de medición. La herramienta de medición es verificada directamente por Alpha de Cronbach y se lleva a cabo el proceso de validez de contenido. El procesamiento de la información utiliza la versión SPSS 25 del programa y los resultados revelan que las variables administrativas están poco desarrolladas en comparación con las variables de clima organizacional parcialmente desarrolladas. También ha sido verificado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.858; a un nivel de significancia de 0.01, existe una muy buena correlación entre la gestión administrativa y las variables de clima organizacional. Por lo tanto, se concluye que la gestión administrativa es indispensable en una organización para que los participantes puedan ejecutar de forma efectiva y eficiente para alcanzar las metas de la organización.

También se cuenta con Tamares (2019), tuvo como fin determinar el clima organizacional del personal del Hospital Universitario de Sucre. La investigación tuvo enfoque descriptivo, teniendo como metodología las entrevista y encuestas, siendo aplicadas a 104 funcionarios. En los resultados se tuvo que existe una desmotivación por parte del 76,9% debido al incumplimiento de pagos, el 49% tiene un mal comportamiento y actitud, además de detectarse favoritismos y desigualdad. Dado que no existen reuniones de coordinación periódicas para analizar el comportamiento y el desempeño, los funcionarios se sorprenden por el despido repentino y la emisión de memos de alerta.

También se observa diferencia de resultados con lo analizado por Mogollon (2019), tuvo como finalidad fijar la relación entre gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura-2019., donde en los resultados se tuvo que del 100% (65) empleados de la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, el 27% (18) piensa que la gestión administrativa es desfavorable, el 55% (35) piensa que es gestión regular y el 18% (12) piensa que sí es excelente. Por otro lado, al observar los resultados del clima organizacional, del 100% (65) de los encuestados, el 24% (16) cree que el clima organizacional es desfavorable, el 61% (39) cree que el clima organizacional es normal, y 15% (10) indica que es excelente. Al comparar la hipótesis de investigación con la prueba no paramétrica de Spearman Rho ($r = 0,64$), se encontró que la gestión

administrativa está significativamente relacionada con el clima organizacional de la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva.

Cabe destacar que estos resultados son relacionados a las dimensiones descritas por Chaparro y Vega (2007), quienes indican que son supervisión, involucramiento laboral, realización personal, condiciones laborales y comunicación. Las condiciones laborales se refieren a las opiniones de los miembros que forman parte de la organización, acerca de la severidad o transigencia que se tienen de las condiciones laborales que establece la organización y que dirigen a algún estado climático. Los elementos de la estructura se vinculan con las normas, procedimientos y otras condiciones a la que los miembros de la organización deben hacer frente durante el desarrollo del trabajo.

Respecto a la realización personal, se tiene que la compensación salarial parece ser considerada como la única condición determinante de la satisfacción laboral que puede traer un buen clima organizacional, sin embargo, este es solo un aspecto a considerar. Para ellos, lo resaltante será el resto de las maneras de estímulo que la empresa proporciona a los miembros para que puedan llevar a cabo sus funciones o tareas. La evaluación de la agencia del trabajo sobresaliente y los incentivos y recompensas otorgados antes es un asunto de esta dimensión.

En cuanto al involucramiento laboral, esta dimensión es inevitable en el clima organizacional, pues si bien todo empleado toma una actividad como parte de su trabajo, pero para que el empleado se involucre en su trabajo también requiere de un estímulo o factor motivacional, que en este caso se convierte en una recompensa, ya sea porque es un excelente empleado. Definitivamente es digno de recompensa por la realización efectiva de las actividades encomendadas, especialmente cuando el trabajador pone un esfuerzo adicional en la organización. Te motiva a integrarte mejor y trabajar de manera eficiente.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, se tuvo que hay una correlación fuerte ($R = 0,974$), y significativa ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), por ello se puede decir que existe relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.
2. Respecto al objetivo específico 1, se tuvo que hay una correlación fuerte ($R = 0,948$), y significativa ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), por ello se puede decir que existe relación entre la realización personal y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.
3. Respecto al objetivo específico 2, se tuvo que hay una correlación fuerte ($R = 0,987$), y significativa ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), por ello se puede decir que existe relación entre el involucramiento laboral y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.
4. Respecto al objetivo específico 3, se tuvo que hay una correlación fuerte ($R = 0,975$), y significativa ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), por ello se puede decir que existe relación entre la supervisión y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.
5. Respecto al objetivo específico 4, se tuvo que hay una correlación fuerte ($R = 0,964$), y significativa ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), por ello se puede decir que existe relación entre la comunicación y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.
6. Respecto al objetivo específico 5, se tuvo que hay una correlación fuerte ($R = 0,976$), y significativa ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$); debido a ello se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), por ello se puede decir que existe relación entre las condiciones laborales y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. En próximas investigaciones, se puede abordar un programa o propuesta para mejorar el estado de ambas variables, influyendo solamente en el clima organizacional y observar su reacción respecto a la gestión administrativa.
2. Se recomienda trabajar en capacitaciones sobre relaciones interpersonales en el trabajo, además de dinámicas de equipo que permitan mejorar la comunicación entre los trabajadores.
3. Es recomendable que se trabaje en dinámicas grupales que ayuden a conectar interpersonalmente con otros colaboradores, con la finalidad de aumentar el involucramiento laboral.
4. Se recomienda tener indicadores y un cronograma de supervisión de éstos, para evaluar constantemente el desempeño y también el bienestar de los trabajadores.
5. Es recomendable indicar pautas de comunicación, tanto a nivel de directivos con colaboradores y viceversa, además de fomentar una adecuada comunicación horizontal.
6. Se recomienda realizar encuestas para saber el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores con las condiciones laborales que cuentan, con la finalidad de tener una retroalimentación.

REFERENCIAS

- Araque, Y. del V. C., Córdoba, V. H. M., y de Meriño, C. M. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 84.
- Bustamante Buenaño, M. del C. (2021). *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José "La Salle" Latacunga*. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4540/1/T-UIDE-1385.pdf>
- Cadillo, E. (2017). "Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016." *Universidad César Vallejo*, 144. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5443>
- Candela, S. (2018). Efectos Del Clima Organizacional En La Gestión Administrativa Y Académica Del Instituto De Idiomas Business Links - Lima. *Universidad Inca Garcilaso de La Vega*, 1–105. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/344>
- Casas, J., Repullo, L., y Campos, D. (2016). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 1, 527–538. <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., y Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Rev. Cuba. Salud Pública*, 45, e1351.
- Chaparro Aguilar., D., y Vega Muñoz, L. (2007). *El clima organizacional y la reforma académica 2003 en el conalep querétaro*. 1–116.
- Chávez, M., y Hernani, C. (2018). El clima organizacional y la gestión administrativa en la oficina de tesorería de la sede central del Ministerio de Educación, periodo de mayo a julio del 2018. *Universidad Privada Norbert Wiener*. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2403>

- Chiavenato Idalberto. (2011). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (Vol. 5, Issue 1).
<https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JSyP>
- Fernandez Sanchez, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de Covid-19. *Economía y Negocios*, 3(1), 47–62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Guerrero Chávez, F. F., Neira Altamirano, L. F., Vásconez Vásconez, H. D., y Vásconez Samaniego, V. H. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *Cienciamatria*, 5(9), 536–549. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Hechavarrí Toledo, S. (2012). *Diferencias entre Cuestionario y Encuesta*. 1–4.
 file:///C:/Users/Noemi/Downloads/UVS_Fajardo_-_Diferencias_entre_Cuestionario_y_Encuesta._-_2015-11-06 (1).pdf
- Macías García, E. K., y Saltos Briones, G. M. (2020). Incidencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De La Carrera De Ingeniería Química De La Universidad Técnica De Manabí. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1), 98–116.
<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1252>
- Mendoza-Zamora, W. M., García-Ponce, T. Y., Delgado-Chávez, M. I., y Barreiro-Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de Las Ciencias*, 4(4), 206.
<https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Mogollon, W. (2019). *Gestión Administrativa Y Clima Organizacional En La Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019*. 68.
http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4037/PAUL_WASHINGTON_MOGOLLON_CONDOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., y Villagómez Paucar, A.

(2014). *Metodología de la información cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*.

<https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJyprintsec=frontcoverydq=investigación+de+tipo+básica+y+aplicadayhl=esysa=Xyved=2ahUKEwis-ZTWrpbzAhW0G7kGHVCsD7wQ6AF6BAgLEAI#v=twopageyqyf=false>

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69559148009>

Rambay, M., San Miguel, E., y Duque, E. (2017). Análisis Comparativo del Clima Organizacional en Dos Instituciones Particulares de Educación Superior en Ecuador. *Podium*, 79–100.
<http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/78/77>

Rodríguez Moguel, E. (2005). *Metodología de la investigación*.

Roncall Aldaz, D. E. (2020). Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura, Lima. 2016. *Centro de Altos Estudios Nacionales*.
<http://repositorio.caen.edu.pe/handle/caen/137>

Sabogal, C., y Vargas, J. (2017). Gestión Administrativa Para El Fortalecimiento Del Programa De Egresados En La Universidad Nacional De Colombia. *Tesis Presentada En Opción Al Título de Máster En Ciencias de La Educación Con Énfasis En Gestión Educativa*, 87(1,2), 156. <https://hdl.handle.net/10901/11778>

Sagredo Lillo, E., y Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1–23.
<https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>

Tamara Macias, E. (2019). *Análisis del clima organizacional del Hospital Universitario de la ciudad de Sucre*.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/635/1/2019-019T-MBA-ERTM.pdf>

Wilches, N. (2018). Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Trabajador En

La Empresa Minería Texas Colombia. *Director*, 1(2), 2018.

<https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones>

jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion para el aprendizaje

Perspectiva

alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/publication

/253571379_Los_estudios_sobre_el_cambio_conceptual_

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Relación del clima organizacional y la gestión administrativa en los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021	<p>Problema General: ¿Existe un vínculo entre el clima de la organización y la gestión administrativa de los empleados pertenecientes al Programa Nacional Aurora, Lima 2021?</p> <p>Problemas Específicos: - ¿Existe una relación significativa entre la realización personal y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021? - ¿Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021? - ¿Existe un vínculo revelador entre la supervisión y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021? - ¿Existe un vínculo significativo entre la comunicación y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021? - ¿Existe un vínculo relevante entre las condiciones laborales y la gestión administrativa de los empleados que forman parte del Programa Nacional Aurora, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo general: - Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021</p> <p>Objetivos específicos: - Conocer la relación entre la realización personal y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021 - Definir la relación entre el involucramiento laboral y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021 - Conocer la relación entre la supervisión y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021 - Definir la relación entre la comunicación y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021. - Definir la relación entre las condiciones laborales y la gestión administrativa de los trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021.</p>	<p>Variable Independiente: Clima organizacional</p> <hr/> <p>Variable Dependiente: Gestión Administrativa</p>	<p>Realización personal</p> <hr/> <p>Involucramiento laboral</p> <hr/> <p>Supervisión</p> <hr/> <p>Comunicación</p> <hr/> <p>Condiciones laborales</p> <hr/> <p>Planificación</p> <hr/> <p>Organización</p> <hr/> <p>Dirección</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Población y muestra: La población fueron los colaboradores del programa AURORA, siendo 50 colaboradores como muestra.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA E ÍNDICES
Clima organizacional	Araque et al. (2018) describe al clima laboral como un punto característico que es mayormente estable dentro de las organizaciones, afecta los comportamientos y sus miembros tienen interacción con él, debido a ello puede demostrarse mediante la cuantificación de diversos aspectos de la organización.	Las dimensiones del clima organizacional, según Chaparro y Vega (2007), son supervisión, involucramiento laboral, realización personal, condiciones laborales y comunicación.	Realización personal	Desarrollo personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.	Escala: Ordinal Nivel: Politémica Escala de Likert de 5 posiciones (desde 1="muy en desacuerdo", hasta 5="muy en acuerdo")
			Involucramiento laboral	Desarrollo profesional	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.	
			Supervisión	Compromiso con la institución	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.	
			Comunicación	Identificación con la institución	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.	
			Condiciones laborales	Apoyo a las tareas	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.	
Gestión administrativa	Mendoza-Zamora et al. (2018) describe que es un proceso, porque todas las personas responsables del mismo, independientemente de sus habilidades y actitudes, han realizado determinadas actividades interrelacionadas para alcanzar las metas y objetivos	Chiavenato (2011) describe que en la gestión administrativa se tiene las siguientes fases: planificación, organización, dirección y control.	Planificación	Objetivos	1 al 4	Escala: Ordinal Nivel: Politémica Escala de Likert de 5 posiciones (desde 1="muy en desacuerdo", hasta 5="muy en acuerdo")
			Organización	Metas	5 al 8	
			Dirección	Normas	9 al 12	
			Control	Retroalimentación	13 al 16	

organizacionales
esperados por estas
organizaciones.

Anexo 3. Instrumentos

Questionario de Gestión Administrativa

Se le solicita responder el cuestionario con total sinceridad. La información es totalmente anónima.

Instrucciones: Marcar con un aspa (X) en base a su opinión desde cero (0) hasta cinco (5), siendo 0 = “nunca” y 5 = “siempre”.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Tengo conocimiento del alineamiento estratégico de la entidad (visión, misión y objetivos estratégicos).					
2	Considero que las decisiones que asume el Jefe de la Oficina se basan en el Plan Estratégico Institucional.					
3	Los procesos de planificación en la entidad se desarrollan de forma participativa.					
4	Existe una medición a la consecución de las metas establecidas en los planes de la entidad.					
5	Conozco la estructura orgánica de la entidad, y sus principales funciones.					
6	Considero que el nivel de comunicación organizacional es adecuado.					
7	Considero que el personal de la entidad cuenta mayormente con las competencias adecuadas para el cargo asumido.					
8	Considero que la distribución física de los ambientes de trabajo permite un adecuado desarrollo de las tareas encargadas.					
9	Considero que el estilo de dirección del Jefe de la Oficina es participativo.					
10	Considero que mis puntos de vista son tomados en cuenta por parte del Jefe de la Oficina.					
11	Existe un adecuado impulso sobre la motivación laboral de parte del Jefe de la Oficina.					
12	Existe un adecuado nivel de interrelación laboral entre las diferentes áreas.					
13	En la entidad se prioriza la implementación de las acciones de control con la finalidad de mejorar el servicio a la comunidad.					
14	Las medidas de control adoptadas le permiten implementar ajustes.					
15	El Jefe de la Oficina se caracteriza por hacer monitoreo a las tareas programas en base a los planes de gestión.					
16	El Jefe de la Oficina se caracteriza por brindar una retroalimentación sobre los aspectos de mejora a sus funciones.					

Cuestionario de Clima Organizacional

Se le solicita responder el cuestionario con total sinceridad. La información es totalmente anónima.

N	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					

25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.						
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.						
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.						
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.						
30	Existe buena administración de los recursos.						
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.						
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.						
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.						
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.						
35	La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones.						
36	La empresa promueve el desarrollo personal.						
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.						
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.						
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.						
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.						
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.						
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.						
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.						
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.						
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.						
46	Se reconocen los logros en el trabajo.						
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.						
48	Existe un trato justo en la institución.						
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.						
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.						

Anexo 4. Validación

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
1	Tengo conocimiento del alineamiento estratégico de la entidad (visión, misión y objetivos estratégicos).	X		X		X		
2	Considero que las decisiones que asume el Jefe de la Oficina se basan en el Plan Estratégico Institucional.	X			X	X		
3	Los procesos de planificación en la entidad se desarrollan de forma participativa.	X		X		X		
4	Existe una medición a la consecución de las metas establecidas en los planes de la entidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Conozco la estructura orgánica de la entidad, y sus principales funciones.	X		X		X		
6	Considero que el nivel de comunicación organizacional es adecuado.	X			X	X		
7	Considero que el personal de la entidad cuenta mayormente con las competencias adecuadas para el cargo asumido.	X		X		X		
8	Considero que la distribución física de los ambientes de trabajo permite un adecuado desarrollo de las tareas encargadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Considero que el estilo de dirección del Jefe de la Oficina es participativo.	X		X		X		
10	Considero que mis puntos de vista son tomados en cuenta por parte del Jefe de la Oficina.	X		X		X		
11	Existe un adecuado impulso sobre la motivación laboral de parte del Jefe de la Oficina.	X		X		X		
12	Existe un adecuado nivel de interrelación laboral entre las diferentes áreas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	SI	No	SI	No	SI	No	
13	En la entidad se prioriza la implementación de las acciones de control con la finalidad de mejorar el servicio a la comunidad.	X		X		X		
14	Las medidas de control adoptadas le permiten implementar ajustes.	X		X			X	
15	El Jefe de la Oficina se caracteriza por hacer monitoreo a las tareas programas en base a los planes de gestión.	X		X		X		
16	El Jefe de la Oficina se caracteriza por brindar una retroalimentación sobre los aspectos de mejora a sus funciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. **YOYOLA CORTEZ, NILTON**

DNI: **16408553**

Especialidad del validador: **Magister**

Lima 14 de octubre del 2021

X

emulado.

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

o del ítem, es conciso,

lanleados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL	SI	No	SI	No	SI	No	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SI	No	SI	No	SI	No	
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.	X		X		X		
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	

3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	En la organización, e mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X		

20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X		X		X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **OYOLA CORTEZ, NILTON**

DNI: **16408553**

Especialidad del validador: **Magister**

Lima 14 de octubre del 2021

X

emulado.

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

del ítem, es conciso,

lanteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	Tengo conocimiento del alineamiento estratégico de la entidad (visión, misión y objetivos estratégicos).	X		X		X		
2	Considero que las decisiones que asume el Jefe de la Oficina se basan en el Plan Estratégico Institucional.	X			X	X		
3	Los procesos de planificación en la entidad se desarrollan de forma participativa.	X		X		X		
4	Existe una medición a la consecución de las metas establecidas en los planes de la entidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN							
5	Conozco la estructura orgánica de la entidad, y sus principales funciones.	X		X		X		
6	Considero que el nivel de comunicación organizacional es adecuado.	X			X	X		
7	Considero que el personal de la entidad cuenta mayormente con las competencias adecuadas para el cargo asumido.	X		X		X		
8	Considero que la distribución física de los ambientes de trabajo permite un adecuado desarrollo de las tareas encargadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN							
9	Considero que el estilo de dirección del Jefe de la Oficina es participativo.	X		X		X		
10	Considero que mis puntos de vista son tomados en cuenta por parte del Jefe de la Oficina.	X		X		X		
11	Existe un adecuado impulso sobre la motivación laboral de parte del Jefe de la Oficina.	X		X		X		
12	Existe un adecuado nivel de interrelación laboral entre las diferentes áreas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL							
13	En la entidad se prioriza la implementación de las acciones de control con la finalidad de mejorar el servicio a la comunidad.	X		X		X		
14	Las medidas de control adoptadas le permiten implementar ajustes.	X		X			X	
15	El Jefe de la Oficina se caracteriza por hacer monitoreo a las tareas programas en base a los planes de gestión.	X		X		X		
16	El Jefe de la Oficina se caracteriza por brindar una retroalimentación sobre los aspectos de mejora a sus funciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: BRAVO SERQUEN, SHIRLEY

DNI: 41154522

Especialidad del validador: [Magister y docencia en relaciones publicas](#)

Lima 14 de octubre del 2021

X

emulado.

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

o del ítem, es conciso,

lanteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL	SI	No	SI	No	SI	No	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SI	No	SI	No	SI	No	
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.	X		X		X		
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	

3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	En la organización, e mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X		

20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X		X		X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **BRAVO SERQUEN, SHIRLEY**

DNI: **41154522**

Especialidad del validador: **Magister y docencia en relaciones publicas**

Lima 14 de octubre del 2021

X

emulado.

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo) del ítem, es conciso,

Docente Universitario

lanteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
1	Tengo conocimiento del alineamiento estratégico de la entidad (visión, misión y objetivos estratégicos).	X		X		X		
2	Considero que las decisiones que asume el Jefe de la Oficina se basan en el Plan Estratégico Institucional.	X			X	X		
3	Los procesos de planificación en la entidad se desarrollan de forma participativa.	X		X		X		
4	Existe una medición a la consecución de las metas establecidas en los planes de la entidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Conozco la estructura orgánica de la entidad, y sus principales funciones.	X		X		X		
6	Considero que el nivel de comunicación organizacional es adecuado.	X			X	X		
7	Considero que el personal de la entidad cuenta mayormente con las competencias adecuadas para el cargo asumido.	X		X		X		
8	Considero que la distribución física de los ambientes de trabajo permite un adecuado desarrollo de las tareas encargadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Considero que el estilo de dirección del Jefe de la Oficina es participativo.	X		X		X		
10	Considero que mis puntos de vista son tomados en cuenta por parte del Jefe de la Oficina.	X		X		X		
11	Existe un adecuado impulso sobre la motivación laboral de parte del Jefe de la Oficina.	X		X		X		
12	Existe un adecuado nivel de interrelación laboral entre las diferentes áreas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	SI	No	SI	No	SI	No	
13	En la entidad se prioriza la implementación de las acciones de control con la finalidad de mejorar el servicio a la comunidad.	X		X		X		
14	Las medidas de control adoptadas le permiten implementar ajustes.	X		X			X	
15	El Jefe de la Oficina se caracteriza por hacer monitoreo a las tareas programas en base a los planes de gestión.	X		X		X		
16	El Jefe de la Oficina se caracteriza por brindar una retroalimentación sobre los aspectos de mejora a sus funciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **ROMERO BENITES, HECTOR**

DNI: **42977008**

Especialidad del validador: **Magister**

Lima 14 de octubre del 2021

X

emulado.

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

del ítem, es conciso,

lanteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL	SI	No	SI	No	SI	No	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SI	No	SI	No	SI	No	
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.	X		X		X		
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	

3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	En la organización, e mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X		

20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X		X		X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **ROMERO BENITES, HECTOR**

DNI: **42977008**

Especialidad del validador: **Magister**

Lima 14 de octubre del 2021

X

emulado.

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

del ítem, es conciso,

lanteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Prueba piloto

Prueba piloto Gestión Administrativa

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	1	2	1	1	5	4	4	4	4	3	5	3	2	1	3	4
2	5	1	1	3	4	2	1	1	3	5	3	5	2	5	2	2
3	1	4	5	2	2	5	5	2	2	1	2	1	1	3	3	4
4	5	2	5	4	4	5	5	2	3	1	1	3	5	1	2	3
5	5	5	2	5	2	4	3	5	5	4	1	5	3	3	1	4
6	1	1	4	1	3	3	1	2	4	3	1	1	4	3	1	1
7	2	5	4	1	1	4	2	2	2	3	4	5	5	4	5	2
8	3	3	1	5	4	4	4	4	2	1	4	4	1	4	5	2
9	1	5	4	5	5	2	3	5	1	2	2	4	5	1	4	2
10	4	1	1	4	4	3	4	3	1	5	5	4	4	4	3	4

Prueba piloto Clima organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	4	2	2	4	1	4	1	1	1	3	3	3	4	5	2	1
2	1	1	2	2	1	4	1	1	1	5	2	1	1	3	3	1	1	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2
3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	5	3	5	4	2	5	2	1	2	4	1	3	2	5	2	2	1	2
4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	4	2	1	1	4	2	3	3	1	2	2
5	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	4	5	1	3	4	3	2	3	5	3	3	5	2	1	2
6	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	1	2	2	3	2	2	1	1	4	1	4	2	3
7	4	3	4	4	3	1	4	4	4	5	2	4	4	3	4	5	5	3	2	5	5	1	4	1	1	5	4
8	4	3	5	3	3	3	5	5	4	4	5	1	4	3	1	4	3	3	2	1	1	4	1	4	4	3	4
9	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	1	5	2	5	4	3	5	3	2	5	5	5	1	4
10	5	4	5	2	5	2	5	5	4	3	4	5	3	3	5	2	1	5	2	3	2	4	5	4	5	1	5

N°	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50
1	3	2	4	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1
2	4	2	2	2	2	1	1	3	4	1	2	4	2	4	1	2	1	5	1	1	2	3	4
3	1	3	5	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	1	3	2	1	5	2	2	1	2	2
4	1	3	4	2	3	1	4	5	1	4	3	2	4	2	3	2	4	4	2	2	3	3	2
5	3	3	1	5	3	2	1	4	1	4	5	4	4	2	3	3	1	3	4	3	3	3	2
6	1	3	5	4	2	3	5	3	1	1	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	1	5
7	1	4	3	5	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	4	4	5	1	4	3	5	1	3
8	2	4	3	1	5	4	4	4	3	3	2	5	1	3	4	4	1	5	5	4	2	2	3
9	4	4	4	3	3	5	5	5	4	1	1	5	5	2	5	4	1	2	5	4	1	4	2
10	5	4	4	1	4	5	2	4	5	5	5	2	3	4	5	5	1	5	5	4	4	3	4

Anexo 6. Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Fiabilidad del instrumento 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	16

Nota. En la tabla se muestra que el primer instrumento de recolección tiene una alta consistencia interna, con un alfa de Cronbach de 0,826, por lo que es apto para su aplicación.

Fiabilidad del instrumento 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	50

Nota. En la tabla se muestra que el segundo instrumento de recolección también tiene una alta consistencia interna, con un alfa de Cronbach de 0,920, por lo que es apto para su aplicación.

Anexo 7. Base de datos de gestión administrativa

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
10	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
19	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
24	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
25	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
33	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
34	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
35	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1
36	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
38	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5

Anexo 8. Base de datos de clima organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3
13	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5
16	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
18	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
24	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2
25	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3

26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4
27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
28	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
29	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
30	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
31	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
32	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
33	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2
34	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3
35	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2
36	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
37	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
38	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
42	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
46	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
N°	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50
1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

**PERÚ**Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones VulnerablesViceministerio
de la MujerPrograma Nacional
Aurora

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 13 de Diciembre del 2021

CARTA N° D000132-2021-MIMP-AURORA-DE-UGTHI

Señor:

OMAR SADIT SANTILLAN VERA
Estudiante de la Maestría de la UCV
Correo: omarsantillanv@gmail.com
Cel: 920653618

Presente. -**ASUNTO** : Respuesta a solicitud para uso de nombre de la Entidad.**REFERENCIA** : Solicitud S/N de fecha 06 de diciembre del 2021.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente, y a la vez en atención al asunto y documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.

Al respecto, de acuerdo al formato remitido en el documento de referencia, se precisa la siguiente información:

Datos Generales

Nombre de la Organización: Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar	RUC:20512807411
Nombre del Titular o Representante legal	
Cesar Augusto García Céspedes	DNI: 06268687

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ⁽¹⁾, autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Relación del Clima Organizacional y la Gestión Administrativa en los Trabajadores del Programa Nacional Aurora, Lima 2021	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Omar Sadit Santillan Vera	DNI: 72501744

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los

N° Exp : 2021-0003790

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.aurora.gob.pe:8181/validadorDocumental> y clave: TTM2CRSGSV/mpp

www.gob.pe/aurora

Jr. Camaná 816
Lima - Perú
T: (511) 419-7260



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Viceministerio
de la Mujer

Programa Nacional
Aurora

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
CESAR AUGUSTO GARCIA CESPEDES
DIRECTOR/A (a)
UNIDAD DE GESTION DEL TALENTO HUMANO E
INTEGRIDAD

N° Exp : 2021-0003790

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.aurora.gob.pe:8181/validadorDocumental> y clave: TTM2CRSGSV/mpp

www.gob.pe/aurora

Jr. Camaná 816
Lima - Perú
T: (511) 419-7260