



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de
Gestión Educativa Local Casma, 2021

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

AUTORA:

Miranda Miranda, Manuela Ruth Maria (ORCID: 0000-0002-0266-106X)

ASESOR:

Dr. Florián Plasencia, Roque Wilmar (ORCID: 0000-0002-3475-8325)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

Para mi mamá, que Dios la proteja siempre. Gracias por tanto amor.

Dedicada a mi hermano y mi tía por su apoyo constante.

A mi madre, hermano, tía, abuelita y mi padre.

Manuela Ruth Maria.

Agradecimiento

Mi agradecimiento al Dr. Roque Wilmar Florián, mi asesor metodológico, por todo el aporte y la paciencia tenida.

A la UGEL Casma por su colaboración en la presente investigación.

Y a ti mi Dios padre, porque sin ti, nada sería posible.

La autora

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice del contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	60

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 01. Distribución de la población censal del personal administrativo de la UGEL Casma, 2021.	22
Tabla 02. Niveles del clima organizacional de los trabajadores.	26
Tabla 03. Niveles de la gestión administrativa de los trabajadores	27
Tabla 04. Asociación entre los niveles del clima organizacional y la gestión administrativa.	29
Tabla 05. Correlación entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y el clima organizacional	31
Tabla 06. Correlación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el clima organizacional	32
Tabla 07. Correlación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el clima organizacional.	33
Tabla 08. Correlación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el clima organizacional	34
Tabla 09. Correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y la gestión administrativa.	36
Tabla 10. Tabla resumen de las hipótesis específicas: Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de gestión administrativa y el clima organizacional.	36

Índice de Figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles del clima organizacional, según dimensiones.	26
Figura 2	Niveles de percepción de la gestión administrativa, según dimensiones.	28
Figura 3	Dispersión entre las puntuaciones del clima organizacional y la gestión administrativa.	30

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Casma, 2021. El tipo de estudio según su nivel de alcance es relacional, cuyo diseño de estudio es no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Se trabajó con la población censal, constituida por 45 trabajadores de la UGEL. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y mediante la aplicación de los instrumentos: Escala valorativa del clima organizacional y la escala valorativa de la gestión administrativa, se recolectaron los datos que fueron analizados mediante tablas de frecuencias, diagrama de barras, tablas de contingencia y la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Entre sus resultados, se determinó que el clima organizacional es percibido como regular por el 51,1 % de trabajadores y a la vez la gestión administrativa es percibida como regular por el 68,9 % de trabajadores. Concluyendo, que existe una relación directa de nivel alto ($Rho=0,889$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre el clima organizacional y la gestión administrativa.

Palabras clave: Clima organizacional, gestión administrativa, Unidad de Gestión Educativa Local.

ABSTRACT

The objective of the study was to establish the relationship between the organizational climate and the administrative management of the Casma Educational Management Unit, 2021. The type of study according to its level of scope is relational, whose study design is non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational. We worked with the census population, made up of 45 UGEL workers. For data collection, the survey technique was used and through the application of the instruments: Assessment scale of the organizational climate and the assessment scale of administrative management, the data were collected and analyzed by means of frequency tables, bar diagrams, contingency tables and Spearman's nonparametric Rho test. Among its results, it was determined that the organizational climate is perceived as regular by 51.1% of workers and at the same time administrative management is perceived as regular by 68.9% of workers. Concluding, that there is a direct high-level ($Rho = 0.889$) and significant ($P\text{-value } 0.000 < 0.05$) relationship between organizational climate and administrative management.

Keywords: Organizational climate, administrative management, Local Educational Management Unit.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa desempeña un papel importante para el manejo adecuado del sector público, pero en los últimos cinco años se ha evidenciado dificultades que obstaculizan su manejo más eficiente. Al respecto, Cusma (2019) en el marco de la modernización pública señala que la gestión administrativa constituye a uno de los pilares más fuertes, dentro del cual, se fortalece la transformación constante del ejercicio estatal dentro de la administración pública.

Según Anchelia, et al. (2021) señalan como un conjunto de acciones a la gestión administrativa, a su vez, estas acciones están direccionadas a la toma de decisiones y al manejo orientado de los conflictos. Al respecto, Mendoza (2019) representa a la gestión administrativa como una pieza fundamental que involucra la capacidad del compromiso y el rendimiento laboral de los empleados dentro de un direccionamiento adecuado de todo proceso administrativo en una institución.

Sin embargo, según MINEDU (2020) en su informe anual, señala sobre las deficiencias de la gestión administrativa, dentro del cual, indica que el porcentaje del avance esperado del 70 % no se ha llegado a cumplir en todas las unidades educativas locales. Asimismo, Mejía (2019) menciona sobre la iniciativa de buscar mejoras dentro de la gestión administrativa en el sector educativo, donde la exministra Flor Pablo busca contar con directivos formados en Servir; y de esta manera, se ha buscado fortalecer la capacidad del compromiso, mitigar las deficiencias presentadas en cada institución y brindar las soluciones más oportunas; además, recalca que se visualiza el rechazo de los directivos de las UGEL y de las DRE a los nuevos cambios, lo cual, imposibilita fortalecer los servicios de calidad dentro de una cultura organizacional.

Al respecto, Quispe, et al. (2020) señalan que los instrumentos para evaluar la gestión administrativa dentro de una UGEL en los últimos dos años no han sido actualizados, a su vez, indica que los trabajadores desconocen las herramientas necesarias para un adecuado manejo de los instrumentos administrativos, por consiguiente, estas ineficiencias imposibilitan una mejora institucional. En relación

a ello, tras identificar el informe de gestión 2020 de la UGEL Casma se aprecia que el 48 % de los empleados desconocen los instrumentos de gestión referidos al ROF y el MOF.

A nivel internacional, Ramirez, et al. (2017) afirman que las deficiencias de la gestión administrativa han sido afectadas por la carencia de las capacitaciones o los talleres sobre la cultura organizacional. En este sentido, Pacheco, et al. (2018) señalan que el manejo administrativo presenta limitaciones en la dirección gerencial por la falta de técnicas y herramientas durante la toma de decisiones.

Al respecto, Cerdas, et al. (2017) señalan que las organizaciones públicas fallan en la coordinación de las metas y en la articulación con los objetivos institucionales planteados, por consiguiente, genera una obstaculización dentro de la distribución de estrategias, pérdida en la línea de eficiencia y atrasos en el desarrollo del proceso administrativo.

A nivel nacional, Vásquez y Farje (2020) señalan que la gestión administrativa adquiere mayor relevancia dentro de la optimización de procesos, asimismo, busca garantizar un manejo eficaz en la cultura organizacional. En este sentido, Escalante (2015) habla que la gestión administrativa se convierte en una pieza fundamental para el manejo social y económico de los recursos del Estado, además, busca establecer un nuevo modelo de administración institucional basado en la actualización de los objetivos propuestos y la capacidad del compromiso.

Sin embargo, León (2019) señala sobre el enfoque articulado que caracteriza a todo servidor público y su lado ciudadano, asimismo, busca el desarrollo de los procedimientos administrativos dentro una institución.

A nivel institucional, la UGEL Casma vinculada al Gobierno Regional de Áncash dentro de su plan operativo institucional anual y en el informe de evaluación del 2020 se observa que el 65 % de los trabajadores desconocen sobre el POI, asimismo, solo el órgano de dirección se encarga de realizar reportes al director.

En el informe de la gestión administrativa 2020 señala en un 23 % la insatisfacción del usuario, además, se observa la lentitud en los trámites y la falta de una respuesta inmediata ante las solicitudes a causa de la implementación de una plataforma virtual de mesa de partes; además, con la atención no presencial debido a la pandemia genera una tediosa situación, por consiguiente, obstaculiza el seguimiento adecuado de los trámites realizados por los usuarios; asimismo, tampoco se ha implementado un buzón de quejas. Paralelo a dicha problemática, en un 28 % se percibe el nivel de insatisfacción del clima organizacional provocado por la pandemia y la habilitación del trabajo remoto, lo cual, ocasiona un agotamiento en los trabajadores, y a su vez, dificulta el desarrollo de la motivación dentro del ámbito laboral basado en la carencia de la implementación de nuevas técnicas de incentivos.

El clima organizacional visto desde el sector público, al respecto Charry (2018) señala que existe una baja percepción de la misma debido a eso carece de incentivos motivacionales, un óptimo ambiente laboral y equidad en el salario remunerativo de los trabajadores, por consiguiente, afecta a la productividad, eficiencia, relaciones humanas y al trabajo en equipo. En este sentido, Blanco, et al. (2021) mencionan que el clima organizacional requiere de un trabajo en equipo, el fortalecimiento de la calidad laboral y las relaciones interpersonales. Sin embargo, en Salazar (2017) muestra que el 33 % los directivos se oponen a la implementación de la cultura organizacional de manera prioritaria en una institución.

Frente a la problemática descrita en relación a estudios previos a nivel nacional y regional existen antecedentes que tengan como tema de estudio la gestión administrativa y el clima organizacional en una UGEL. Y a nivel local, no existen antecedentes de investigaciones que busquen determinar la correlación de las dos variables en la UGEL Casma.

Al respecto, Abane y Brenya (2021) señalan la importancia de poner en práctica la cultura organizacional en una institución pública, y de esta manera, generar un óptimo desempeño laboral basado en la búsqueda del logro de los

resultados a través de la planificación de las tareas y la implementación de las estrategias.

En este sentido, Altinay, et al. (2018) precisan que la gestión administrativa abarca las etapas de planificación, organización, toma de decisiones, coordinación, evaluación y supervisión que realizan los miembros de un plantel, y a su vez, involucra el manejo adecuado de las relaciones interpersonales y del comportamiento individual para el correcto funcionamiento institucional.

En este sentido, Souza (2016) señala que el desenvolvimiento de la gestión administrativa con la implementación del clima organizacional actualmente tiende a ser un tema pendiente por desarrollar dentro de la administración pública, y a su vez, el no contar con aquella retroalimentación imposibilita establecer transformaciones, mejoras, capacitaciones y ascensos dentro de una organización, por tanto, es necesario seguir estudiando la importancia de la gestión administrativa e indagar sobre la influencia del factor humano en el proceso administrativo.

En tal sentido se formuló el siguiente problema: ¿Cómo es la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021?

Existen aspectos teóricos, prácticos y su relevancia social que justifican las razones de estudio respecto al planteamiento tratado.

En la justificación teórica, hay teorías que afirman sobre la importancia de la gestión administrativa aplicada a la ejecución de tareas y al logro de buenos resultados. No obstante, el objetivo para el presente estudio abarca desde el enfoque problemático, el desarrollo de nuevas estrategias y tácticas; en tal sentido, sirve de referencia para otras investigaciones posteriores en una UGEL que cuenten con problemas similares.

En la relevancia práctica, el manejo de la gestión administrativa en la UGEL Casma ocasiona resultados beneficiosos para la propia institución, a su vez,

mediante la aplicación del presente instrumento se logra identificar eventos o situaciones de riesgos, debido a ello se busca realizar mejoras en la capacidad de dirección y control.

En la justificación social, el presente estudio proporciona a los trabajadores de la institución obtener buenos resultados con el propósito de mejorar el logro de los objetivos planteados, asimismo, los usuarios mantienen una percepción positiva de la gestión y de los servicios que brindan. Por consiguiente, los objetivos del presente estudio fueron:

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021. Asimismo, como objetivos específicos:

Describir el nivel del clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021;

Describir el nivel de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021;

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión planeación de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021;

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión organización de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021;

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión dirección de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021;

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión control de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021;

Respecto a la hipótesis general del presente estudio:

Hi: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Ho: No existe relación directa y significativa entre clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes nacionales, Orozco (2020) en su estudio de maestría sobre el clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores en la UGEL Huancabamba. Estudio correlacional, descriptivo, con diseño de investigación no experimental, cuantitativo. Con una población censal de 20 servidores públicos y mediante el uso de un cuestionario dentro del análisis se obtuvo que en un 40 % califica de nivel bajo al clima organizacional y en un 30 % califica de nivel bajo a la gestión administrativa. Concluye que existe una positiva correlación entre las variables de estudio, asimismo, indica que carece del manejo adecuado en la aplicación de estrategias que fomenten una buena gestión administrativa. A su vez, recomienda realizar talleres de refuerzo sobre la cultura organizacional y de este modo implementar un nuevo diseño organizacional basado en el trabajo en equipo.

Inocente (2019) en su estudio de maestría sobre la gestión administrativa de los empleados de la UGEL Huarmey. Estudio de alcance descriptivo, con enfoque metodológico cuantitativo, transversal, método hipotético deductivo, con diseño de investigación no experimental y explicativo. Conformado por una población censal de 44 trabajadores y mediante el uso de un cuestionario dentro del análisis de los resultados se observa que en un 22,7 % califica de nivel malo a la gestión administrativa, asimismo, califica a las dimensiones de planeación, dirección, organización y control de nivel moderado. Concluye que no existe el conocimiento técnico para desarrollar las actividades que se ejecutan dentro de las fases del proceso administrativo, por consiguiente, genera deficiencias para el logro de los objetivos; además, no hay coherencia en la planificación de los objetivos con las metas del POI; de igual manera, la contratación temporal del personal y los instrumentos de gestión tampoco están actualizados; en este sentido, no se llega a cumplir el monitoreo periódico de las actividades debido a la carencia de una política de medición de los resultados. A su vez, se recomienda emitir una directiva que norme el procedimiento para el desarrollo de la planeación administrativa mediante la coordinación del presupuesto institucional con el POI, con el fin de

brindar capacitaciones periódicas relacionados con el manejo del sistema de monitoreo y control.

Aguilar (2019) en su estudio de maestría sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de servidores públicos en la UGEL Lima. Estudio descriptivo, con diseño de investigación no experimental, cuantitativo, correlacional; para el cual, utilizando una población censal de 80 servidores públicos y mediante el uso un cuestionario dentro del análisis de los resultados se observa en un 71,4 % califica de nivel regular al clima organizacional. Concluye que existe una directa correlación entre las dos variables mencionadas. A su vez, recomienda desarrollar nuevas políticas basadas en estrategias motivacionales y la realización de capacitaciones sobre técnicas o estrategias que ayuden a mejorar las relaciones interpersonales de los jefes con sus trabajadores.

Tadeo (2018) en su estudio de maestría sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la UGEL Lauricocha. Estudio de alcance descriptivo, con enfoque metodológico cuantitativo, correlacional, transversal, no experimental. Conformado por 45 trabajadores como población censal y mediante el uso de la encuesta como el recojo de datos; en los resultados se observa que califica en un 64,4 % de nivel regular al clima organizacional. Concluye que existe una directa correlación entre las variables mencionadas. A su vez, recomienda implementar un área de psicología para mejorar el ambiente laboral y las relaciones interpersonales de los servidores públicos.

Al respecto, Olortegui (2018) en su estudio de maestría, sobre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la UGEL Huaura. Estudio descriptivo, con enfoque metodológico cuantitativo, transversal, método hipotético deductivo, correlacional, no experimental. Conformada por 70 miembros del personal administrativo como población censal y mediante el uso de la encuesta como el recojo de datos; en los resultados se observa que se expone los siguientes puntos, en un 40 % califica de nivel bajo a la gestión administrativa, siguiendo con sus dimensiones de la variable de estudio, en la apreciación de la dimensión planificación se muestra en un 18,6 % de nivel bajo,

en la dimensión organización se muestra de nivel bajo en un 25 %, en la apreciación de la dimensión dirección se muestra de nivel bajo en un 42 %, en la dimensión control se muestra de nivel bajo en un 42,9 %. Concluye que existe positiva relación entre las variables mencionadas. A su vez, recomienda realizar mejoras en el plan operativo y en el plan estratégico, asimismo, busca fortalecer el desarrollo de capacidades y actitudes que aumenten el rendimiento del personal, a su vez, la implementación de un sistema de incentivos, con el fin de obtener el logro de los resultados mediante la realización de evaluaciones periódicas por cada área.

Huayllani (2018) en su estudio de maestría sobre el clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la UGEL Quispicanchi. Estudio correlacional, con enfoque metodológico cuantitativo, alcance descriptivo, transversal, no experimental. Conformado por 22 trabajadores como población censal y mediante el uso de la encuesta como el recojo de datos; en el análisis de los resultados califica en un 72,7 % de nivel regular al clima organizacional, en relación a ello, califica a las dimensiones motivación y control en niveles bajos. Concluye que existe directa relación entre las variables mencionadas. Asimismo, recomienda ejecutar capacitaciones y talleres periódicamente que busquen fortalecer las capacidades y habilidades de los jefes de área.

Entre los antecedentes regionales, Córdova (2020) en su estudio de maestría sobre la gestión administrativa y calidad de servicio en la UGEL Sihuas. Estudio correlacional, transversal, con enfoque metodológico cuantitativo, no experimental. Conformado por 60 servidores públicos como población censal y mediante el uso de la encuesta como el recojo de datos; en los resultados se observa que califica en un 13,3 % de nivel deficiente a la gestión administrativa. Concluye que existe una significativa relación entre las variables mencionadas. A su vez, recomienda realizar capacitaciones periódicas, e implementar el buzón de sugerencias.

Entre los antecedentes locales, Colchado (2018) en su estudio de maestría sobre el clima organizacional y el desempeño de los miembros del plantel del AGA en la UGEL Casma. Estudio correlacional, transversal, no experimental.

Conformada por 18 servidores públicos como población censal y mediante el uso de la encuesta como el recojo de datos. Concluye que el nivel de clima organizacional es significativo. A su vez, recomienda diseñar nuevas políticas y mecanismos, asimismo reformular el plan estratégico.

Por otra parte, respecto a las teorías relacionadas al tema. En primer lugar, de la variable de estudio:

Gestión administrativa. Según Mendoza (2019) la conceptualiza como un conjunto de operaciones que permite el desarrollo eficiente de todo un proceso administrativo. Por otra parte, Orellana, et al. (2019) indican que la gestión administrativa abarca todo un proceso de actividades que involucran las etapas de organización, planificación, control y dirección, con el propósito de lograr una articulación eficiente de las fases que ayudan a prevenir los posibles escenarios negativos dentro de una institución.

Ormaza, et al. (2020) indican que el proceso administrativo abarca la conducción sistemática del manejo de tareas y actividades, asimismo, busca obtener los resultados más favorables dentro de la institución. Mendoza (2019) menciona que todo proceso administrativo abarca las fases de planear, dirigir, organizar y controlar, dentro del cual, tiene como propósito cumplir con los objetivos planteados.

Al respecto, López (2021) indica como todo un conjunto de acciones al proceso administrativo donde mediante la toma de decisiones facilita la realización de las actividades. González, et al. (2020) señalan a la gestión administrativa como un proceso de diseño donde se priorizan las actividades de planificar, organizar, dirigir y controlar.

En este sentido, Bernal y Sierra (2008) indican que la gestión administrativa abarca el desarrollo de tareas y actividades que ayudan a la coordinación y optimización de los recursos, y de esta manera, poder alcanzar los mejores resultados en una institución.

En otro punto, las características de la gestión administrativa, López (2005) presenta ocho características; la primera característica se basa en la universalidad aplicada a todos los sistemas políticos; la segunda característica se centra en la especificidad y el carácter de la dirección administrativa; la tercera característica trata sobre la unidad temporal, asimismo, se distingue diversas etapas, fases y elementos administrativos que coadyuvan al desarrollo de toda una empresa; la cuarta característica se basa en la unidad jerárquica; la quinta característica trata sobre el valor instrumental y el manejo eficiente de la gestión administrativa; la sexta característica se encuentra motivada por la amplitud del ejercicio aplicado a todos trabajadores; la séptima característica se basa en la interdisciplinariedad, puesto que los principios, procesos y métodos ayudan a desarrollar un trabajo eficiente; y por último, la octava característica se basa en la flexibilidad de los técnicas administrativas adaptadas a las necesidades de la empresa.

En la importancia de la gestión administrativa, al respecto, Briones (2017) señala que una eficiente gestión administrativa se basa en el desarrollo de las acciones y las responsabilidades compartidas con el propósito de maximizar la eficiencia de la gestión dentro de una institución y de sus propios trabajadores.

Las concepciones teóricas de la variable de estudio responden a seis enfoques. Siendo las teorías de administración clásica, burocrática, administración científica, relaciones humanas, sistemas y del comportamiento.

Según Espinoza (2009) menciona sobre el enfoque tradicional de Fayol, dentro del cual, se concibe a la administración clásica desde el manejo de un enfoque sintético-global, asimismo, se destaca la importancia de una organización mediante la estructura y eficiencia de las tareas. A su vez, presenta catorce principios generales, el primer principio se basa en la óptima distribución de tareas para fomentar eficiencia en el trabajo; el segundo principio basado en cumplir con las responsabilidades y acatar las órdenes de manera respetuosa; el tercer principio se centra en desarrollar las capacidades de la disciplina y el orden; el cuarto principio se centra en las órdenes designadas por el único jefe; el quinto principio menciona la elaboración de un plan de actividades relacionados en un solo objetivo,

en el sexto principio prioriza el desarrollo de la importancia del respeto; el séptimo principio se basa en la contribución monetaria y justa a los trabajadores; en el octavo principio destaca la centralización; el noveno principio se basa en la equidad de la línea autoritaria; en el décimo principio se encuentra vinculado con el orden; en el undécimo principio muestra la ecuanimidad; el duodécimo principio habla sobre la permanencia de los trabajadores relacionados con la estabilidad; en el décimo tercer principio muestra el coraje como la forma más eficaz de asegurar el éxito dentro de un plan; y el último principio basado en el espíritu y en la armonía de toda la organización. A su vez, se establece la relevancia del desarrollo de las fases, tales como, dirigir, planear, coordinar, organizar y controlar en el proceso administrativo.

La teoría burocrática, Weber (1944) trata sobre los rangos de la jerarquía, donde las reglas y controles se encuentran reflejados en la asignación de tareas o responsabilidades; para este modelo muestra seis características, la primera característica habla sobre las leyes que establece los sectores en el principio jurisdiccional; la segunda característica se centra en los niveles de la jerarquía de cargos; la tercera característica se basa en los proyectos y los documentos escritos del cargo moderno; la cuarta característica se encuentra relacionada con la administración del cargo; la quinta característica muestra la capacidad de un desarrollo pleno del ambiente laboral; y la sexta característica se encuentra referenciada al cumplimiento de las normas.

Según Carro y Caló (2012) señalan sobre el planteamiento de Taylor sobre la administración científica quien la describe como aquella que maneja una filosofía de principios donde se encuentra enfocada en la alineación de toda una organización a través de los siguientes principios, el primer principio se encuentra referido al apoyo del procedimiento científico con el propósito de involucrar a la fase de planeación en todo el ejercicio administrativo, por consiguiente, busca reemplazar a la improvisación del criterio individual; el segundo principio se centra en el apoyo de la selectividad para identificar a los trabajadores según sus capacidades, de la misma manera, se muestra la relevancia en el tema de las capacitaciones, asimismo, aumentar la formación individual; el tercer principio, se basa en el cumplimiento y verificación de las normas dentro del plan previsto, y de

esta manera, involucrar el control dentro del trabajo coordinado con los trabajadores; y el cuarto principio se basa en el apoyo de la distribución de las responsabilidades, puesto que, involucra la ejecución para lograr un trabajo más disciplinado, a su vez, finaliza en establecer controles mediante la base de la supervisión funcional, principios de excepción, incentivos de producción, etc.

Según Rivas (2009) señala que el enfoque teórico de Mayo y las relaciones humanas se logran a través de un óptimo ambiente laboral, asimismo, se centra en la adaptación del empleado y desarrollo de la capacidad de autonomía de los trabajadores.

Para Mendoza (2019), González, et al. (2020) y Orellana, et al. (2019) refieren a la gestión administrativa como un proceso conformado por las fases de planificar, organizar, dirigir y controlar. En este sentido, Mendoza, et al. (2018) sobre el modelo teórico de la gestión administrativa señalan las dimensiones de dirección, planeación, control y organización; asimismo, estas dimensiones forman parte de las actividades esenciales de todo un proceso administrativo. A su vez, se describe a las fases de objetivos, propósitos, coordinación, integración, motivación, corrección, retroalimentación, etc.

Al respecto, Bernal y Sierra (2008) precisan que el modelo teórico de todo proceso administrativo se encuentra conformado por las diversas fases de planeación, organización, control y dirección, y de esta manera, cumplir con las metas y los objetivos institucionales planteados.

Inocente (2019) señala sobre el modelo teórico de la gestión administrativa conformado por las dimensiones de organización, planeación, control y dirección, donde presentan los indicadores de las dimensiones tales como de la dimensión planeación conformado por los objetivos, las estrategias y la toma de decisiones; de la dimensión organización conformado por la estructura y el diseño organizacional; de la dimensión dirección conformado por la motivación, el liderazgo y la comunicación; y de la dimensión control conformado por la medición, la corrección y la retroalimentación.

En la primera dimensión la planeación, Bernal y Sierra (2008) señalan que durante el inicio del proceso administrativo, la planeación se basa en definir objetivos, establecer estrategias y diseñar programas para coordinar acciones futuras. En este sentido, Münch (2014) define a la dimensión planeación como aquella que busca predecir escenarios futuros, con el propósito de conceptualizar los resultados y delimitar las posibles estrategias. Al respecto, Bryson, et al. (2018) definen a la planeación como una mezcla de procedimientos, conceptos y el desarrollo de las buenas prácticas que coadyuvan al diseño de nuevos enfoques a favor del planeamiento estratégico. Pasha, et al. (2015) involucran a la planeación con la formulación de evaluaciones internas y la determinación de objetivos; por consiguiente, busca asegurar la eficiencia de una organización. Robbins y Coulter (2014) señalan que la planeación constituye estrategias y métodos para lograr un trabajo coordinado. En este sentido, se llega a decir que la planeación establece criterios precisos que orientan al logro de los resultados y a la identificación de futuros planes.

Según Bernal y Sierra (2008) en la dimensión de planeación presentan indicadores tales como los objetivos, las estrategias y la toma de decisiones. Los objetivos se encuentran orientados a las metas de la organización direccionado en una sola línea. Las estrategias predisponen a cumplir con la visión, misión y los objetivos planteados. Finalmente este proceso termina en la toma de decisiones y la correcta elección de las acciones a realizar.

En la segunda dimensión la organización, Bernal y Sierra (2008) la conceptualizan como el diseño de tareas y de puestos de trabajos, por consiguiente, se busca crear una estructura eficiente basada en la correcta distribución de los recursos dentro de una organización. Münch (2014) la define como el diseño de las técnicas, guías, estructuras, métodos e instrumentos con el propósito de delimitar las responsabilidades y funciones de cada uno de los trabajadores. Robbins y Coulter (2014) afirman que al hablar de la organización se basa en conocer y definir a la estructura organizacional. En este sentido, la organización llega a ser la segunda fase seguida de la planeación, por consiguiente, busca alinear las tareas con las acciones específicas dentro de una estructura

organizacional. En este sentido, la organización se centra en crear una estructura relacionada con la distribución equitativa y formal de los puestos de empleos.

Según Bernal y Sierra (2008) en la dimensión de organización presentan indicadores tales como la estructura organizacional y el diseño organizacional. La estructura organizacional identifica a los puestos de trabajos y señala a las responsabilidades de la manera más óptima, asimismo, busca fortalecer a toda una organización. Por otro lado, el diseño organizacional representa a las relaciones laborales al interior de toda la organización.

En la tercera dimensión la dirección, Bernal y Sierra (2008) la conceptualizan como aquella que se relaciona con el cumplimiento de los objetivos basados en el uso de estrategias, la motivación y el liderazgo, por consiguiente, busca la resolución de los conflictos con el propósito de fomentar el desarrollo del trabajo en equipo. Münch (2014) define a la dimensión dirección como aquella donde se ejecutan las operaciones y la adecuada distribución de recursos, por consiguiente, busca mantener el liderazgo dentro del proceso de ejecución. En este sentido, en la dirección se centra en conducir a los trabajadores de una institución dentro de la capacidad de liderazgo y el manejo del comportamiento humano.

Según Bernal y Sierra (2008) en la dimensión de dirección presentan indicadores tales como el liderazgo, la motivación y la comunicación. El liderazgo habla de las interacciones entre los jefes y los empleados con el propósito de desarrollar la dinámica de la confianza para desarrollar y cumplir con los objetivos deseados. La capacidad de motivación corresponde a los estados que influyen en el estado psicológico de los trabajadores dentro del ambiente laboral, por consiguiente, busca orientar y estimular el rendimiento del propio potencial humano. La comunicación implica la interrelación de las personas, a través de un acto humano, asimismo, desarrolla la comunicación interna o externa durante el ambiente de trabajo.

En la cuarta dimensión el control, Bernal y Sierra (2008) conceptualizan a esta dimensión como aquella donde se realiza una evaluación constante y se verifica la retroalimentación, por consiguiente, permite conocer e identificar el

desempeño laboral con el fin de alcanzar los objetivos. Al respecto, Münch (2014) relaciona al control como el registro y la revisión de los datos obtenidos, y de esta manera, realizar una correcta verificación y corrección de dichas operaciones. Robbins y Coulter (2014) señalan que durante la dirección se realiza el enfoque del principio del comportamiento individual, la percepción de las actitudes, la personalidad, la motivación y el aprendizaje, y de esta manera, desarrollar las normas, la capacidad de liderazgo y el trabajo en equipo. Robbins y Coulter (2014) mencionan que en la fase de control se ejecuta la supervisión de las tareas y las acciones que ayuden a corregir los errores y el cumplimiento de las metas. En este sentido, el control se basa en el planteamiento de los instrumentos de evaluación, y a su vez, busca seguir con lo planificado como base del ejercicio de las buenas prácticas.

Bernal y Sierra (2008) en la dimensión de control presentan indicadores, tales como, la medición, la corrección y la retroalimentación. En la medición se establece los indicadores que precisen el cumplimiento de las actividades y la medición de los resultados. En la corrección se comparan los estándares y el cumplimiento de los objetivos, por consiguiente, busca realizar acciones correctivas en la alineación de las actividades con los resultados esperados. En la retroalimentación, se llega a comunicar e identificar las dificultades del desarrollo de las actividades y tareas, y a su vez, priorizar la supervisión de cada uno de los trabajadores de dicha institución.

Dentro de los factores que perjudican a la gestión administrativa, Murillo y Román (2013) señalan dos factores relevantes. La infraestructura inadecuada y la falta de atención a las necesidades de la institución, y de esta manera, genera la carencia en la retroalimentación adecuada, y a su vez, afecta al clima organizacional y a la fomentación de los conflictos en el ambiente laboral.

Purohit y Wadhwa (2012) definen al clima organizacional como una mezcla de las actitudes, los valores y la motivación que se perciben en los efectos subjetivos de cada uno de los trabajadores. En este sentido, se llega a decir que el clima organizacional se encuentra referido a la percepción personal, por

consiguiente, busca la expresión individual de cada uno de los empleados en el propio ambiente laboral.

La importancia del clima organizacional, Purohit y Wadhwa (2012) señalan la relevancia del entendimiento propio como la base principal del sentir humano, asimismo, se encuentran ligados con medir a la satisfacción de los colaboradores, además, busca lograr el desempeño más óptimo basado en la reducción de las pérdidas económicas y la disminución del tiempo, por consiguiente, involucra a la dirección, como una capacidad que ayuda a conseguir un óptimo nivel de productividad.

Dentro de los modelos teóricos del clima organizacional, Purohit y Wadhwa (2012) señalan sobre el aporte del modelo teórico de Litwin y Stringer, donde presenta conceptos de factores ambientales y situacionales de la conducta humana, conformado por nueve dimensiones, siendo las más relevantes, el apoyo, la responsabilidad, la recompensa, la estructura y los conflictos. En este sentido, Palma (2004) señala sobre su modelo teórico basado en el clima organizacional, dentro del cual, presenta siete dimensiones, siendo las más relevantes, la retribución, la coherencia, las relaciones y los valores.

Por otra parte, respecto a las teorías relacionadas. En tercer lugar, la relación de la variable de estudio y la variable asociada, Orozco (2020) menciona que la gestión administrativa se centra en la orientación de los propósitos y la potencialización de los recursos, a su vez, requiere de la renovación de los procedimientos y del diseño de estrategias, por consiguiente, busca conducir de la mejor manera el recurso humano, asimismo, se encuentra relacionado significativamente con el ambiente laboral y la atmósfera emocional, por consiguiente, mejora los vínculos de los trabajadores, los estatutos internos, el desarrollo de los valores y las conductas sociales.

Al respecto, Méndez (2006) indica que el modelo teórico del clima organizacional involucra a las dimensiones de la toma de decisiones, la cooperación, los objetivos, el liderazgo, la motivación, las relaciones

interpersonales y el control orientados a mejorar las interacciones sociales mediante el manejo del comportamiento de los propios individuos.

En la primera dimensión. Los objetivos, al respecto, Méndez (2006) conceptualiza a esta dimensión, como aquella que se encuentra ligada a los objetivos y a los fines de toda una institución, asimismo, manifiesta que a través de estos objetivos se llega a identificar la percepción de la satisfacción del desempeño.

En la segunda dimensión. La cooperación. Según Méndez (2006) la señala como un elemento de unión basado en las relaciones laborales, personales y sociales de todos los miembros de una organización.

En la tercera dimensión. El liderazgo. Méndez (2005) la define como un conjunto de comportamientos innatos de carácter humano orientados al logro de los objetivos.

En la cuarta dimensión. La toma de decisiones, al respecto, Méndez (2006) define a esta dimensión como un conjunto de lineamientos encaminados a cumplir con la visión y misión institucional, por consiguiente, se encuentran enmarcados dentro de una hoja de ruta.

En la quinta dimensión. Las relaciones interpersonales. Méndez (2006) la define como un proceso de cooperación, asociación y compañerismo que ejercen los trabajadores, y de esta manera, busca fortalecer las relaciones interpersonales.

En la sexta dimensión. La motivación. Méndez (2006) la conceptualiza como aquella que abarca a los estímulos afectivos, económicos y sociales que coadyuvan a conseguir las metas institucionales.

Y en la séptima dimensión. El control. Méndez (2006) la conceptualiza como aquella donde se realiza el monitoreo de los comportamientos y conductas humanas de todos los trabajadores dentro de una organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de estudio

El enfoque metodológico empleado en esta investigación fue cuantitativo. Hernández y Mendoza (2018) señalan que esta investigación se centra en recoger los datos de las variables a nivel numérico. Al respecto, Kwaku (2019) indica que este enfoque se centra en el recojo de información, y a su vez, presenta el propósito de buscar la determinación de los hallazgos para predecir los resultados dentro del estudio, por consiguiente, la presente investigación se basa en este enfoque cuantitativo para dar confianza y así validar a la variable de estudio.

En este sentido, Antwi y Hamza (2015) indican que el enfoque cuantitativo se basa en pruebas de hipótesis y teorías con el propósito de probar las hipótesis con datos empíricos para así respaldarlas.

A su vez, la investigación fue de finalidad básica, teórica o pura. Sáez (2017) define a la indagación pura o dogmática como aquella que se caracteriza por su marco teórico de relevancia con el objeto científico de estudio y no posee ningún contraste práctico. Al respecto, Bentley, et al. (2015) señalan que la investigación básica se centra en ampliar la base de conocimientos con el fin de brindar soluciones a los problemas prácticos.

En este sentido, Palmatier, et al. (2018) indican que las investigaciones basadas en la finalidad básica se centran en revisar y ampliar el cuerpo de la literatura propia de la teoría de estudio; por consiguiente, la presente investigación se caracteriza por la relevancia de los fundamentos teóricos de las variables de investigación.

La presente investigación según su nivel fue de carácter relacional. Andrade y Rivera (2019) señalan que este tipo de investigación mide la relación entre las dos variables. Al respecto, Haidera, et al. (2021) indican que el enfoque relacional se usa para enriquecer sistemas, contribuir en recursos teóricos, metodológicos y orientar a dar soluciones de mayor complejidad.

Sin embargo, Haider, et al. (2019) señalan que el enfoque relacional fomenta conocimientos y explicaciones más dinámicas y holísticas, además se fundamenta en una hipótesis empírica, por ello, se usó este tipo de caracterización en la determinación significativa de dos variables.

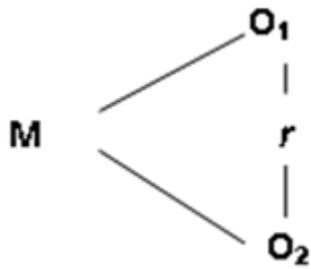
El diseño de estudio fue transversal, descriptivo correlacional y no experimental. A propósito, Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisan este último diseño como una investigación empírica, la cual, observa a las variables de manera sistemática y estas no están manipuladas.

Reio (2016) define a la investigación no experimental como aquella que analiza el fenómeno en su contexto natural, de acuerdo a ello, la presente investigación se centra en la indagación y en el recojo de datos de las variables en su estado natural.

Además, su alcance temporal fue de tipo transversal. Al respecto, Cvetkovic, et al. (2021) definen a este enfoque como la identificación de valores en un único momento, asimismo, estos datos recolectados tienen la intención de analizar la relación de las variables en un periodo de tiempo. Scheel, et al. (2020) señalan que el diseño transversal describe y analiza a las variables obtenidas en un tiempo único, por consiguiente, tiene la finalidad de representar a las variables y medir su relación en un espacio determinado.

Finalmente, la investigación fue de diseño descriptivo correlacional. Al respecto, Sánchez, et al. (2018) fundamentan que el estudio correlacional representa a la realidad observada, y a su vez, mide el nivel de asociación de las dos variables dentro de un tiempo y espacio. Curtis, et al. (2015) indican que la investigación correlacional determina las relaciones entre las variables con el objetivo de pronosticar a los eventos futuros. En ese sentido, se usó la observación con el propósito de describir la correspondencia de las dos variables dentro del presente estudio.

Entonces se empleará el siguiente diagrama:



Dónde:

M: Muestra del estudio, integrada por los 45 empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma

O1: Observación de la Variable Clima Organizacional

O2: Observación de la Variable Gestión Administrativa

r : Relación que existe entre las variables en estudio.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Variables de estudio

Variable de estudio: Gestión administrativa

Variable asociada: Clima organizacional

3.2.2. Operacionalización de las variables (Anexo 1)

3.3 Población, muestra y muestreo

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) conceptualizan a la población censal como un todo, un universo, y a su vez, definen a la muestra como una población condicionada por las características propias de la investigación. Los 45 empleados conformaron a la población censal siendo quienes laboran en la UGEL Casma en el año 2021.

Tabla 1

Distribución de la población censal del personal administrativo de la UGEL Casma, 2021.

Áreas	Género		Total
	Mujer	Hombre	
Directora General	1	-	1
Órgano de Dirección	4	-	4
Área de Gestión Pedagógica	9	4	13
Área de Gestión Administrativa	8	11	19
Área de Gestión Institucional	3	3	6
Órgano de Control Institucional	2	-	2
Total	27	18	45

Fuente: CAP de la UGEL Casma, 2021.

Criterios de Exclusión: 06 Trabajadores administrativos con menos de un año laborando en la UGEL Casma.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En relación al enfoque metodológico cuantitativo y a los objetivos planteados se optó por emplear la encuesta como técnica donde se recogieron las valoraciones de manera eficiente.

De los instrumentos:

Escala valorativa de la gestión administrativa. Consistió en un cuestionario de medición adaptado por Inocente (2019). Dicho instrumento está estructurado en base al modelo teórico de Bernal y Sierra (2008) quienes plantean cuatro dimensiones para la variable de estudio de la gestión administrativa desarrollada en el mismo entorno laboral. En la presente investigación se utilizó dicha escala valorativa ya que se adapta a las características que presenta la UGEL Casma.

A través de dicha escala mencionada se calculó el nivel de eficacia de los trabajadores de la UGEL Casma, así como identificar las características de las

dimensiones dirección, planeación, control y organización. El procedimiento fue individual, con una extensión de 30 minutos, conformado por 37 ítems cada uno con su respectiva valoración en una escala de 1 a 5, nunca, pocas veces, a veces, muchas veces y siempre.

Escala valorativa del clima organizacional. Consistió en un instrumento de medición adaptado por Huayllani (2018). Dicho instrumento está estructurado en base al modelo teórico de Méndez (2006) quien plantea siete dimensiones para la variable asociada del clima organizacional, desarrollada dentro del mismo entorno laboral. En la presente investigación se utilizó dicha escala valorativa ya que se adapta a las características que presenta la UGEL Casma.

A través de la escala valorativa del clima organizacional se buscó identificar el nivel del clima organizacional de los trabajadores administrativos de la UGEL Casma, así como identificar las características de las siete dimensiones: relaciones interpersonales, objetivos, toma de decisiones, motivación, cooperación, control y liderazgo. El procedimiento fue individual, con una extensión de 25 minutos, conformado por 30 ítems cada uno con su respectiva valoración en una escala de 1 a 5, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

En los instrumentos, según Hernández y Mendoza (2018) indican que un instrumento llega a medir a la variable de estudio a través de sus indicadores. La validez fue verificada por la opinión de dos expertos, con los grados de Doctor en Educación y Maestro en Ingeniería de Sistemas e Informática, ambos catedráticos de la Escuela de Postgrado en la UCV, asimismo ambos son conocedores de la temática. En este sentido, se aplicó la matriz para su evaluación con el objetivo de valorar la coherencia entre las alternativas de respuesta, los ítems, etc (Anexo 3).

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) en base a la confiabilidad del instrumento señalan que se produce resultados iguales tras la aplicación repetitiva del mismo objeto a estudiar. En la presente investigación fue determinada mediante el método del alfa de Cronbach.

Se aplicó la técnica de equilibrio a una muestra de estudio piloto, asimismo, fue determinada a través de un juicio subjetivo y con el apoyo voluntario de 15

participantes quienes fueron servidores de la UGEL Huarmey, a su vez, se consiguió la escala valorativa del clima organizacional donde obtuvo el alfa de Cronbach de 0.959, y de esta manera, señala un grado de confiabilidad excelente; además, en la gestión administrativa se obtuvo el alfa de Cronbach de 0.894 donde califica de excelente al grado de confiabilidad.

3.5. Procedimiento

La presente investigación, en primer lugar, se inició con la identificación de una necesidad de investigar el tema a raíz de una realidad problemática presentada en la UGEL Casma, en segundo lugar, se gestionó el permiso a la jefa de la UGEL Casma mediante una carta emitida por la universidad a fin de realizar el presente estudio en dicha entidad, en el tercer punto, se elaboró una matriz de consistencia, la cual, expone los objetivos, hipótesis, dimensiones e indicadores, en cuarto lugar, se procedió a la elaborar el formulario Google de los instrumentos por cada variable, en quinto lugar, se realizó la validación de los instrumentos por parte de los expertos, en sexto lugar, se buscó la determinación de los instrumentos aplicados a la muestra de estudio piloto para determinar la confiabilidad, y por último, se coordinó con las áreas de estudio respectivas para aplicar los instrumentos de esta investigación en dicha entidad.

3.6 Métodos de análisis de datos

El procedimiento empleado para analizar los datos encontrados, se empleó el software estadísticos SPSS a fin de organizar y analizar la información obtenida a través de las frecuencias, por consiguiente, esta información fue clasificada según las dimensiones y las variables, asimismo, se obtuvo las tablas de frecuencias y las figuras de barras aplicadas a la estadística descriptiva, finalmente, se consideró la prueba estadística de Pearson. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) detallan en su libro de metodología que esta prueba se basa en medir la correlación que presentan los objetivos trazados, donde se interpreta que el coeficiente de r varía entre -1 a $+1$.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio fue diseñado mediante los fundamentos éticos de la universidad siendo los siguientes la honestidad, la confidencialidad, el rigor científico, el anonimato, la conducta ética, la beneficencia y el respeto. Los conceptos recopilados para la presente investigación fue netamente con fines de estudio basados en la confidencialidad, el anonimato y la conducta ética. A su vez, para la aplicación del instrumento se comunicó a los trabajadores sobre la realización de una encuesta, donde no se tomarían los datos personales, se fomentaría el anonimato y se realizaría con fines de estudio. Finalmente, el aspecto ético de la beneficencia ayudaría al diseño de propuestas institucionales.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de la variable: Clima organizacional

Del primer objetivo específico: Describir el nivel del clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Tabla 2

Niveles del clima organizacional de los trabajadores.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	4	8,9
Bueno	4	8,9
Regular	23	51,1
Deficiente	7	15,6
Muy deficiente	7	15,6
Total	45	100 %

Fuente. Base de datos del estudio.

Interpretación. En la tabla 2, se aprecia que en el 8,9 % de los servidores públicos que perciben en un nivel muy bueno y un nivel bueno del clima organizacional; el 51,1 % perciben en un nivel regular, mientras que el 15,6 % lo perciben como un nivel deficiente y un nivel muy deficiente.

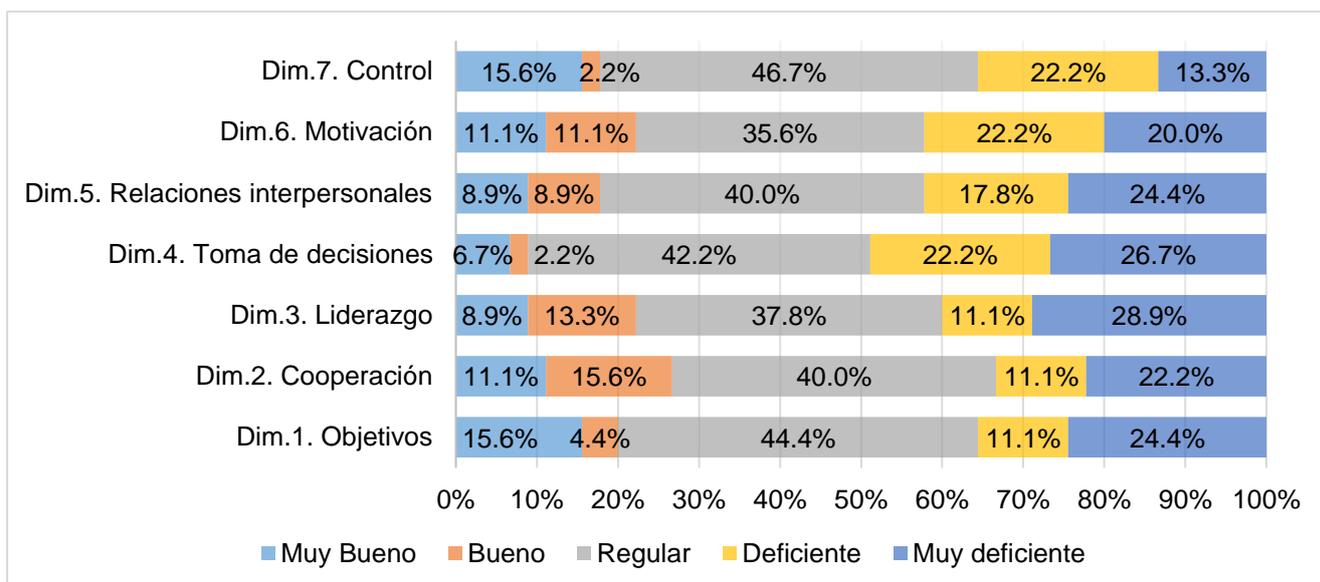


Figura 1.

Niveles del clima organizacional, según dimensiones.

Interpretación: En la figura 1, muestra la percepción de las dimensiones del clima organizacional de la UGEL Casma donde se encontró que, en la primera dimensión de los objetivos, el 15,6 % de los trabajadores perciben en un nivel muy bueno, un 44,4 % en un nivel regular y un 24,4 % en un nivel muy deficiente. Luego en la segunda dimensión de la cooperación, el 11,1 % de los trabajadores perciben en un nivel muy bueno, un 40,0 % en un nivel regular y un 22,2 % en un nivel muy deficiente. Posteriormente en la tercera dimensión del liderazgo, el 8,9 % de los servidores públicos perciben en un nivel muy bueno, un 37,8 % en un nivel regular y un 28,9 % en un nivel muy deficiente. En la cuarta dimensión la toma de decisiones, el 6,7 % de los trabajadores perciben en un nivel muy bueno, un 42,2 % en un nivel regular y un 26,7 % en un nivel muy deficiente. Luego en la quinta dimensión de las relaciones interpersonales, el 8,9 % de los servidores públicos perciben en un nivel muy bueno, un 40,0 % en un nivel regular y un 24,4 % en un nivel muy deficiente. Posteriormente en la sexta dimensión de la motivación, el 11,1 % de los trabajadores perciben en un nivel muy bueno, un 35,6 % en un nivel regular y un 20,0 % en un nivel muy deficiente. Y en la séptima dimensión del control, el 15,6 % de los trabajadores perciben en un nivel muy bueno, un 46,7 % en un nivel regular y un 13,3 % en un nivel muy deficiente.

4.2. De la descripción de la variable: Gestión administrativa

Del segundo objetivo específico: Describir el nivel de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Tabla 3

Niveles de la gestión administrativa de los trabajadores.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	2	4,4
Regular	31	68,9
Malo	12	26,7
Total	45	100 %

Fuente. Base de datos del estudio.

Interpretación. En la tabla 3, se aprecia que más de la mitad de los trabajadores (68,9%) de la UGEL Casma perciben en un nivel regular a la gestión administrativa, el 26,7 % lo valora como malo y solamente el 4,4 % como bueno.

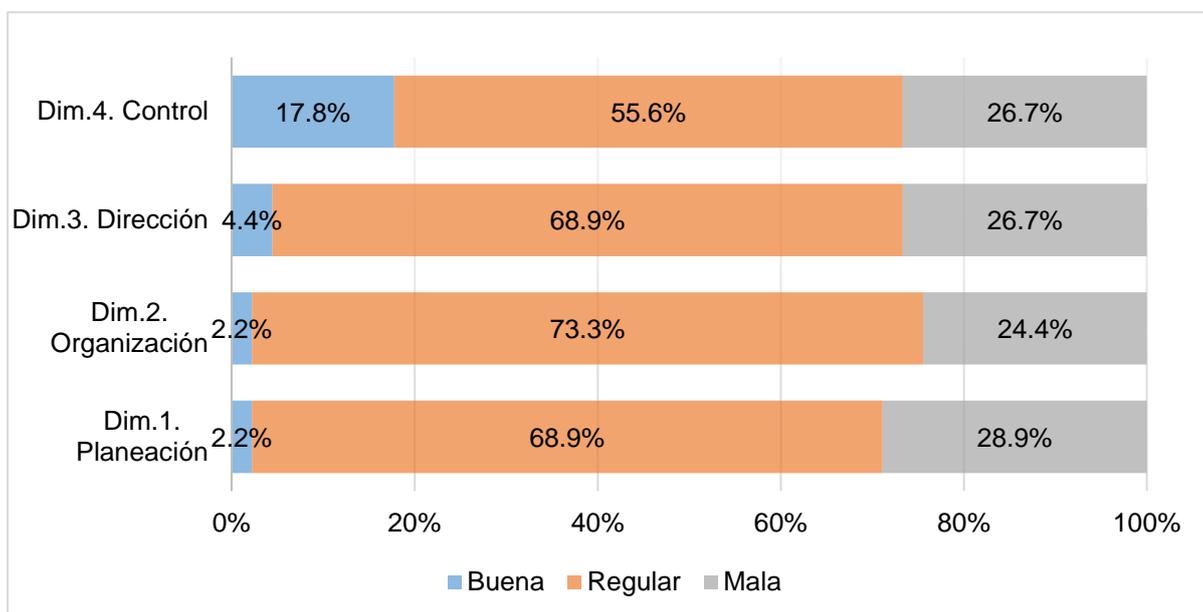


Figura 2.

Niveles de percepción de la gestión administrativa, según dimensiones.

Interpretación: De acuerdo a la figura 2, muestra la percepción de las dimensiones de la gestión administrativa en la UGEL Casma. Se encontró que, en la primera dimensión de la planeación, el 2.2 % de los trabajadores perciben en un nivel bueno, el 68,9 % en un nivel regular y el 28,9 % en un nivel malo. Luego en la segunda dimensión de la organización, el 2,2 % de trabajadores perciben en un nivel bueno, el 73,3 % en un nivel regular y el 24,4 % en un nivel malo. En la tercera dimensión de la dirección, el 4,4 % de trabajadores perciben en un nivel bueno, el 68,9 % en un nivel regular y el 26,7 % en un nivel malo. Por último, en la dimensión del control, el 17,8 % de los trabajadores perciben en un nivel bueno, el 55,6 % en un nivel regular y el 26,7 % en un nivel malo.

4.3. Del análisis correlacional

Del objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local, 2021.

Tabla 4

Asociación entre los niveles del clima organizacional y la gestión administrativa.

Niveles		Niveles de la Gestión Administrativa			Total	
		Bueno	Regular	Malo		
Clima Organizacional	Muy bueno	f	2	0	2	4
		%	4,4%	0,0%	4,4%	8,9%
	Bueno	f	0	4	0	4
		%	0,0%	8,9%	0,0%	8,9%
	Regular	f	0	23	0	23
		%	0,0%	51,1%	0,0%	51,1%
	Deficiente	f	0	2	5	7
		%	0,0%	4,4%	11,1%	15,6%
	Muy deficiente	f	0	0	7	7
		%	0,0%	0,0%	15,6%	15,6%
Total		f	2	31	12	45
		%	4,4%	68,9%	26,7%	100,0%

Fuente. Base de datos del estudio.

Medidas simétricas

Escala	Prueba	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aprox ^b	Sig. aprox.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,367	,100	3,679	,000
N de casos válidos		45			

Fuente. Base de datos del estudio.

Interpretación: La tabla 4, muestra que, de los 45 trabajadores, el 4,4 % perciben en un nivel bueno a la gestión administrativa y a la vez en un nivel muy bueno del clima organizacional; el 51,1 % perciben en un nivel regular a la gestión

administrativa y a la vez en un nivel regular del clima organizacional; el 15,6% muestran una percepción mala de la gestión administrativa, asimismo, califica en un nivel muy deficiente al clima organizacional.

Al respecto de la prueba estadística y el valor de Tau -c- Kendall, presenta como resultado una correlación directa de nivel fuerte ($T= 3,679$) entre los niveles de estudio.

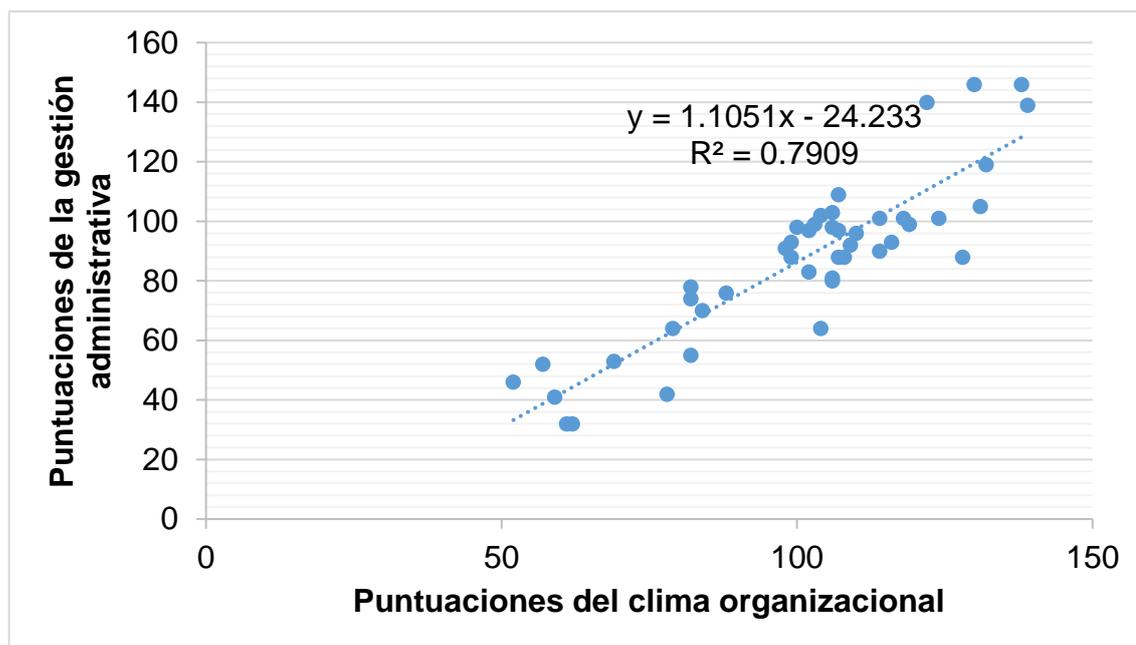


Figura 3.

Dispersión entre las puntuaciones del clima organizacional y de la gestión administrativa.

Interpretación: En la figura 3, se aprecia el modelo de regresión lineal, donde, $m=1,1051$ muestra el valor positivo del coeficiente de la pendiente donde muestra la correlación directa que presentan los valores de las variables de estudio. En este sentido, muestra el valor de $r^2 = 0,7909$, donde, el coeficiente de determinación en un 79.09 % muestra que la gestión administrativa se encuentra impactada por el clima organizacional.

Del tercer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión planeación de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y el clima organizacional

Niveles	Clima organizacional						Total	
	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente			
Dim.1. Planeación	Bueno	f	1	0	0	0	0	1
		%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%
	Regular	f	3	4	22	2	0	31
		%	6,7%	8,9%	48,9%	4,4%	0,0%	68,9%
	Malo	f	0	0	1	5	7	13
		%	0,0%	0,0%	2,2%	11,1%	15,6%	28,9%
Total	f	4	4	23	7	7	45	
	%	8,9%	8,9%	51,1%	15,6%	15,6%	100,0%	

Fuente. Base de datos del estudio

Medidas simétricas					
Escala	Prueba	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aprox ^b	Sig. aprox.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,305	,102	3,000	,003
N de casos válidos		45			

Fuente. Base de datos del estudio.

Interpretación: La tabla 5, muestra que de los 45 trabajadores, el 2,2 % señala en un nivel bueno a la dimensión planeación, a la vez perciben en un nivel muy bueno del clima organizacional; el 48,9 % perciben de nivel regular a la dimensión planeación, a la vez perciben en un nivel regular del clima organizacional; y el 15,6 % perciben como malo a la dimensión planeación, a la vez perciben en un nivel muy deficiente del clima organizacional.

Al respecto de la prueba estadística y el valor de Tau -c- Kendall presenta como resultado el P-valor <0,305 y T= 0,300 entre la dimensión de planificación y el clima organizacional.

Del cuarto objetivo específico. Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión organización de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el clima organizacional.

Niveles		Clima organizacional					Total	
		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente		
Dim.2. Organización	Bueno	f	0	1	0	0	0	1
		%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%
	Regular	f	4	3	21	4	6	33
		%	8,9%	6,7%	46,7%	8,9%	13,3%	73,3%
	Malo	f	0	0	2	3	1	11
		%	0,0%	0,0%	4,4%	6,7%	2,2%	24,4%
Total	f	4	4	4	23	7	7	
	%	8,9%	8,9%	8,9%	51,1%	15,6%	15,6%	

Fuente. Base de datos del estudio

Medidas simétricas					
Escala	Prueba	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aprox ^b	Sig. aprox.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,216	,107	2,023	,043
N de casos válidos		45			

Fuente. Base de datos del estudio.

Interpretación: La tabla 6, muestra que de los 45 trabajadores, el 0,0 % señala en un nivel bueno a la dimensión organización, a la vez perciben en un nivel

muy bueno del clima organizacional; el 46,7 % perciben de nivel regular a la dimensión organización, a la vez perciben en un nivel regular del clima organizacional; y el 2,2 % perciben como malo a la dimensión organización, a la vez perciben en un nivel muy deficiente del clima organizacional.

Al respecto de la prueba estadística y el valor de Tau -c- Kendall presenta como resultado el P-valor <0,216 y T= 2,023 entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el clima organizacional.

Del quinto objetivo específico. Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión dirección de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el clima organizacional.

Niveles	Clima organizacional						Total	
	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente			
Dim.3. Dirección	Bueno	f	1	1	0	0	2	
		%	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,4%
	Regular	f	3	2	20	5	1	12
		%	6,7%	4,4%	44,4%	11,1%	2,2%	26,7%
	Malo	f	0	1	3	2	6	31
		%	0,0%	2,2%	6,7%	4,4%	13,3%	68,9%
Total	f	4	4	4	23	7	7	
	%	8,9%	8,9%	8,9%	51,1%	15,6%	15,6%	

Fuente. Base de datos del estudio

Medidas simétricas

Escala	Prueba	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aprox ^b	Sig. aprox.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,237	,112	2,121	,034
N de casos válidos		45			

Fuente. Base de datos del estudio

Interpretación: La tabla 7, muestra que de los 45 trabajadores, el 2,2 % señala en un nivel bueno a la dimensión dirección, a la vez perciben en un nivel muy bueno del clima organizacional; el 44,4 % perciben de nivel regular a la dimensión dirección, a la vez perciben en un nivel regular del clima organizacional; y el 13,3 % perciben como malo a la dimensión dirección, a la vez perciben en un nivel muy deficiente del clima organizacional.

Al respecto de la prueba estadística y el valor de Tau -c- Kendall presenta como resultado el P-valor <0,237 y T= 2,121 entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el clima organizacional.

Del sexto objetivo específico. Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión control de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el clima organizacional

Niveles	Clima organizacional						Total	
	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente			
Dim.4. Control	Bueno	f	4	2	2	0	0	8
		%	8,9%	4,4%	4,4%	0,0%	0,0%	17,8%
	Regular	f	0	1	20	3	1	25
		%	0,0%	2,2%	44,4%	6,7%	2,2%	55,6%
	Malo	f	0	1	1	4	6	12
		%	0,0%	2,2%	2,2%	8,9%	13,3%	26,7%
Total	f	4	4	4	23	7	7	
	%	8,9%	8,9%	8,9%	51,1%	15,6%	15,6%	

Fuente. Base de datos del estudio

Medidas simétricas					
Escala	Prueba	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aprox ^b	Sig. aprox.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,458	,116	3,956	,000
N de casos válidos		45			

Fuente. Base de datos del estudio

Interpretación: La tabla 8, muestra que de los 45 trabajadores, el 8,9 % señala en un nivel bueno a la dimensión control, a la vez perciben en un nivel muy bueno del clima organizacional; el 44,4 % perciben de nivel regular a la dimensión control, a la vez perciben en un nivel regular del clima organizacional; y el 13,3 % perciben como malo a la dimensión control, a la vez perciben en un nivel muy deficiente del clima organizacional.

Al respecto de la prueba estadística y el valor de Tau -c- Kendall presenta como resultado el P-valor <0,458 y T= 3,956 entre la dimensión control de la gestión administrativa y el clima organizacional.

4.4. Prueba de Hipótesis

En la constatación de la misma se debe tener en cuenta que el nivel de significancia corresponde a 0.05.

Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnov (n < 50).

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,950	45	,051
Gestión administrativa	,951	45	,053

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación: Los resultados desmienten a la hipótesis nula ya que se observa el valor de $p = 0,051 < 0,053$ como nivel de significancia, por consiguiente, se formula la hipótesis de estadística general:

Hi: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Ho: No existe relación directa y significativa entre clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y la gestión administrativa.

Rho de Spearman		Gestión Administrativa
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,889**
	Sig. (bilateral)	,000
	n	45

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

Interpretación: La tabla 9, muestra un $Rho=0,889$ y $P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.45$ donde relaciona de manera directa y significativa de la variable de estudio según la percepción de los 45 empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Tabla 10

Tabla resumen de las hipótesis específicas: Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de gestión administrativa y el clima organizacional.

Rho de Spearman			Clima organizacional
Dimensiones de la gestión administrativa	Planeación	Coeficiente de correlación	,687**
		Sig. (bilateral)	,000
	Organización	Coeficiente de correlación	,732**
		Sig. (bilateral)	,000
	Dirección	Coeficiente de correlación	,578**
		Sig. (bilateral)	,000

Control	Coeficiente de correlación	,682**
	Sig. (bilateral)	,000

Fuente: Base de datos de estudio

Interpretación: Con la tabla 10, se determina los siguientes puntos:

Existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho=0,687$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.00$) entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y el clima organizacional en los 45 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho=0,732$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.00$) entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el clima organizacional en los 45 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho=0,578$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.00$) entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el clima organizacional en los 45 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho=0,682$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.00$) entre la dimensión control de la gestión administrativa y el clima organizacional en los 45 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

V. DISCUSIÓN

Antes de abordar el tema de discusión de resultados se presenta algunas atenciones para un análisis más detallado respecto de los resultados obtenidos.

Tamayo (2009) señala que el reto de la gestión administrativa se centra en formar un gobierno más eficiente, y a su vez, indica que la función principal de la administración se encuentra orientada en la planificación de los objetivos. En este sentido, Quispe, et al. (2020) determinan que los instrumentos para evaluar la gestión administrativa de una UGEL en los últimos dos años no han sido actualizados, asimismo, los trabajadores no tienen el conocimiento adecuado del manejo de los procedimientos administrativos. Orozco (2020) señala que la relación del clima organizacional y la gestión administrativa se basa en el conocimiento científico, y a su vez, involucra la realización de los procesos administrativos y el fortalecimiento del potencial humano de una UGEL.

Ante la formulación del problema ¿Cómo es la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021?. Al respecto, Souza (2016) señala que el desenvolvimiento del clima organizacional y la gestión administrativa no se realiza fácilmente en la administración pública, por consiguiente, imposibilita establecer transformaciones, mejoras, capacitaciones y ascensos dentro de una organización. A su vez, la investigación planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021. En este sentido, Coronel, et al. (2020) mencionan que dentro de las teorías relacionadas al tema existe una correlación directa del nivel moderado entre las variables estudiadas.

Respecto a las limitaciones de la investigación se logró realizar las encuestas a todo el personal, y a su vez, permitió tener un diagnóstico mucho más preciso. De acuerdo al estudio realizado, se encontró deficiencias en la variable de estudio, por esta razón, se elaboró propuestas de mejora. Ascarza (2017) señala que las instituciones públicas están bajo la influencia de los factores organizacionales,

además, en los últimos cinco años los servidores públicos no presentan el desarrollando más idóneo. En ese sentido, Muñoz (2015) conceptualiza al clima organizacional como un tema de prioridad con el propósito de desarrollar aspectos estratégicos dentro de una organización.

En cuanto a la validez, la investigación señala lo siguiente, en la interna detalle el uso de la encuesta calificada mediante las escalas valorativas de las variables estudiadas, asimismo, ambas presentan el propósito de apreciar el ambiente laboral desde la percepción de los servidores, y a su vez, identificar las características de las dimensiones de las variables de estudio. Al respecto, Mendoza, et al. (2018) sobre el modelo teórico de la gestión administrativa señalan las siguientes dimensiones: dirección, planeación, control y organización.

El modelo teórico de Bernal y Sierra (2008) y el modelo de Inocente (2019) ayudaron en la adaptación de los instrumentos, al igual que, la validez de contenido y juicio de expertos donde mostraron un grado de confiabilidad alto respecto a la gestión administrativa ($\alpha=0.894$), por consiguiente, se obtuvieron los resultados del primer análisis aplicados a una muestra no probabilística y con el permiso de quince empleados referentes al objeto de estudio.

Bustamante, et al. (2016) señalan que las investigaciones referentes al clima organizacional estudian sobre el comportamiento humano y su influencia con su entorno. Los instrumentos fueron adaptados en base al modelo teórico de Méndez (2006) y el modelo de Huayllani (2018), asimismo, fue corroborado mediante la validez de contenido y juicio de expertos donde mostraron un grado de confiabilidad alto respecto al clima organizacional ($\alpha=0.959$), por consiguiente, se obtuvieron los resultados del primer análisis aplicados a una muestra no probabilística y con el permiso de quince empleados referentes al objeto de estudio.

Referente a su validez externa, son generalizables a los trabajadores del objeto de estudio, por consiguiente, se realizó el estudio con toda la población censal como fuente de información. En este sentido, se indica que los resultados pueden ser aplicados en todas las UGEL de nuestro ámbito.

De acuerdo a los antecedentes analizados, no existen evidencias de estudios realizados sobre el clima organizacional y la gestión administrativa a nivel local de la provincia de Casma, asimismo, tampoco de las dimensiones planteadas con las variables de estudio, además según estudios internacionales el modelo adaptado para el clima organizacional fue el planteado por Méndez; y el modelo adaptado para la gestión administrativa fue el planteado por Bernal y Sierra; sin embargo, se hace necesario hacer un análisis de las variables de estudio, y de esta manera, llegar a comparar e implementar a otras UGEL dentro del ámbito nacional.

De acuerdo a los antecedentes de estudio analizados corresponden a estudios descriptivos, asimismo, se busca recoger las percepciones de los trabajadores que llegan a medir las variables estudiadas donde recolecta las percepciones desde las unidades de información, además, se realizó con los trabajadores de la misma institución y no con externos.

Por otro lado, se presenta los resultados donde llegan a explicar las teorías y el contraste con los antecedentes de acuerdo al tema tratado.

De acuerdo al objetivo específico 1: Describir el nivel del clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021; indica que en un 8,9 % los servidores públicos perciben en un nivel muy bueno y bueno del clima organizacional; el 51,1 % percibe en un nivel regular, mientras que el 15,6 % lo percibe como deficiente y muy deficiente del clima organizacional. Esto quiere decir que la percepción de los trabajadores en cuanto a las relaciones interpersonales califica como regular. Asimismo, se tiene que un porcentaje considerable del resultado de las siete dimensiones de la variable califican como regular. Por otro lado, en las dimensiones de la variable se perciben en un 26,7 % a la toma de decisiones y el liderazgo en un 28,9 % ambos de nivel muy deficiente.

Los resultados obtenidos y los estudios referentes al de Huayllani (2018) quien concluye que en la UGEL Quispicanchi indica al clima organizacional en un 27,3 % de nivel bueno y en un 72,7 % de nivel regular, asimismo, señala en reforzar la dimensión de cooperación y liderazgo; por otro lado, Aguilar (2019) quien en su

investigación aprecia al clima organizacional en un 23,8 % de nivel bueno, en un 71,4 % de nivel regular y el 4,8 % de nivel malo; por consiguiente, Tadeo (2018) quien en su investigación aprecia al clima organizacional en un 24,4 % de nivel bueno, en un 64,44 % de nivel regular y en un 11,1% de nivel deteriorado.

El clima organizacional contribuye a una pieza sólida para toda organización, al respecto, desde la explicación del tema a tratar y el contraste de los valores encontrados califican a la UGEL Casma con un clima organizacional de nivel regular, y a la vez, los valores obtenidos en la administración pública de la propia institución evidencian que aún sigue siendo una tarea pendiente sobre el desarrollo de las capacidades del liderazgo en los trabajadores, por consiguiente, se busca conseguir metas institucionales establecidas, velar por la interacción de vínculos interpersonales, fortalecer una comunicación fluida y realizar incentivos para el logro de un buen ambiente laboral en los trabajadores.

Respecto al objetivo específico 2: Describir el nivel de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021; podemos observar que en un 68,9 % perciben de nivel regular a la gestión administrativa, el 26,7 % lo valora como malo y solamente el 4,4 % como bueno.

Por otro lado, respecto a las dimensiones se puede observar que un porcentaje considerable de trabajadores perciben a las dimensiones planeación, organización, dirección y control en un nivel moderado. Al respecto, la UGEL Casma pondrá énfasis en las dimensiones percibidas como nivel moderado, y de esta manera, consolidar a la variable de estudio. Al respecto, Ormaza, et al. (2020), señalan que la gestión administrativa orienta a la coordinación de roles, el desarrollo eficiente de las tareas, los recursos y el desarrollo de una conducción sistemática, y a su vez, a la mejora continua que se requiere dentro de la identificación de los problemas y la preparación de las respuestas en los diversos escenarios futuros.

Los resultados obtenidos tienen concordancia con lo concluido por Córdova (2020) quien aprecia la gestión administrativa de la UGEL Sihuas de calificación

regular, también, Orozco (2020) como regular, asimismo, Olortegui (2018) quien en su investigación de la UGEL Huaura determina como regular.

Con teorías relacionadas al tema de la variable de estudio podemos concluir que en cuanto a los resultados fue de nivel regular, por consiguiente, concuerda con la teoría de Bernal y Sierra (2008) y dentro del modelo teórico de Inocente (2019) quienes indican que las dimensiones de control, planeación, dirección y organización describen las fases de la gestión administrativa, además, busca lograr la eficiencia y el desarrollo de las dimensiones que conforman a la variable de estudio. Al respecto, tras la aplicación de esta teoría sería de mucha importancia para los trabajadores en la UGEL Casma.

Respecto al objetivo general: Según lo hallado con el resultado estadístico se determinó un $Rho=0,889$ describiendo un nivel alto y una relación directa con un P-valor $0,000 < 0,05$ de gran significancia entre las variables estudiadas, asimismo, los resultados concuerdan con Orozco (2020) quien finaliza el análisis en una correlación significativa entre las variables de estudio ($Rho = 0.616^{**}$; $p < 0.0014$), de la misma manera, Mogollon (2019) quien finaliza el análisis en una correlación significativa entre las variables de estudio ($Rho = 0.64$; $p < 0.000$).

De las teorías relacionadas al tema, podemos concluir en cuanto a los resultados que existe una relación directa de nivel fuerte y que además es significativa, de la misma manera, Cordova (2019) señala sobre el impacto del clima organizacional durante el ejercicio de la gestión administrativa, asimismo, involucra el cumplimiento de los objetivos institucionales planteados y el fortalecimiento de los vínculos interpersonales de los jefes con sus trabajadores dentro de una organización.

Respecto a los objetivos que se refieren a la relación que existe entre cada una de las dimensiones de la gestión administrativa con el clima organizacional, se observa lo siguiente: según la prueba no paramétrica Rho de Spearman se encuentra que existe una correlación directa de nivel moderado entre las dimensiones de planeación, organización, dirección y control; el resultado

concuera con Inocente (2019) quien concluyó que existe una relación regular y positiva en las dimensiones de la variable.

Respecto a la contrastación de hipótesis muestra a los 45 trabajadores de la UGEL Casma, con un nivel de confianza del 95%, asimismo, se observa que estadísticamente existe un efecto directo y significativo de las variables estudiadas.

Respecto a sus implicancias teóricas, la investigación pretende demostrar la vigencia del modelo teórico de Bernal y Sierra (2008); y el modelo basado de Inocente (2019) quien realizó el estudio a 44 trabajadores de la UGEL Huarmey, razón por la cual, se pretende realizar un aporte teórico identificando factores que conforman a la gestión administrativa. Además del modelo teórico de Méndez (2006); y el modelo basado de Huayllani (2018) quien realizó el estudio a 22 trabajadores de la UGEL Quispicanchi, asimismo, se pretende hacer un aporte teórico identificando factores que conforman al clima organizacional, por consiguiente, se llega a brindar los conocimientos sobre el clima organizacional como parte importante dentro de la gestión administrativa en la UGEL Casma.

Por otro lado, Cerdas, et al. (2017) señalan que las organizaciones públicas fallan en la articulación del planteamiento de metas con los objetivos institucionales, por consiguiente, genera que se pierda la línea de eficiencia y se obstaculice la distribución de estrategias y tareas institucionales. Vásquez y Farje (2020) señalan que la gestión administrativa adquiere mayor relevancia en la optimización de procesos, puesto que, se requiere llegar a garantizar un buen manejo del funcionamiento organizacional. Por tanto, en el Perú requieren de estudios integrales sobre la relación del clima organizacional y de la gestión administrativa, dado que, las investigaciones realizadas presentan vacíos, además, las posibles investigaciones deben estar orientadas sobre todo hacia la percepción negativa que existe en la variable del clima organizacional, más aún, si se está analizando dentro de la UGEL Casma, ya que esta manera, involucra a un área sensible que brinda servicios a toda la población casmeña. Razón por la que se plantea las siguientes consideraciones: el uso de un enfoque mucho más complejo de característica holística y con una investigación de enfoque metodológico mixto; asimismo, ampliar

la muestra representativa involucra llegar a tomar las percepciones de los usuarios y no solo de los trabajadores de dicha institución; además de emplear otras técnicas de recolección de datos.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Del objetivo general. Se concluye que existe una correlación directa de nivel alto ($Rho=0,889$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre el clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Segunda. Del primer objetivo específico. Se concluye que el nivel del clima organizacional percibido por el 51,1 % de los trabajadores de la UGEL Casma es de nivel regular. Así mismo se tiene el resultado de las dimensiones como son cooperación, toma de decisiones, liderazgo, relaciones interpersonales, objetivos, control y motivación que son percibidas como nivel regular. Por otro lado, un porcentaje considerable percibe el liderazgo y la toma de decisiones en un nivel muy deficiente.

Tercera. Del segundo objetivo específico. Se concluye que el nivel de la gestión administrativa percibido por el 68,9 % de los trabajadores de la UGEL Casma, es de nivel regular. Se puede observar que un porcentaje considerable de trabajadores perciben a las dimensiones control, planeación, dirección y organización en un nivel moderado.

Cuarta. Del cuarto objetivo. Se concluye que existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho=0,687$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.00$) entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Quinta. Del quinto objetivo. Se concluye que existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho=0,732$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.00$) entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Sexto. Del sexto objetivo. Se concluye que existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho=0,578$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.00$) entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

Séptima. Del séptimo objetivo. Se concluye que existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho=0,682$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha=0.00$) entre la dimensión control de la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Al director y al personal jerárquico:

Primera. Elaborar un plan de trabajo. Este proceso se inicia mediante la lluvia de ideas previa donde requiere de la realización de una matriz de las partes interesadas, además, de la realización de talleres basados en la orientación del manejo de la planificación, por consiguiente, involucra organizar el calendario de las fechas del cumplimiento de las actividades por área y el manejo del presupuesto con el propósito de desarrollar el manejo del tiempo de manera más eficiente y minimizar las distracciones de los trabajadores durante el horario laboral.

Segunda. Elaborar un árbol de problemas. Desarrollado mediante la identificación del modelo analítico del valor, apoyo, capacidad y ventaja comparativa, asimismo, este proceso se inicia con el reconocimiento de los problemas basados en la identificación de los problemas secundarios y del problema central, además, de presentar la información recolectada, a través de esquemas y diagramas que describan la relación causa-efecto; en un segundo punto, se busca resolver el problema por prioridad y significancia, por consiguiente, involucra la conformación del equipo de apoyo con dos miembros de cada área, y de esa manera, fortalecer la capacidad de resolución de los problemas para mitigar los riesgos futuros en la institución.

Tercera. Elaborar un mapa de resultados. Desarrollado mediante la lista de control previa donde identifica los resultados positivos o negativos, los riesgos y los imprevistos, además de realizar una matriz donde señala los indicadores, la meta, los medios de verificación y los riesgos de cada uno de los resultados, por consiguiente, alcanza el logro de los objetivos institucionales planteados.

Cuarta. Elaborar una matriz de indicadores. Conformado por la estimación de los indicadores de impacto, indicadores de efecto e indicadores de producto, línea base y metas, además de la mejora del desempeño mediante la toma de decisiones desde la perspectiva del trabajador y de la gestión.

Quinta. Elaborar una matriz de planificación y seguimiento de los resultados. Conformado por la estimación de los resultados esperados, indicadores, responsabilidades, tiempo, frecuencia, recursos y riesgos, por consiguiente, fortalece el alcance de las metas y la visión institucional.

Sexta. Elaborar una matriz de seguimiento y evaluación de los resultados. Conformados por la estimación de componentes, mecanismos, capacidades, áreas potenciales y acciones a recomendar con el propósito de fortalecer al plan institucional.

Séptima. Y por último para los futuros investigadores se recomienda elaborar una política de seguimiento, compuesto por la identificación de roles y responsabilidades del seguimiento, asimismo, recolectar datos de años anteriores para su posterior análisis y elaboración de un informe detallado con la finalidad de medir el alcance del seguimiento de los resultados.

REFERENCIAS

- Abane, J. y Brenya, E. (2021). The relationship between organizational environment antecedents and performance management in local government: evidence from Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 2-17.
<https://fbj.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s43093-020-00049-2.pdf>
- Aguilar Villagaray, R. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 03, Lima-2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de tesis de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39515>
- Altinay, F., Altinay, Z., Dagli, G. y Cifci, M. (2018). Evaluation of administrative and supervisory performance of the directors of Special Education Institutions according to the teachers. *Qual Quant* 52 (1) 1275–1286.
<https://doi.org/10.1007/s11135-018-0699-4>
- Andrade Salazar, J. A. y Rivera Pérez, R. (2019). *La investigación: una perspectiva relacional. Fundación Universitaria del Área Andina*. Fundación Universitaria del Área Andina
<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3384?show=full>
- Antwi, S., y Hamza, K. (2015). Qualitative and Quantitative Research Paradigms in Business Research: A Philosophical Reflection. *European Journal of Business and Management*. 7 (3), 2222-2839.
<https://www.researchgate.net/publication/295087782>
- Ascarza Villarreal, K. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor De San Marcos]. Repositorio de tesis Digitales Cybertesis.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12672/6054>

- Bentley, P., Gulbrandsen, M., & Kyvik, S. (2015). The relationship between basic and applied research in universities. Springer Verlag. *High Educ.* 70 (1), 689–709. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9861-2>
- Bernal, C., & Sierra, H. (2008). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Pearson Educación.
[http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20\(2008\).%20El%20Proceso%20Administrativo%20para%20las%20organizaciones%20del%20siglo%20XX.pdf?fbclid=IwAR1pzil0AI2P2otZq7LTF6AqJPqLyBVzJdOWEfEJg-IFW7YV3_ijgj_9DF](http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20(2008).%20El%20Proceso%20Administrativo%20para%20las%20organizaciones%20del%20siglo%20XX.pdf?fbclid=IwAR1pzil0AI2P2otZq7LTF6AqJPqLyBVzJdOWEfEJg-IFW7YV3_ijgj_9DF)
- Blanco, S., Cerdas, V., & García, J. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Educación: Revista de la Universidad de Costa Rica*, 45(1), 183–199.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7757464>
- Bryson, J., Hamilton, L., & Van Slyke, D. (2017). Getting strategic about strategic planning research. *Public Management Review*. 20 (3), 317-339.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2017.1285111>
- Bustamante Ubilla, M. A., Lapo Maza, M., & Grandón Avendaño, M. L. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Polít Salud*, 15(30), 126-141
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyyps15-30.ccco>
- Carro, F., y Caló, A. (2012, del 5 al 7 de diciembre). La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada [conferencia] *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*, Plata, Argentina.
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/30887>

- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9 (1), 25-34.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Cerdas, V., García, J., Torres, N., & Fallas, M. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Ensayos Pedagógicos*, 12(2), 95–122.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6216921>
- Colchado Laguna, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño de los colaboradores del área de Gestión Administrativa: UGEL- Casma - 2017* [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio de tesis de la Universidad San Pedro.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10890/Tesis_60849.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cordova Santiago, L. (2019). *La Gestión Administrativa y el Clima Organizacional de la UGEL Daniel Alcides Carrión de Yanahuanca, Región Pasco* [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio de tesis de la Universidad San Pedro
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4463/TM%20AD-Gp%20C79%202019%20-%20Cordova%20Santiago%20Lourdes%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3w1vTMgDpqBwNheCWQEA617jHSamoBTv1lumknLcU29i0kf-yVXAFqT10>
- Córdova Liñan, L. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas -2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de tesis de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41301>
- Coronel Chugden, J. (2020). *Clima Organizacional, Satisfacción Laboral Y Gestión Administrativa en los Órganos De Apoyo De La Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas, 2019* [Tesis De Maestría,

Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas]. Repositorio de tesis de la Universidad Toribio Rodríguez. http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2330/Coronel%20Chugden%20Jos%C3%A9%20Walter%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3HiHH9GpostF1XQ3IHp2ibB3ppWITTSzdBVvSpE_1Wv_6Kc3C95c1dEzk

Curtis, E., Comiskey, C., & Dempsey, O. (2016). *Importance and use of correlational research*. *Nurse Researcher*, 2(3), 20-25.

https://www.researchgate.net/publication/305413155_Importance_and_use_of_correlational_research

Cusma, H. (2019, del 3 al 4 de diciembre). Implementación del sistema de modernización de la gestión pública [conferencia]. *IV Seminario internacional de modernización de la gestión pública. mejores servicios, mejores regulaciones*, Lima, Perú.

<https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2020/01/Memoria-IV-Seminario-Internacional-de-Modernizacion-de-la-Gestion-Publica.pdf>

Cvetković, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios Transversales. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170.

<https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>

De Souza, B. (2016). Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016. *Lex. Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas*, 17(24), 391–416.

http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1828/1962?fbclid=IwAR0vEMbaP3iUzYpaZ798xKBN9ecHII_uB78wPg-opre2vllf_2BhI7vuLrE

Escalante Ampuero, P. F. (2015). *Introducción a la administración y gestión pública*. Fondo Editorial de la Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO_FC_E_319_MAI_UC0505_20162.pdf

- Escalante, J., Anchella, V., y Inga, M. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas, 9 (1), 1-14. *Journal of Educational Psychology*.
<https://www.researchgate.net/publication/348886708>
- Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, 8 (1), 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto., G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Haidera, L., Stålhammar, S. y Woroniecki, S. (2021). Putting relational thinking to work in sustainability science. *Ecosystems And People*, 17 (1), 108-113.
<https://doi.org/10.1080/26395916.2021.1898477>
- Hernández, H., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Interamericana Editores.
<http://187.191.86.244/rceis/registro/Methodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Hernández, H., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Interamericana Editores.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huayllani Vega, E. (2018). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Unidad De Gestión Educativa Local De Quispicanchi [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de tesis de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34783>

- Inocente Agüero, W. (2019). *La gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huarmey, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio de tesis de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27325/InocenteAWA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kwaku, P. (2020) *Approaches in Information Research. Academic Librarianship*, 26(1), 165-183. <https://doi.org/10.1080/13614533.2019.1632216>
- León Alvarado, M. (2019). *Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Unidad Educativa Daule - Ecuador, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio de tesis de la Universidad César Vallejo <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/39459>
- López, M. (2005). *Los Principios del Procedimiento Administrativo Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas*, 26(1), 173-197. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1594/12.pdf>
- López-López, A. (2021). La administración como herramienta clave. Estudio de caso en la gestión empresarial en Tingo María. *Gaceta Científica*, 7(2), 59-69. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1102/928>
- Mejía, M. (2019, octubre 29). *Seis regiones contratarán gerentes de Servir para mejorar gestión en educación. Agencia Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-seis-regiones-contrataran-gerentes-servir-para-mejorar-gestion-educacion-771333.aspx>
- Méndez Álvarez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención*. Centro Editorial Universidad Del Rosario https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/Clima%20organizacional_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mendoza, A. (2020). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Mendoza, A. (2019). Gestión administrativa en facultades académicas de la universidad autónoma Gabriel René Moreno. *Investigación y Negocios*, 12(19),75-82.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372019000100008&lng=es&tlng=es
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*. 4 (4), 206-204. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Ministerio de Educación. (2020). *Reporte anual de seguimiento 2020*. http://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/20210617_1525_2_Reporte_de_seguimiento_PNESTP.pdf
- Mogollon Condor, C. (2019). *Gestión Administrativa Y Clima Organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019 [Tesis de Maestría Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]*. Repositorio Repositorio UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4037>
- Munch, L. (2014). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo (2nd ed.)*. Pearson Editorial.
<https://profesorailleanasilva.files.wordpress.com/2015/10/administracic3b3n-lourdes-munch-2a-edicic3b3n.pdf>
- Muñoz Silva, R. (2014). Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura durante el año 2014. *[Tesis de Maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle]*. Repositorio de tesis de la Universidad Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/981>

- Murillo, F., & Román, M. (2013). La distribución del tiempo de los directores de escuelas de Educación Primaria en América Latina y su incidencia en el desempeño de los estudiantes. *Revista de Educación*, 36 (1), 141-170. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/661086>
- Olortegui Morales, J. (2018). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 de Huaura, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio de tesis de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19632>
- Ormaza, S., Reyes, J., y Torres, M. (2020). Evaluación de riesgo y gestión administrativa en organizaciones públicas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria*, 5(3), 1-22. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.913>
- Orellana, D., Erazo, J., Narváez, C., & Matovelle, M. (2019). Gestión administrativa, elemento clave para el desarrollo de las empresas de servicio de transporte. *Visionario digital*, 3(2.2), 238–260. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.639>
- Orozco Carrión, K. (2020). *Clima organizacional y gestión administrativa de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309 [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]*. Repositorio de tesis de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61003>
- Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29 (5), 259-266. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Palma Carrillo, S. (2004). Escala Clima Laboral CI – Spc. Academia. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n?fbclid=IwAR3XbWrK5X7T1cliq98LIJ_FA5Vjlu4z4sFLKuEzdibM8ADhfi7Oxi6IPik

- Palmatier, R., Houston, M. y Hulland, J. (2018). Review articles: purpose, process, and structure. *Of the Acad. Mark*, 46 (1), 1–5. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0563-4>
- Pasha, O., Poister, T. y Edwards, L. (2015). Mutual relationships of strategic stances and formulation methods, and their impacts on performance in public local transit agencies. *Administration and Society*, 50(6), 884-910. https://www.researchgate.net/publication/277941550_Mutual_Relationship_of_Strategic_Stances_and_Formulation_Methods_and_Their_Impacts_on_Performance_in_Public_Local_Transit_Agencies
- Purohit, B. y Wadhwa, A. (2012). *Organisational climate from view point of motivation in district hospital, India*. *Scientific research*, 4(7), 1-7. https://www.scirp.org/html/7-8201621_21189.htm
- Quispe Flores, A., Vásquez Custodio, E., Menacho Rivera, A y Albitres Falcón, E. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020. *CIID Journal* 1(1), 271-282. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.62>
- Reio, T. (2016). Nonexperimental Research: Strengths, Weaknesses and Issues of Precision. *European Journal of Training and Development*, 40 (8), 676-690. https://www.researchgate.net/publication/308481120_Nonexperimental_research_strengths_weaknesses_and_issues_of_precision
- Rivas, L. (2009). Evolución de la teoría de la organización. Universidad del Rosario, 1(7), 11-32. https://www.urosario.edu.co/urosario_files/57/575586aa-4e66-467c-a0e7-5b3e25539cd1.pdf
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (2nd ed.). Pearson Editorial. https://robertobinetti.com.ar/contents/alumnos/material/pdf/1566499406_admin-edicion-12.pdf?fbclid=IwAR2MWARLwDDUGcpiuSDto0CccJEK-cBNqy09tsqR_QIPdOykc2GSxvIJV0g

- Sáez López, J. (2017). *Investigación educativa: Fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos*. Universidad de Educación a Distancia Madrid. <https://www.tagusbooks.com/leer?isbn=9788436272185&li=1&idsource=3001>
- Salazar Tovar, C. (2017) *Creando un Ambiente Organizacional para la Innovación*. *Revista Arbitrada Del Centro De Investigación Y Estudios Gerenciales*, 1(1), 66-80. [https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2027%20\(66-80\)-Salazar%20Carlos_articulo_id288.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2027%20(66-80)-Salazar%20Carlos_articulo_id288.pdf)
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Editorial Vicerrectorado de Investigación*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Scheel, S., Grommé, F., Ruppert, E., Ustek, F., Cakici, B. y Takala, V. (2020) Doing a transversal method: developing an ethics of care in a collaborative research project. *Wiley online library*. 20 (3), 522–543. <https://doi.org/10.1111/glob.12263>
- Tadeo Hilario, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018 [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]*. Repositorio de tesis de la Universidad César Vallejo. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/33050>
- Tamayo, M. (2003). El Proceso de la Investigación Científica. *Grupo Noriega*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf
- Unidad de Gestión Educativa Local Casma (2020). *Informe de gestión 2020*.
- Vásquez Fernández, K., & Farje Escobedo, J. (2020). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revistas Científicas UNTRM*. 3(3), 60-66. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/649>

Weber, M. (1944). *Economía Y Sociedad, Esbozo de Sociología Comprensiva*.
Fondo de Cultura Económica.
<https://sociologia1unpsjb.files.wordpress.com/2008/03/weber-economia-y-sociedad.pdf>

West, S., Viteri, D., Jamila, L., Stålhammar, S. y Woroniecki, S. (2019). A relational turn for sustainability science? Relational thinking, leverage points and transformations. *Ecosystems And People*, 16(1), 304-325
<https://doi.org/10.1080/26395916.2020.1814417>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Var.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Nº ÍTEM	INSTRUMENTO	ESCALA	
Clima organizacional	Méndez (2006) define a la variable como una unión de rasgos y características propias del ambiente laboral relacionado con las dimensiones de cooperación, objetivos, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control, por consiguiente, afecta el actuar de los mismos empleados.	Mediante la aplicación de la Escala Valorativa del clima organizacional evalúa los diferentes estados calificativos para esta variable correspondiente a muy bueno, bueno, regular, deficiente y muy deficiente en la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, desde el punto de vista de los propios servidores públicos.	Objetivos	Objetivos institucionales	1– 3	Escala valorativa del clima organizacional	Ordinal	
				Identidad institucional	4			
			Cooperación	Cooperación laboral	5– 7			Valores finales:
				Clima laboral	8			
			Liderazgo	Capacitación	9– 10			Muy Bueno: 127-150, Bueno: 103- 126, Regular: 79-102, Deficiente: 55-78, Muy Deficiente: 30-54
				Monitoreo	11– 13			
			Toma de decisiones	Toma de decisiones	14– 17			
			Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	18– 21			
			Motivación	Motivación	22 -24			
				Valores	25			
Control	Control	26-30						

Gestión administrativa	Bernal y Sierra (2008) definen a la variable como el pilar de la maximización de los recursos de una institución, además, involucra desde el proceso de la planeación, la organización, la dirección y el control, por consiguiente, genera una cadena de dinamismo entre los planes a futuro y las buenas prácticas aprendidas de las gestiones anteriores.	Mediante la aplicación de la Escala Valorativa de la gestión administrativa, evalúa la eficiencia para esta variable correspondientes a los parámetros calificativos de bueno, regular y malo en la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, desde el punto de vista de los propios servidores públicos	Planeación	Objetivos	1 – 3	Escala valorativa de la gestión administrativa	Ordinal	
				Estrategias	4– 6			
				Toma de decisiones	7 – 9			
			Organización	Estructura organizacional	10 – 14			Valores finales: Bueno: 137-185, Regular: 87-136, Malo: 37-86
				Diseño organizacional	15 – 19			
			Dirección	Liderazgo	20 – 22			
				Motivación	23 – 25			
				Comunicación	26 – 28			
			Control	Medición	29 – 31			
				Corrección	32 – 34			
				Retroalimentación	35– 37			

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Escala valorativa: Clima organizacional

Estimado(a) trabajador(a):

Estamos realizando un estudio para conocer tus percepciones con respecto al clima organizacional de la UGEL-Casma, y a partir de las cuales poder plantear sugerencias de mejora a la entidad correspondiente de tal manera que se mejore los procesos. En tal sentido agradeceré su apoyo con sus percepciones respecto al clima organizacional.

INSTRUCCIONES:

Marca la alternativa que consideres que sucede en la realidad respecto al clima organizacional de esta entidad.

Recuerda que, este instrumento es anónimo y confidencial, y solo para fines de estudio; a partir del cual se estará proponiendo sugerencias para su mejora.

1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre

Nº	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Objetivos						
1	Los trabajadores de la UGEL-Casma conocen los objetivos institucionales.					
2	En el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Casma cumplen con los objetivos institucionales.					
3	Los trabajadores de la UGEL-Casma conocen a fondo los objetivos de la institución.					
4	El clima laboral de la UGEL-Casma fortalece la identidad institucional.					
Dimensión 2: Cooperación						
5	Los trabajadores de la UGEL-Casma muestran compañerismo entre los demás miembros del plantel.					
6	Los trabajadores de la UGEL-Casma muestran actos de solidaridad dentro y fuera de la institución.					
7	Los jefes de la UGEL-Casma son solidarios con sus empleados de la institución.					
8	En la UGEL-Casma se promueven acciones que coadyuvan hacia el fortalecimiento de un buen clima institucional.					
Dimensión 3: Liderazgo						
9	Los jefes de la UGEL-Casma promueven un trato horizontal entre los empleados.					
10	Los trabajadores de la UGEL-Casma son estimulados por el buen desempeño laboral.					

11	En la UGEL-Casma se desarrollan cursos y talleres de capacitación para el personal de la institución.					
12	En la UGEL-Casma con qué frecuencia se desarrollan los talleres de capacitación para el personal de la institución					
13	Los jefes de la UGEL-Casma monitorean el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de sus empleados.					
Dimensión 4: Toma de decisiones						
14	Los trabajadores de la UGEL-Casma cumplen con los objetivos propuestos.					
15	Los jefes de la UGEL-Casma controlan el cumplimiento de las metas.					
16	Las jefes de área en la UGEL-Casma capacitan a sus empleados.					
17	Los jefes de área en la UGEL-Casma fomentan las buenas relaciones interpersonales.					
Dimensión 5: Relaciones Interpersonales						
18	Los jefes de área en la UGEL-Casma toman en cuenta la opinión de sus empleados para la toma de decisiones.					
19	Los trabajadores de la UGEL-Casma fomentan la democracia entre los demás miembros del plantel.					
20	En la UGEL-Casma con qué frecuencia los jefes de área toman las decisiones de acuerdo a la normatividad vigente.					
21	Los trabajadores de la UGEL-Casma cumplen con los objetivos de la institución.					
Dimensión 6: Motivación						
22	Se propicia las relaciones interpersonales dentro de la UGEL-Casma.					
23	La comunicación de los jefes de la UGEL-Casma es empática y asertiva.					
24	La comunicación en la UGEL-Casma es oportuna y clara para el cumplimiento de metas.					
25	En la UGEL-Casma con qué frecuencia los jefes de área promueven la práctica de valores.					
Dimensión 7: Control						
26	Al interior de la UGEL-Casma se practica el compañerismo.					
27	Los jefes de área en la UGEL-Casma generan espacios donde se practiquen la solidaridad entre los demás miembros del plantel.					
28	Entre los trabajadores de la UGEL-Casma se propicia la solidaridad.					

29	En la UGEL-Casma con qué frecuencia se fortalece el clima institucional.					
30	Los trabajadores de la UGEL-Casma propician un buen clima institucional.					

Gracias por su participación.

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Escala valorativa del clima organizacional.																
Autor original:	Méndez (2006)																
Nombre instrumento original	Escala valorativa del clima organizacional.																
Dimensiones:	Objetivos, Cooperación, Liderazgo, Toma de decisiones, Relaciones interpersonales, Motivación y Control																
N° de ítems	30																
Escala de valoración de ítems:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre 																
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la UGEL Casma																
Duración:	25 minutos (Aproximadamente).																
Objetivo:	Identificar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021																
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de dos expertos en el tema: un Doctor en Educación y un Maestro en Ingeniería de Sistemas e Informática, ambos conocedores de la temática																
Confiabilidad:	Mediante el alfa de Cronbach con un valor de 0,959 (Excelente confiabilidad).																
Adaptado por:	Mg. Edgar Cirilo Huayllani Vega																
Unidades de información:	Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma.																
Organización:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Dimensión</th> <th style="text-align: left;">Item</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Objetivos</td> <td>1 - 9</td> </tr> <tr> <td>Cooperación</td> <td>10- 19</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> <td>20 - 28</td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones</td> <td>29 – 37</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Control</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Item	Objetivos	1 - 9	Cooperación	10- 19	Liderazgo	20 - 28	Toma de decisiones	29 – 37	Relaciones interpersonales		Motivación		Control	
Dimensión	Item																
Objetivos	1 - 9																
Cooperación	10- 19																
Liderazgo	20 - 28																
Toma de decisiones	29 – 37																
Relaciones interpersonales																	
Motivación																	
Control																	
Niveles /Valores finales	Muy bueno: 127-150 Bueno: 103-126 Regular: 79-102 Deficiente: 55-78 Muy deficiente: 30-54																

Escala valorativa: Gestión administrativa

Estimado(a) trabajador(a):

Estamos realizando un estudio para conocer tus percepciones con respecto a la gestión administrativa de la UGEL Casma, y a partir de las cuales poder plantear sugerencias de mejora a la entidad correspondiente de tal manera que se mejore los procesos. En tal sentido agradeceré su apoyo con sus percepciones respecto a la gestión administrativa.

INSTRUCCIONES:

Marca la alternativa que consideres que sucede en la realidad respecto a la gestión administrativa de esta entidad.

Recuerda que, este instrumento es anónimo y confidencial, y solo para fines de estudio; a partir del cual se estará proponiendo sugerencias para su mejora.

1= Nunca, 2 =Pocas veces, 3=A veces, 4=Muchas veces, 5 =Siempre

N°	ÍTEMS	N	PV	AV	MV	S
Dimensión 1: Planeación						
1	En la UGEL-Casma se definen claramente los objetivos institucionales.					
2	Los objetivos que tiene la UGEL-Casma se formulan después de un análisis previo de sus necesidades.					
3	Todos los trabajadores participan en la formulación de los objetivos instituciones de la UGEL-Casma.					
4	Las estrategias que diseña la UGEL-Casma son pertinentes al tipo de servicio que se brinda.					
5	La UGEL-Casma tiene estrategias claras para alcanzar sus objetivos.					
6	Las estrategias que implementa la UGEL-Casma permite satisfacer la demanda de los usuarios.					
7	En la UGEL-Casma existe la capacidad para tomar decisiones.					
8	En la UGEL-Casma se toman decisiones para mejorar la gestión.					
9	Los jefes de la UGEL-Casma se informan bien antes de tomar decisiones.					
Dimensión 2: Organización						
10	El trabajo que realizan en la UGEL-Casma está dividido en tareas y unidades específicas.					
11	En la UGEL-Casma existe una línea formal de autoridad que asigna tareas y responsabilidades.					
12	El número de trabajadores de la UGEL-Casma son suficiente para cumplir con las metas.					

13	En la UGEL-Casma existe una normativa que ordena formalmente las áreas de trabajo.					
14	Las áreas de trabajo se ordenan según las necesidades de la UGEL-Casma.					
15	En la UGEL-Casma existen equipos integrados por varios niveles jerárquicos.					
16	La organización que existe en la UGEL-Casma es flexible.					
17	La estructura funcional de la UGEL-Casma permite que todos trabajen de la mejor manera.					
18	La organización de las áreas de la UGEL-Casma permite el trabajo coordinado.					
19	Las funciones de la UGEL-Casma están diseñadas para que se trabaje bajo la orientación de resultados.					
Dimensión 3: Dirección						
20	Los jefes de la UGEL-Casma inspiran confianza.					
21	Los jefes de la UGEL-Casma aportan para cumplir con los objetivos o las tareas.					
22	Los jefes de la UGEL-Casma se preocupan por el desarrollo profesional de sus empleados.					
23	Los jefes de la UGEL-Casma tienden a motivar a sus empleados.					
24	En la UGEL-Casma existen incentivos o premios por el trabajo bien realizado.					
25	La UGEL-Casma se interesa por las necesidades de los trabajadores.					
26	Se establecen canales de comunicación claros y eficaces en la UGEL-Casma.					
27	Los jefes de la UGEL-Casma solucionan rápidamente los conflictos debido a que existe un buen nivel de comunicación.					
28	Existe una línea de comunicación horizontal entre empleados y jefes de la UGEL-Casma.					
Dimensión 4: Control						
29	En la UGEL-Casma se establecen indicadores que permiten medir el cumplimiento de las actividades.					
30	En la UGEL-Casma hay una política de medición de avance y cumplimiento de actividades.					
31	En la UGEL-Casma existen acciones de medición que permiten identificar riesgos que afecten el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
32	En la UGEL-Casma existen acciones de monitoreo para asegurar que los objetivos se cumplan.					
33	En la UGEL-Casma el monitoreo de las actividades permiten realizar correcciones oportunas.					

34	En la UGEL-Casma todos los trabajadores participan cuando se presentan riesgos o errores para corregir.					
35	En la UGEL-Casma se informa periódicamente el avance del cumplimiento de las metas.					
36	En la UGEL-Casma se enfatiza la supervisión cuando algo no anda bien.					
37	El monitoreo que se realiza en la UGEL-Casma permite que los trabajadores aprendan cada vez más sobre su trabajo.					

Gracias por su participación.

Ficha Técnica del Instrumento

Nombre:	Escala valorativa de la gestión administrativa.																
Autor original:	Bernal y Sierra (2008)																
Nombre instrumento original	Cuestionario de la gestión administrativa.																
Dimensiones:	Planeación, Organización, Dirección, Control																
N° de ítems	37																
Escala de valoración de ítems:	1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre																
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la UGEL Casma.																
Duración:	30 minutos (Aproximadamente).																
Objetivo:	Evaluar el nivel de eficacia de la gestión administrativa de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021																
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de dos expertos en el tema: un Doctor en Educación y un Maestro en Ingeniería de Sistemas e Informática, ambos conocedores de la temática.																
Confiabilidad:	Mediante el alfa de Cronbach con un valor de 0,894 (Excelente confiabilidad).																
Adaptado por:	Mg. Walter Antonio Inocente Agüero																
Unidades de información:	Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma.																
Organización:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Dimensión</th> <th style="text-align: left;">Ítem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Objetivos</td> <td>1 - 4</td> </tr> <tr> <td>Cooperación</td> <td>5 - 8</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> <td>9 - 13</td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones</td> <td>14 - 17</td> </tr> <tr> <td>Relaciones Interpersonales</td> <td>18 - 21</td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> <td>22 - 25</td> </tr> <tr> <td>Control</td> <td>26 - 30</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Ítem	Objetivos	1 - 4	Cooperación	5 - 8	Liderazgo	9 - 13	Toma de decisiones	14 - 17	Relaciones Interpersonales	18 - 21	Motivación	22 - 25	Control	26 - 30
Dimensión	Ítem																
Objetivos	1 - 4																
Cooperación	5 - 8																
Liderazgo	9 - 13																
Toma de decisiones	14 - 17																
Relaciones Interpersonales	18 - 21																
Motivación	22 - 25																
Control	26 - 30																
Niveles /Valores finales	Bueno :137-185 Regular: 87-136 Malo: 37-86																

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos



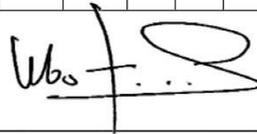
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: El clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa "Clima organizacional"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Indeciso	Satisfecho	Muy Satisfecho	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión 1: Objetivos	Objetivos institucionales	1.Los trabajadores de la UGEL-Casma conocen los objetivos institucionales.						X		X		X		X		
			2.En el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Casma cumplen con los objetivos institucionales.						X		X		X		X		
			3.Los trabajadores de la UGEL-Casma conocen a fondo los objetivos de la institución.						X		X		X		X		
	Dimensión 2: Cooperación	Identidad Institucional	4.El clima laboral de la UGEL-Casma fortalece la identidad institucional.						X		X		X		X		
			5.Los trabajadores de la UGEL-Casma muestran compañerismo entre los demás miembros del plantel.						X		X		X		X		
		Cooperación Laboral	6.Los trabajadores de la UGEL-Casma muestran actos de solidaridad dentro y fuera de la institución.						X		X		X		X		
			7.Los jefes de la UGEL-Casma son solidarios con sus empleados de la institución.						X		X		X		X		
			Clima laboral	8.En la UGEL-Casma se promueven acciones que coadyuvan hacia el fortalecimiento de un buen clima institucional.						X		X		X		X	

Dimensión 3: Liderazgo	Capacitación	9.En la UGEL-Casma se desarrollan cursos y talleres de capacitación para el personal de la institución.						X		X			X		X			
		10.En la UGEL-Casma con qué frecuencia se desarrollan los talleres de capacitación para el personal de la institución						X		X			X		X			
	Monitoreo	11.Los trabajadores de la UGEL-Casma son estimulados por el buen desempeño laboral.						X		X			X		X			
		12.Los jefes de la UGEL-Casma promueven un trato horizontal entre los empleados.						X		X			X		X			
		13.Los jefes de la UGEL-Casma monitorean el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de sus empleados.						X		X			X		X			
	Dimensión 4: Toma de decisiones	Toma de decisiones	14.Los trabajadores de la UGEL-Casma cumplen con los objetivos propuestos.						X		X			X		X		
15.Los jefes de la UGEL-Casma controlan el cumplimiento de las metas.								X		X			X		X			
16.Las jefes de área en la UGEL-Casma capacitan a sus empleados.								X		X			X		X			
17.Los jefes de área en la UGEL-Casma fomentan las buenas relaciones interpersonales.								X		X			X		X			
Dimensión 5: Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales	18.Los jefes de área en la UGEL-Casma toman en cuenta la opinión de sus empleados para la toma de decisiones.						X		X			X		X			
		19.Los trabajadores de la UGEL-Casma fomentan la democracia entre los demás miembros del plantel.						X		X			X		X			
		20.En la UGEL-Casma con qué frecuencia los jefes de área toman las decisiones de acuerdo a la normatividad vigente.							X		X			X		X		
		21.Los trabajadores de la UGEL-Casma cumplen con los objetivos de la institución.							X		X			X		X		

Dimensión 6: Motivación	Motivación	22. Se propicia las relaciones interpersonales dentro de la UGEL-Casma.							X		X			X		X			
		23. La comunicación de los jefes de la UGEL-Casma es empática y asertiva.								X		X			X		X		
		24. La comunicación en la UGEL-Casma es oportuna y clara para el cumplimiento de metas.								X		X			X		X		
Dimensión 7: Control	Valores	25. En la UGEL-Casma con qué frecuencia los jefes de área promueven la práctica de valores.							X		X			X		X			
		26. Al interior de la UGEL-Casma se practica el compañerismo.								X		X			X		X		
		27. Los jefes de área en la UGEL-Casma generan espacios donde se practiquen la solidaridad entre los demás miembros del plantel.								X		X			X		X		
		28. Entre los trabajadores de la UGEL-Casma se propicia la solidaridad.								X		X			X		X		
		29. En la UGEL-Casma con qué frecuencia se fortalece el clima institucional.								X		X			X			X	
		30. Los trabajadores de la UGEL-Casma propician un buen clima institucional.							X		X			X		X			



Dr. William Teófilo Castro Muñoz
Doctor en Educación

FIRMA DEL EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa “Clima organizacional”

OBJETIVO: Evaluar el nivel del clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

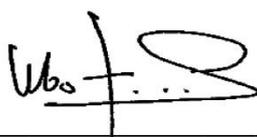
DIRIGIDO AL: Personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Castro Muñoz, William Teófilo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



Dr. William Teófilo Castro Muñoz
Doctor en Educación

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

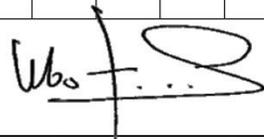
TÍTULO DE LA TESIS: El clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa "Gestión administrativa"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Indeciso	Satisfecho	Muy Satisfecho	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
				GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Dimensión 1: Planeación	Objetivos	1.En la UGEL-Casma se definen claramente los objetivos institucionales.						X		X		
2.Los objetivos que tiene la UGEL-Casma se formulan después de un análisis previo de sus necesidades.									X		X		X		X		
3.Todos los trabajadores participan en la formulación de los objetivos instituciones de la UGEL-Casma.									X		X		X		X		
Estrategias	4.Las estrategias que diseña la UGEL-Casma son pertinentes al tipo de servicio que se brinda.							X		X		X		X			
	5.La UGEL-Casma tiene estrategias claras para alcanzar sus objetivos.							X		X		X		X			
	6.Las estrategias que implementa la UGEL-Casma permite satisfacer la demanda de los usuarios.							X		X		X		X			
Toma de decisiones	7.En la UGEL-Casma existe la capacidad para tomar decisiones.							X		X		X		X			
	8.En la UGEL-Casma se toman decisiones para mejorar la gestión.							X		X		X		X			
	9.Los jefes de la UGEL-Casma se informan bien antes de tomar decisiones.							X		X		X		X			

Dimensión 2: Organización	Estructura organizacional	10.El trabajo que realizan en la UGEL-Casma está dividido en tareas y unidades específicas.							X		X			X		X				
		11.En la UGEL-Casma existe una línea formal de autoridad que asigna tareas y responsabilidades.								X		X			X		X			
		12.El número de trabajadores de la UGEL-Casma son suficiente para cumplir con las metas.								X		X			X		X			
		13. En la UGEL-Casma existe una normativa que ordena formalmente las áreas de trabajo.								X		X			X		X			
		14.Las áreas de trabajo se ordenan según las necesidades de la UGEL-Casma.								X		X			X		X			
	Diseño organizacional	15. En la UGEL-Casma existen equipos integrados por varios niveles jerárquicos.								X		X			X		X			
		16.La organización que existe en la UGEL-Casma es flexible.								X		X			X		X			
		17.La estructura funcional de la UGEL-Casma permite que todos trabajen de la mejor manera.								X		X			X		X			
		18.La organización de las áreas de la UGEL-Casma permite el trabajo coordinado.								X		X			X		X			
		19.Las funciones de la UGEL-Casma están diseñadas para que se trabaje bajo la orientación de resultados.								X		X			X		X			
Dimensión 3: Dirección	Liderazgo	20.Los jefes de la UGEL-Casma inspiran confianza.							X		X			X		X				
		21.Los jefes de la UGEL-Casma aportan para cumplir con los objetivos o las tareas.							X		X			X		X				
		22.Los jefes de la UGEL-Casma se preocupan por el desarrollo profesional de sus empleados.							X		X			X		X				
	Motivación	23.Los jefes de la UGEL-Casma tienden a motivar a sus empleados.							X		X			X		X				
		24. En la UGEL-Casma existen incentivos o premios por el trabajo bien realizado.							X		X			X		X				
		25.La UGEL-Casma se interesa por las necesidades de los trabajadores.							X		X			X		X				

Dimensión 4: Control	Comunicación	26. Se establecen canales de comunicación claros y eficaces en la UGEL-Casma.						X		X		X		X		
		27. Los jefes de la UGEL-Casma solucionan rápidamente los conflictos debido a que existe un buen nivel de comunicación.						X		X		X		X		
		28. Existe una línea de comunicación horizontal entre empleados y jefes de la UGEL-Casma.						X		X		X		X		
	Medición	29. En la UGEL-Casma se establecen indicadores que permiten medir el cumplimiento de las actividades.							X		X		X		X	
		30. En la UGEL-Casma hay una política de medición de avance y cumplimiento de actividades.							X		X		X		X	
		31. En la UGEL-Casma existen acciones de medición que permiten identificar riesgos que afecten el cumplimiento de los objetivos institucionales.								X		X		X		X
	Corrección	32. En la UGEL-Casma existen acciones de monitoreo para asegurar que los objetivos se cumplan.							X		X		X		X	
		33. En la UGEL-Casma el monitoreo de las actividades permiten realizar correcciones oportunas.							X		X		X		X	
		34. En la UGEL-Casma todos los trabajadores participan cuando se presentan riesgos o errores para corregir.								X		X		X		X
	Retroalimentación	35. En la UGEL-Casma se informa periódicamente el avance del cumplimiento de las metas.							X		X		X		X	
		36. En la UGEL-Casma se enfatiza la supervisión cuando algo no anda bien.							X		X		X		X	
		37. El monitoreo que se realiza en la UGEL-Casma permite que los trabajadores aprendan cada vez más sobre su trabajo.								X		X		X		X



Dr. William Teófilo Castro Muñoz
Doctor en Educación

FIRMA DEL EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa “Gestión administrativa”

OBJETIVO: Evaluar el nivel de eficacia de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

DIRIGIDO AL: Personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Castro Muñoz, William Teófilo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

A handwritten signature in black ink, appearing to read "W. Castro Muñoz", is written over a horizontal line.

Dr. William Teófilo Castro Muñoz
Doctor En Educación

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: El clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa "Clima organizacional"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Indeciso	Satisfecho	Muy Satisfecho	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión 1: Objetivos	Objetivos institucionales	1.Los trabajadores de la UGEL-Casma conocen los objetivos institucionales.						X		X		X		X		
			2.En el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Casma cumplen con los objetivos institucionales.						X		X		X		X		
			3.Los trabajadores de la UGEL-Casma conocen a fondo los objetivos de la institución.						X		X		X		X		
	Identidad Institucional	4.El clima laboral de la UGEL-Casma fortalece la identidad institucional.						X		X		X		X			
	Dimensión 2: Cooperación	Cooperación Laboral	5.Los trabajadores de la UGEL-Casma muestran compañerismo entre los demás miembros del plantel.						X		X		X		X		
			6.Los trabajadores de la UGEL-Casma muestran actos de solidaridad dentro y fuera de la institución.						X		X		X		X		
			7.Los jefes de la UGEL-Casma son solidarios con sus empleados de la institución.						X		X		X		X		
		Clima laboral	8.En la UGEL-Casma se promueven acciones que coadyuvan hacia el fortalecimiento de un buen clima institucional.						X		X		X		X		

Dimensión 3: Liderazgo	Capacitación	9.En la UGEL-Casma se desarrollan cursos y talleres de capacitación para el personal de la institución.						X		X		X		X			
		10.En la UGEL-Casma con qué frecuencia se desarrollan los talleres de capacitación para el personal de la institución						X		X		X		X			
	Monitoreo	11.Los trabajadores de la UGEL-Casma son estimulados por el buen desempeño laboral.						X		X		X		X			
		12.Los jefes de la UGEL-Casma promueven un trato horizontal entre los empleados.						X		X		X		X			
		13.Los jefes de la UGEL-Casma monitorean el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de sus empleados.						X		X		X		X			
	Dimensión 4: Toma de decisiones	Toma de decisiones	14.Los trabajadores de la UGEL-Casma cumplen con los objetivos propuestos.						X		X		X		X		
			15.Los jefes de la UGEL-Casma controlan el cumplimiento de las metas.						X		X		X		X		
16.Las jefes de área en la UGEL-Casma capacitan a sus empleados.								X		X		X		X			
17.Los jefes de área en la UGEL-Casma fomentan las buenas relaciones interpersonales.								X		X		X		X			
Dimensión 5: Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales	18.Los jefes de área en la UGEL-Casma toman en cuenta la opinión de sus empleados para la toma de decisiones.						X		X		X		X			
		19.Los trabajadores de la UGEL-Casma fomentan la democracia entre los demás miembros del plantel.						X		X		X		X			
		20.En la UGEL-Casma con qué frecuencia los jefes de área toman las decisiones de acuerdo a la normatividad vigente.						X		X		X		X			
		21.Los trabajadores de la UGEL-Casma cumplen con los objetivos de la institución.						X		X		X		X			

Dimensión 6: Motivación	Motivación	22. Se propicia las relaciones interpersonales dentro de la UGEL-Casma.						X		X		X		X				
		23. La comunicación de los jefes de la UGEL-Casma es empática y asertiva.							X		X		X		X			
		24. La comunicación en la UGEL-Casma es oportuna y clara para el cumplimiento de metas.							X		X		X		X			
Dimensión 7: Control	Valores	25. En la UGEL-Casma con qué frecuencia los jefes de área promueven la práctica de valores.							X		X		X		X			
		26. Al interior de la UGEL-Casma se practica el compañerismo.							X		X		X		X			
		27. Los jefes de área en la UGEL-Casma generan espacios donde se practiquen la solidaridad entre los demás miembros del plantel.								X		X		X		X		
		28. Entre los trabajadores de la UGEL-Casma se propicia la solidaridad.								X		X		X		X		
		29. En la UGEL-Casma con qué frecuencia se fortalece el clima institucional.								X		X		X		X		
		30. Los trabajadores de la UGEL-Casma propician un buen clima institucional.							X		X		X		X			



Mgtr. Whiston Kendrick Borja Reyna
Maestro en Ingeniería de Sistemas e Informática
en Mención: Gestión de Tecnologías de la Información

FIRMA DEL EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa “Clima organizacional”

OBJETIVO: Evaluar el nivel del clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

DIRIGIDO AL: Personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Borja Reyna, Whiston Kendrick

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Ingeniería de Sistemas e Informática Mención: Gestión de Tecnologías de la Información

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



Mgtr. Whiston Kendrick Borja Reyna
Maestro en Ingeniería de Sistemas e Informática
en Mención: Gestión de Tecnologías de la Información

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

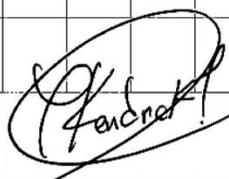
TÍTULO DE LA TESIS: El clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa "Gestión administrativa"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Indeciso	Satisfecho	Muy Satisfecho	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
				GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Dimensión 1: Planeación	Objetivos	1.En la UGEL-Casma se definen claramente los objetivos institucionales.						X		X		
2.Los objetivos que tiene la UGEL-Casma se formulan después de un análisis previo de sus necesidades.									X		X		X		X		
3.Todos los trabajadores participan en la formulación de los objetivos instituciones de la UGEL-Casma.									X		X		X		X		
Estrategias	4.Las estrategias que diseña la UGEL-Casma son pertinentes al tipo de servicio que se brinda.							X		X		X		X			
	5.La UGEL-Casma tiene estrategias claras para alcanzar sus objetivos.							X		X		X		X			
	6.Las estrategias que implementa la UGEL-Casma permite satisfacer la demanda de los usuarios.							X		X		X		X			
Toma de decisiones	7.En la UGEL-Casma existe la capacidad para tomar decisiones.							X		X		X		X			
	8.En la UGEL-Casma se toman decisiones para mejorar la gestión.							X		X		X		X			
	9.Los jefes de la UGEL-Casma se informan bien antes de tomar decisiones.							X		X		X		X			

Dimensión 2: Organización	Estructura organizacional	10.El trabajo que realizan en la UGEL-Casma está dividido en tareas y unidades específicas.							X		X		X		X			
		11.En la UGEL-Casma existe una línea formal de autoridad que asigna tareas y responsabilidades.							X		X		X		X			
		12.El número de trabajadores de la UGEL-Casma son suficiente para cumplir con las metas.							X		X		X		X			
		13.En la UGEL-Casma existe una normativa que ordena formalmente las áreas de trabajo.							X		X		X		X			
		14.Las áreas de trabajo se ordenan según las necesidades de la UGEL-Casma.							X		X		X		X			
	Diseño organizacional	15.En la UGEL-Casma existen equipos integrados por varios niveles jerárquicos.								X		X		X		X		
		16.La organización que existe en la UGEL-Casma es flexible.								X		X		X		X		
		17.La estructura funcional de la UGEL-Casma permite que todos trabajen de la mejor manera.								X		X		X		X		
		18.La organización de las áreas de la UGEL-Casma permite el trabajo coordinado.								X		X		X		X		
		19.Las funciones de la UGEL-Casma están diseñadas para que se trabaje bajo la orientación de resultados.								X		X		X		X		
Dimensión 3: Dirección	Liderazgo	20.Los jefes de la UGEL-Casma inspiran confianza.							X		X		X		X			
		21.Los jefes de la UGEL-Casma aportan para cumplir con los objetivos o las tareas.							X		X		X		X			
		22.Los jefes de la UGEL-Casma se preocupan por el desarrollo profesional de sus empleados.							X		X		X		X			
	Motivación	23.Los jefes de la UGEL-Casma tienden a motivar a sus empleados.								X		X		X		X		
		24.En la UGEL-Casma existen incentivos o premios por el trabajo bien realizado.								X		X		X		X		
25.La UGEL-Casma se interesa por las necesidades de los trabajadores.									X		X		X		X			

Dimensión 4: Control	Comunicación	26. Se establecen canales de comunicación claros y eficaces en la UGEL-Casma.						X		X		X		X			
		27. Los jefes de la UGEL-Casma solucionan rápidamente los conflictos debido a que existe un buen nivel de comunicación.						X		X		X		X			
		28. Existe una línea de comunicación horizontal entre empleados y jefes de la UGEL-Casma.						X		X		X		X			
	Medición	29. En la UGEL-Casma se establecen indicadores que permiten medir el cumplimiento de las actividades.							X		X		X		X		
		30. En la UGEL-Casma hay una política de medición de avance y cumplimiento de actividades.							X		X		X		X		
		31. En la UGEL-Casma existen acciones de medición que permiten identificar riesgos que afecten el cumplimiento de los objetivos institucionales.							X		X		X		X		
	Corrección	32. En la UGEL-Casma existen acciones de monitoreo para asegurar que los objetivos se cumplan.							X		X		X		X		
		33. En la UGEL-Casma el monitoreo de las actividades permiten realizar correcciones oportunas.							X		X		X		X		
		34. En la UGEL-Casma todos los trabajadores participan cuando se presentan riesgos o errores para corregir.							X		X		X		X		
	Retroalimentación	35. En la UGEL-Casma se informa periódicamente el avance del cumplimiento de las metas.							X		X		X		X		
		36. En la UGEL-Casma se enfatiza la supervisión cuando algo no anda bien.							X		X		X		X		
		37. El monitoreo que se realiza en la UGEL-Casma permite que los trabajadores aprendan cada vez más sobre su trabajo.								X		X		X		X	



Mgtr. Whiston Kendrick Borja Reyna
Maestro en Ingeniería de Sistemas e Informática
en Mención: Gestión de Tecnologías de la Información

FIRMA DEL EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa “Gestión administrativa”

OBJETIVO: Evaluar el nivel de eficacia de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

DIRIGIDO AL: Personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Borja Reyna, Whiston Kendrick

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Ingeniería de Sistemas e Informática Mención: Gestión de Tecnologías de la Información

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



Mgtr. Whiston Kendrick Borja Reyna
Maestro en Ingeniería de Sistemas e Informática
en Mención: Gestión de Tecnologías de la Información

FIRMA DEL EVALUADOR

Nivel de confiabilidad de la Escala Valorativa "Clima organizacional"

Escala Valorativa "Clima organizacional"																													Suma		
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	P28	P29	P30	
SP001	1	4	4	5	3	1	5	4	2	2	1	2	2	4	2	4	1	2	1	1	3	5	4	1	4	5	4	4	3	4	88
SP002	4	3	3	3	3	1	5	1	1	2	2	1	1	1	2	4	1	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	81
SP003	3	3	3	3	3	5	5	5	5	2	1	3	5	1	3	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
SP004	2	1	2	2	2	3	3	5	3	3	3	3	1	3	3	5	1	4	2	4	2	2	4	4	2	2	3	3	2	2	81
SP005	2	1	1	1	1	5	5	1	2	1	1	3	1	3	1	5	4	4	2	1	2	1	2	1	4	1	4	1	1	1	63
SP006	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3	5	2	2	3	1	4	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
SP007	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
SP008	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	5	2	1	2	2	3	1	2	2	1	4	1	5	2	1	5	2	5	3	1	68
SP009	1	3	4	2	3	4	1	4	1	1	4	1	5	1	2	1	1	2	1	4	1	5	1	3	2	1	2	1	5	1	68
SP010	4	2	3	3	5	3	1	3	3	4	5	4	2	1	1	2	4	2	4	1	2	5	4	3	4	4	3	2	1	3	88
SP011	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	2	3	4	3	5	4	5	4	4	2	4	2	4	1	4	2	1	4	95
SP012	4	3	5	5	3	3	4	3	3	1	3	4	4	3	4	4	3	5	2	3	1	3	3	1	3	3	1	4	5	3	96
SP013	5	4	4	1	1	2	2	4	5	3	3	5	4	5	4	5	5	1	3	4	5	1	3	5	3	5	3	5	2	5	107
SP014	1	5	1	4	1	4	1	5	1	3	1	5	1	1	2	1	1	5	2	1	1	2	1	3	1	2	1	4	1	1	63
SP015	1	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	105
Varianza	2.26	1.64	1.64	2.07	1.89	1.67	2.74	1.95	2.07	1.41	2.1	1.78	2.12	1.98	0.97	2.21	2.84	2.03	1.54	2.03	1.84	2.29	1.67	1.67	1.7	1.35	2.46	1.29	2.17	1.89	
Sumatoria de varianzas	57.27																														
Varianza de la suma de los ítems	292.31																														

α :	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	0.959
k:	Número de ítems del instrumento	30.00
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	57.27
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	292.31

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad de la Escala Valorativa "Gestión administrativa"

Escala Valorativa "Gestión administrativa"																																					Suma	
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	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36		P37
SP001	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	130
SP002	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	130
SP003	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	121
SP004	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	94
SP005	1	1	2	2	1	1	3	1	1	3	3	2	1	1	5	2	1	1	5	5	1	2	1	2	1	1	5	5	3	1	1	5	1	3	1	5	1	81
SP006	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	1	4	4	4	5	4	2	4	4	2	3	4	4	4	146
SP007	5	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	125
SP008	1	2	1	5	1	1	5	1	5	5	1	1	5	1	1	3	1	3	1	2	1	1	4	1	4	1	1	5	5	4	1	1	4	3	1	1	1	85
SP009	3	4	3	4	1	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	1	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	118
SP010	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	5	5	3	4	3	3	5	4	3	4	3	5	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	129
SP011	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	151
SP012	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	123
SP013	5	5	2	4	5	5	5	2	5	5	4	2	4	2	5	1	5	5	2	5	5	5	2	1	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	141
SP014	1	2	1	4	1	1	1	3	1	3	1	1	4	1	1	4	1	3	1	2	1	1	1	4	1	4	1	1	2	1	2	1	4	3	1	5	1	71
SP015	2	3	3	2	4	5	4	3	3	4	2	4	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	130
Varianza	2.07	1.12	1.17	1.11	2.12	1.74	1.55	1.07	1.70	0.71	1.10	1.35	0.98	1.86	2.07	1.60	1.71	1.12	1.92	1.11	2.54	1.64	1.43	2.17	1.07	1.26	1.86	2.10	0.98	1.27	1.21	1.54	0.92	0.35	1.74	1.50	1.27	
Sumatoria de varianzas	54.03																																					
Varianza de la suma de los ítems	591.38																																					

α:	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.894
k:	Número de ítems del instrumento	37.00
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	54.03
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	591.38

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Anexo 4. Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



Casma, 02 de julio del 2021

OFICIO N° 163-2021-ME/GRA/DREA/UGEL-C-DIR.

SEÑOR:
Mg. JORGE VARGAS LLUMPO
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO -CHIMBOTE

PRESENTE.-

ASUNTO: BRINDA FACILIDADES AL ALUMNO MIRANDA
MIRANDA, MANUELA RUTH MARIA

REF. : EXPEDIENTE N° 3460-2021

.....
Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, hago de su conocimiento que mi despacho **brinda las facilidades correspondientes a la alumna MIRANDA MIRANDA, MANUELA RUTH MARIA, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública del periodo 2021, pueda acceder a aplicar sus instrumentos de recolección de datos a fin de estudiar alguna problemática de interés para la UGEL Casma y por consiguiente logre desarrollar su informe de tesis.**

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

DUGEL-C/ROZY
SEC/gbr


 **Mg. Rosa Olivia Zegarra Yui**
DIRECTORA DE UGEL CASMA



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20445428389
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CASMA	
Nombre del Titular o Representante legal:	DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CASMA
Nombres y Apellidos	DNI:
ROSA OLIVIA ZEGARRA YUI	32127476

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
“El clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021”	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
MANUELA RUTH MARIA MIRANDA MIRANDA	70166831

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

Lugar y Fecha: Casma, 28 de diciembre del 2021.

Firma: _____



M^g. Rosa Olivia Zegarra Yui
DIRECTORA DE UGEL CASMA

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 05. Matriz de puntuaciones del clima organizacional y la gestión administrativa

N°	Variable 1: Clima organizacional													
	DIM 1: Objetivos		DIM 2: Cooperación		DIM 3: Liderazgo		DIM 4: Toma De Decisiones		DIM 5: Relaciones Interpersonales		DIM 6: Motivación		DIM 7: Control	
	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	25	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel
1	14	Regular	13	Regular	9	Muy deficiente	11	Deficiente	7	Muy deficiente	14	Regular	20	Bueno
2	13	Regular	10	Deficiente	7	Muy deficiente	8	Muy deficiente	13	Regular	13	Regular	17	Regular
3	12	Regular	18	Muy bueno	16	Regular	13	Regular	16	Bueno	12	Regular	15	Regular
4	7	Muy deficiente	13	Regular	13	Deficiente	12	Regular	10	Deficiente	8	Muy deficiente	11	Deficiente
5	5	Muy deficiente	4	Muy deficiente	6	Muy deficiente	11	Deficiente	7	Muy deficiente	4	Muy deficiente	5	Muy deficiente
6	18	Muy bueno	17	Bueno	17	Regular	10	Deficiente	12	Regular	20	Muy bueno	25	Muy bueno
7	12	Regular	13	Regular	17	Regular	12	Regular	12	Regular	12	Regular	15	Regular
8	4	Muy deficiente	8	Muy deficiente	10	Deficiente	8	Muy deficiente	9	Deficiente	9	Deficiente	16	Regular
9	10	Deficiente	12	Regular	8	Muy deficiente	5	Muy deficiente	8	Muy deficiente	11	Deficiente	10	Deficiente
10	12	Regular	12	Regular	18	Bueno	8	Muy deficiente	9	Deficiente	16	Bueno	13	Deficiente
11	11	Deficiente	15	Bueno	13	Deficiente	15	Bueno	17	Bueno	16	Bueno	14	Regular
12	13	Regular	13	Regular	17	Regular	13	Regular	12	Regular	10	Deficiente	15	Regular
13	18	Muy bueno	19	Muy bueno	25	Muy bueno	20	Muy bueno	13	Regular	20	Muy bueno	25	Muy bueno
14	4	Muy deficiente	4	Muy deficiente	5	Muy deficiente	5	Muy deficiente	8	Muy deficiente	6	Muy deficiente	9	Muy deficiente
15	14	Regular	15	Bueno	16	Regular	12	Regular	13	Regular	16	Bueno	17	Regular
16	14	Regular	13	Regular	12	Deficiente	13	Regular	16	Bueno	12	Regular	17	Regular
17	12	Regular	12	Regular	15	Regular	11	Deficiente	11	Deficiente	11	Deficiente	11	Deficiente
18	7	Muy deficiente	9	Deficiente	7	Muy deficiente	12	Regular	7	Muy deficiente	8	Muy deficiente	5	Muy deficiente
19	18	Muy bueno	16	Bueno	12	Deficiente	10	Deficiente	12	Regular	12	Regular	25	Muy bueno
20	13	Regular	8	Muy deficiente	9	Muy deficiente	12	Regular	12	Regular	11	Deficiente	15	Regular
21	18	Muy bueno	16	Bueno	14	Regular	6	Muy deficiente	9	Deficiente	9	Deficiente	16	Regular
22	4	Muy deficiente	7	Muy deficiente	7	Muy deficiente	5	Muy deficiente	8	Muy deficiente	11	Deficiente	10	Deficiente
23	14	Regular	16	Bueno	19	Bueno	12	Regular	9	Deficiente	16	Bueno	13	Deficiente
24	7	Muy deficiente	11	Deficiente	15	Regular	10	Deficiente	8	Muy deficiente	8	Muy deficiente	11	Deficiente

25	13	Regular	13	Regular	17	Regular	14	Regular	14	Regular	13	Regular	17	Regular
26	18	Muy bueno	19	Muy bueno	25	Muy bueno	20	Muy bueno	19	Muy bueno	20	Muy bueno	25	Muy bueno
27	4	Muy deficiente	4	Muy deficiente	5	Muy deficiente	5	Muy deficiente	5	Muy deficiente	4	Muy deficiente	5	Muy deficiente
28	14	Regular	12	Regular	18	Bueno	13	Regular	13	Regular	14	Regular	17	Regular
29	13	Regular	13	Regular	17	Regular	14	Regular	12	Regular	13	Regular	17	Regular
30	9	Deficiente	12	Regular	19	Bueno	12	Regular	18	Muy bueno	17	Bueno	22	Muy bueno
31	8	Muy deficiente	13	Regular	18	Bueno	13	Regular	14	Regular	14	Regular	17	Regular
32	13	Regular	16	Bueno	15	Regular	12	Regular	8	Muy deficiente	11	Deficiente	15	Regular
33	14	Regular	7	Muy deficiente	5	Muy deficiente	5	Muy deficiente	11	Deficiente	6	Muy deficiente	5	Muy deficiente
34	10	Deficiente	8	Muy deficiente	15	Regular	10	Deficiente	8	Muy deficiente	11	Deficiente	16	Regular
35	10	Deficiente	9	Deficiente	9	Muy deficiente	8	Muy deficiente	13	Regular	14	Regular	13	Deficiente
36	12	Regular	12	Regular	15	Regular	10	Deficiente	12	Regular	12	Regular	15	Regular
37	5	Muy deficiente	4	Muy deficiente	5	Muy deficiente	5	Muy deficiente	4	Muy deficiente	4	Muy deficiente	5	Muy deficiente
38	18	Muy bueno	19	Muy bueno	24	Muy bueno	14	Regular	19	Muy bueno	20	Muy bueno	25	Muy bueno
39	15	Bueno	12	Regular	18	Bueno	13	Regular	12	Regular	14	Regular	14	Regular
40	4	Muy deficiente	4	Muy deficiente	5	Muy deficiente	5	Muy deficiente	11	Deficiente	7	Muy deficiente	10	Deficiente
41	18	Muy bueno	19	Muy bueno	25	Muy bueno	20	Muy bueno	19	Muy bueno	20	Muy bueno	25	Muy bueno
42	13	Regular	13	Regular	15	Regular	13	Regular	13	Regular	12	Regular	17	Regular
43	16	Bueno	13	Regular	17	Regular	10	Deficiente	14	Regular	11	Deficiente	17	Regular
44	12	Regular	12	Regular	15	Regular	13	Regular	12	Regular	14	Regular	14	Regular
45	12	Regular	10	Deficiente	17	Regular	10	Deficiente	16	Bueno	13	Regular	13	Deficiente

N°	Variable 2: Gestión administrativa							
	DIM 1: Planeación		DIM 2: Organización		DIM 3: Dirección		DIM 4: Control	
	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel
1	29	Regular	28	Regular	21	Malo	30	Regular
2	24	Regular	26	Regular	27	Regular	29	Regular
3	21	Malo	30	Regular	29	Regular	24	Regular
4	17	Malo	23	Malo	25	Regular	17	Malo
5	15	Malo	28	Regular	26	Regular	9	Malo
6	31	Regular	43	Bueno	21	Malo	37	Bueno
7	27	Regular	34	Regular	26	Regular	29	Regular
8	13	Malo	28	Regular	15	Malo	23	Regular
9	31	Regular	26	Regular	23	Regular	24	Regular
10	25	Regular	30	Regular	19	Malo	25	Regular
11	31	Regular	30	Regular	26	Regular	37	Bueno
12	22	Regular	27	Regular	22	Regular	28	Regular
13	29	Regular	28	Regular	27	Regular	38	Bueno
14	13	Malo	12	Malo	19	Malo	15	Malo
15	24	Regular	30	Regular	26	Regular	26	Regular
16	27	Regular	27	Regular	26	Regular	27	Regular
17	24	Regular	24	Regular	27	Regular	27	Regular
18	15	Malo	20	Malo	30	Regular	17	Malo
19	31	Regular	26	Regular	36	Bueno	38	Bueno
20	31	Regular	24	Regular	23	Regular	28	Regular
21	29	Regular	36	Regular	25	Regular	38	Bueno
22	16	Malo	14	Malo	17	Malo	10	Malo
23	28	Regular	26	Regular	20	Malo	29	Regular
24	20	Malo	24	Regular	22	Regular	18	Malo
25	26	Regular	29	Regular	31	Regular	28	Regular
26	28	Regular	35	Regular	37	Bueno	38	Bueno
27	13	Malo	21	Malo	17	Malo	10	Malo
28	29	Regular	28	Regular	33	Regular	28	Regular
29	32	Regular	32	Regular	27	Regular	28	Regular
30	23	Regular	36	Regular	28	Regular	20	Malo
31	26	Regular	28	Regular	31	Regular	17	Malo
32	29	Regular	26	Regular	25	Regular	34	Regular
33	15	Malo	12	Malo	17	Malo	25	Regular
34	23	Regular	25	Regular	22	Regular	12	Malo
35	18	Malo	20	Malo	19	Malo	31	Regular
36	25	Regular	25	Regular	30	Regular	27	Regular
37	18	Malo	14	Malo	21	Malo	9	Malo
38	36	Bueno	37	Regular	28	Regular	38	Bueno
39	28	Regular	23	Malo	27	Regular	28	Regular
40	10	Malo	13	Malo	19	Malo	10	Malo
41	34	Regular	34	Regular	24	Regular	38	Bueno

42	30	Regular	30	Regular	22	Regular	28	Regular
43	26	Regular	26	Regular	24	Regular	24	Regular
44	25	Regular	29	Regular	28	Regular	27	Regular
45	26	Regular	21	Malo	26	Regular	25	Regular