



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

La gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores  
policiales del Comando de la Zona 8, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Vargas Armijo, Deysi Cristina (ORCID: 0000-0002-5258-6096)

**ASESOR:**

Dr. Sánchez Chero, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0003-1646-3037)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**PIURA — PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por darme la vida y la fortaleza, por permitir no desmayar en el camino del aprendizaje.

A mis padres por inculcarme el camino del bien y por ser el pilar fundamental en la trayectoria del cumplimiento de mis metas, entre las principales culminar con éxito mis estudios.

A mi hijo y esposo querido por su amor y apoyo incondicional.

## **Agradecimiento**

A Dios por la vida y la salud, a mi hijo, esposo, padres, hermanos, mi tía que estando en la distancia me han apoyado para cumplir una de mis metas como es culminar los estudios de la maestría.

Al Dr. Manuel Jesús Sánchez Chero que con sus conocimientos y paciencia ha sabido guiarme en el desarrollo de la tesis.

A todas las personas, especialmente a mis amigos que con su apoyo han aportado con un granito de arena.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Validación del instrumento de gestión administrativa	19
Tabla 2	Validación del instrumento de clima organizacional	19
Tabla 3	Confiabilidad general de los instrumentos	19
Tabla 4	Confiabilidad específica del instrumento de gestión administrativa	20
Tabla 5	Confiabilidad específica del instrumento de clima organizacional	20
Tabla 6	Prueba de normalidad de variables	23
Tabla 7	Tabla cruzada de gestión administrativa y clima organizacional	23
Tabla 8	Correlación de variables gestión administrativa y clima organizacional	24
Tabla 9	Tabla cruzada planeación y clima organizacional	25
Tabla 10	Correlación de variables clima organizacional y Planeación	26
Tabla 11	Tabla cruzada organización y clima organizacional	27
Tabla 12	Correlación de variables clima organizacional y organización	28
Tabla 13	Tabla cruzada dirección y clima organizacional	28
Tabla 14	Correlación de variables clima organizacional y dirección	29
Tabla 15	Tabla cruzada control y clima organizacional	30
Tabla 16	Correlación de variables clima organizacional y control	31

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de investigación .....	16
----------	-------------------------------	----

## Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021. La metodología empleada fue de tipo básica, de diseño no experimental y de tipo correlacional, trabajando con una muestra de 358 encuestados a los que se les aplicó dos instrumentos basados en la gestión administrativa y el clima organizacional. Los principales hallazgos fueron que tanto el clima organizacional como la gestión administrativa se desarrollaron en un nivel medio con base al medio en un 64,2%, asimismo en torno a la planeación esta se encontró en un nivel medio en un 60,3%, la organización se dio en nivel medio en un 59,2%, la dirección se desarrolló en un nivel medio de acuerdo al 59,8% y finalmente el control se evidenció en un nivel medio en un 51,1%. En conclusión, se determinó que la relación entre la gestión administrativa y el clima organización fue positiva, directa y alta entre ambas variables de acuerdo a  $r=,789$  y a la significancia del p valor de ,000 que indica que sí existe relación.

**Palabras clave:** planeación, organización, control, dirección, gestión, clima

## **Abstract**

The objective of this work was to determine the relationship between the administrative management and the organizational climate of the police officers of the Command of Zone 8, 2021. The methodology used was basic, non-experimental design and correlational type, working with a sample of 358 respondents to whom two instruments based on administrative management and organizational climate were applied. The main findings were that both the organizational climate and the administrative management were developed at a medium level based on the medium in 64.2%, also around the planning this was found in a medium level in 60.3%, the organization was given at a medium level in 59.2%, the management was developed at a medium level according to 59.8% and finally the control was evidenced at a medium level in 51.1%. In conclusion, it was determined that the relationship between administrative management and organizational climate was positive, direct and high between both variables according to  $r=.789$  and the significance of the p value of .000, which indicates that there is a relationship.

**Keywords:** planning, organization, control, direction, management, climate

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global dentro del sistema institucional, la administración pública es considerada una doctrina para el ámbito social, que comprende una serie de acciones que se hacen efectivas mediante la optimización de la planificación, organización, dirección y control de la gestión, en tanto se aplican a las diferentes áreas de un entidad, agencia, proyecto u organización para lograr resultados satisfactorios, eficientes, oportunos y efectivos. Por tanto, la administración en la administración pública es una ciencia social que contiene un método complejo conformado por reglas, procedimientos y habilidades, su aplicación está orientada hacia los grupos humanos y materiales, permite el establecimiento de sistemas racionales para crear esfuerzos en las empresas, a través de los cuales busca lograr metas que no pueden ser alcanzadas por los individuos (Falconi et al., 2019).

En Perú, cuando se realiza una gestión adecuada en torno al clima organizacional inmersa en una empresa no solo debe relacionarse con la satisfacción de los empleados, sino también considerar el nivel de compromiso de los colaboradores con el ambiente laboral, más allá de su mandato. Además, se trata de cómo las organizaciones pueden brindar el apoyo necesario para hacer realidad la promesa (Castillo et al., 2019).

A nivel nacional, se han realizado arduos esfuerzos para crear una relación dinámica y equilibrada entre la sociedad, el gobierno y las organizaciones, y una relación armoniosa con el entorno natural. Así, de 2007 a 2012, en el marco de la visión estatal de la mejor forma de vida común, se realizaron varias acciones para lograr una transición democrática en el Estado, de acuerdo con las actividades del Estado en asuntos, Recuperación del Estado, Gestión Revolución, la institucionalidad estratégica, la inversión pública, el ordenamiento territorial y la calidad del sector público (Gavilánez et al., 2018).

Por lo tanto, las organizaciones siempre deben buscar identificar, cambiar y mejorar el clima organizacional, considerando el impacto del mismo en el comportamiento de los empleados. Esto influirá en el comportamiento individual de

los empleados mientras favorece al logro de los propósitos organizacionales. Debido a la intensa competencia actual, las organizaciones deben ser efectivas y, lo más importante, tener un nivel de supervivencia en el que las actitudes y comportamientos de los colaboradores jueguen un papel importante en el clima organizacional para ganar un alto grado de importancia (Lapo & Bustamante, 2018).

A nivel local se identificó que existe una deficiente gestión administrativa en torno a los servidores policiales del Comando de la Zona 8, ya que se evidenció problemas con el proceso de control en recursos humanos, sus responsabilidades y el desarrollo organizacional de forma general. De la misma forma se ha considerado problemas en el clima organizacional ya que sus colaboradores no están teniendo una relación amena y una comunicación efectiva entre sí, por ello es que se considera que podría tratarse de la problemática en torno a la administración.

En base a dicha problemática se desarrolló las formulaciones, evidenciándose como general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021? Y como formulaciones específicas: ¿Cuál es la relación entre la planeación como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021?; ¿Cuál es la relación entre la organización como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021?; ¿Cuál es la relación entre la dirección como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021?; ¿Cuál es la relación entre el control como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021?.

En torno a ello se reconoce que se justificó el trabajo de indagación ya que fue importante analizar las dimensiones referentes a la gestión administrativa, siendo que esta es necesaria para un correcto manejo organizacional del sector público, en relación con el clima organizacional que puede regir dentro de la institución y que repercute en la forma en la que los colaboradores se desenvuelven.

Como parte de la relevancia teórica, se trabajó con las teorías de la gestión administrativa en la que se incluyó como principales dimensiones a la planeación, organización, dirección y control de los procesos que rigen a la misma expuesto por Mero (2018), de forma que se pudo relacionar con el clima organizacional de los colaboradores de Iglesias et al., (2020) quienes expresaron que se sustenta en la interacción de los pares en su entorno institucional.

En torno a la relevancia social, los principales beneficiarios de la presente investigación fueron los servidores policiales del Comando de la Zona 8, quienes pudieron identificar las dimensiones de aspectos importantes de este estudio, sobre todo en el desarrollo del clima organizacional. En función a la relevancia práctica, esta se sustentó con la inclusión de instrumentos aplicables a la unidad de estudio, lo que permitió la recolección de la información que fue necesaria para comprobar las hipótesis que han sido planteadas.

Finalmente, como parte del aporte metodológico se trabajó con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y de diseño no experimental, correlacional que permitirá el desarrollo de los resultados de forma que se dé respuesta a las formulaciones del problema y la corroboración de las hipótesis en las que se basa la indagación.

Como parte de ello se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021 y como objetivos específicos: Identificar la relación entre la planeación como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021; Identificar la relación entre la organización como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021; Identificar la relación entre la dirección como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021; Identificar la relación entre el control como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021.

Se consideraron las siguientes hipótesis, como general: La gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021 y como hipótesis específicas: La planeación como dimensión de la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021; La organización como dimensión de la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021; La dirección como dimensión de la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021; El control como dimensión de la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En torno a los trabajos previos considerados en el contexto de índole internacional de acuerdo a la variable clima organizacional, se tiene según Ortiz (2018) el cual posee el objetivo de determinar el nivel de relación existente entre el clima y liderazgo dentro de la organización. La metodología con la que trabajó es de enfoque mixto, de corte transversal, con un alcance correlacional, con una muestra de 90 colaboradores, a los que se aplicaron guías de entrevista y encuesta. Los resultados que el clima organizacional inmerso en la institución es excelente en un 66%, los factores que más influyen en la variable son los psicológicos en un 47%. El estudio concluyó que se evidenció que el clima organizacional sí tiene una relación significativamente alta con la forma en la que gestionan y dirigen los aspectos importantes de la organización.

En el mismo sentido Vásquez (2018) presentó un trabajo cuyo objetivo es el de determinar el nivel correlacional entre las variables de la gestión directiva administrativa y clima organizacional. Utilizó una metodología con diseño no experimental, de tipo investigación correlacional de corte transversal, especificando una muestra de 134 colaboradores, quienes respondieron dos encuestas con base a las variables. Los resultados arrojaron que el 49% de los colaboradores poseen un bajo nivel de gestión administrativa, asimismo el 43% de los trabajadores expresan que el clima organizacional es medio. En conclusión, se identifica que el valor Rho de Spearman de relación de las variables es de 0.464 lo que significa que la correlación es moderada.

Diestra (2018) con el objetivo de establecer la dependencia entre la administración del CBI y el clima organizacional, Cercado de Lima, 2014. Se trabajó con una metodología de investigación cuantitativos y descriptivos, la encuesta utilizó un cuestionario, el cual consta de una serie de preguntas escritas, y este estudio corresponde a un diseño pertinente de una muestra de 70 estudiantes. Los resultados indicaron que, a nivel general, la calidad de la administración fue media, moderada o moderada. Esto puede interpretarse como la presencia de desempeños

con sólidas demostraciones positivas que son evidentes e indiscutibles, pero también sugiere una falta de espacio para la integración o mejora en la gestión en nuestra muestra de estudio. En conclusión, existe una relación importante entre la administración y el clima organizacional del Departamento de Investigación Criminal, Cercado de Lima, 2014.

Zabala (2020) plasmó como objetivo general establecer el grado que se posee de relación entre el clima organizacional y los niveles de estrés laboral. El estudio utiliza métodos cualitativos y cuantitativos, el tipo de estudio es descriptivo de tipo correlacional, y el diseño del estudio es no experimental y fue transversal. La población estuvo constituida por 25 docentes y las técnicas e instrumentos utilizados para la encuesta fueron 3 pruebas. Como resultados se evidencia que existen relaciones con el clima organizacional. El 56% encontró un clima organizacional regular. En conclusión, se puede decir que constituye un importante aporte a la psicología al establecer que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral.

Como parte de los trabajos previos nacionales se evidencia a Arguello (2019) con el objetivo de establecer la relación entre la gestión administrativa de las instituciones educativas y el clima organizacional de los docentes. Tiene una metodología que adopta una interpretación descriptiva y un diseño transversal, el diseño adoptado es no experimental, el tipo de investigación es una muestra relevante de 20 docentes y la herramienta manipulada es un cuestionario. Como resultado se evidencian los datos de la Tabla 6 se puede observar que el 95,0% de los docentes pertenecientes a la institución consideró que la administración es eficiente durante el ciclo escolar, colocando el clima organizacional en el mismo nivel. En conclusión, la dimensión administrativa sí posee una relación con el clima organizacional de los profesores con valores  $p: (0.000)$ ,  $\rho: 1$ .

De igual forma Bustamante (2021) realiza un trabajo cuyo objetivo fue analizar la relación entre la administración y el clima organizacional. Tiene una metodología investigativa con enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo. Se tiene una muestra de 88 elementos en el empleado. Como resultados se tiene que,

con base en el análisis descriptivo de las variables administrativas, es posible mostrar que las dimensiones de planeación, implementación y ejecución van en categorías de media a débil, lo que puede explicar algunas de las limitaciones y deficiencias que han surgido en los últimos meses y años. En conclusión, en la valoración de las variables administrativas, se evidencia que no se han desarrollado las dimensiones de planificación, implementación y ejecución, lo que puede explicar las dificultades que se pueden presentar en el proceso administrativo que normalmente se realiza en una institución.

López (2021) en su trabajo tiene como objetivo determinar la medida en que el clima organizacional afecta el desempeño laboral de los empleados. La metodología del estudio es del tipo correlacional, el trabajo presenta datos cuantitativos y tiene un diseño transversal. Considerando que se conoce el total del personal administrativo de la sede en Guayaquil, es decir 55 colaboradores, es posible obtener al final la participación de 51 colaboradores, es decir el total de personas a investigar. Como resultados se evidencia que el 77% de los ejecutivos de UPS de Guayaquil dijo que siempre valora y respeta las ideas de toda su fuerza laboral, y el 14% dice que casi siempre valora y respeta estas ideas. Como conclusión principal es que, en base a los resultados que se obtuvieron, se determinó que el clima organizacional incide directa y efectiva en el desempeño laboral de los ejecutivos de la sede de la UPS en Guayaquil.

Mendoza (2018) trabaja con el objetivo de comprobar las influencias de la gestión administrativa en la innovación. La metodología de investigación es tipo analítica cuantitativa, el diseño se considera como no experimental, y la muestra es de 96 trabajadores. Para recabar los diversos datos de la investigación, la técnica utilizada es una encuesta. Los resultados mostraron que entre los 96 encuestados, 6 (6,3 %) no estaban de acuerdo, 15 (15,6 %) no les importaba, 48 (50,0 %) estaban de acuerdo y 27 (28,1 %) estaban totalmente de acuerdo en que la empresa ha asociado una política de precios que atrae a los clientes. Como conclusión, en base a estos resultados se reitera la necesidad de abordar las cuestiones científicas de

este trabajo, para lo cual se concibió una estrategia para la gestión de la invención de las medianas empresas de la ciudad de Manta Ecuador.

Lazo y Macas (2018) trabaja con el objetivo mejorar el nivel administrativo de la empresa. Los estudios híbridos se utilizan para trabajos de investigación. Tomando como muestra a 1530 personas y el número de habitantes de la ciudad de Guayaquil en las regiones centro y sur como objeto de investigación, se utilizan como métodos o herramientas de investigación la observación, la entrevista, la encuesta y el cuestionario. Los resultados mostraron que el 68% de los encuestados admitió que le gustaría recibir ofertas a través de las redes de tipo social, lo que generó más interés, y al 32% de los encuestados no le gustó la desconfianza en diversos grados. Según la encuesta, se puede ver que a la mayoría de las personas les gustan los muebles de alta calidad. En conclusión, a través de este manual, los empleados conocerán sobre la empresa, su composición, procedimientos, políticas y procedimientos que se deben seguir para reducir los errores operativos y evitar problemas en la organización.

En torno a las bases teóricas que se relacionan a la variable de gestión administrativa, Delgado (2019) es sistemática, a través de la realización de los clásicos de la gestión en el proceso que se lleva a cabo en el campo administrativo: basados en como planifican, como se debe organizar, de qué forma se dirige y controla, tomando acciones coherentes para el logro de los objetivos. La asociación de un nuevo modelo administrador presenta un diagnóstico preliminar y exhaustivo de la presente situación, de tal forma que todo proceso administrativo que se desarrolle en torno a la institución y los elementos que en ellos intervienen, sean personales o materiales (González et al., 2020).

Anchelia et al., (2021) comentó que la administración es la gestión de una empresa, y es necesario comprender la dirección, acciones y políticas que los empresarios, directores y trabajadores llevan a cabo en el proceso administrativo (Riffo, 2019). La administración, como elemento esencial de la administración, es un aspecto unificado y sistemático que sustenta el desarrollo de tipo empresarial, al

igual que el económico, social y de relación tecnológica del mundo en los últimos siglos, especialmente en los últimos tiempos (Pacheco et al., 2018).

Con base a la primera dimensión de esta variable se considera a la planeación que es la primera función administrativa e incluye la definición de metas, el establecerlas, identificar los recursos y actividades a desarrollar en un concluyente período de tiempo (Mendivel et al., 2020). La función principal de un gerente es clara: la planificación. Todas las posibilidades futuras deben ser previstas. Deben definirse objetivos y calcularse los recursos necesarios para alcanzarlos. Solo así se puede proyectar la vida de la empresa hacia el futuro (Rojas et al., 2020).

Esta dimensión tiene como primer indicador a la fijación de objetivos que es una prioridad al desarrollar un plan de negocios. Los objetivos establecen objetivos y, por lo tanto, guían a una empresa a tomar medidas en ciertas direcciones (Quispe, 2020).

El segundo indicador es el establecimiento de políticas para ello Panduro (2019) expresó que la política de una organización es una directriz o norma que se toma en consideración para determinar el logro de los objetivos planteados, son utilizados para dar orientación a las actividades que permiten el cumplimiento de dichos objetivos.

El tercer indicador son los programas, los cuales se tratan de una serie o continuo de acciones, organizadas y destinadas a lograr los fines predeterminados por el ordenamiento jurídico, producir la acción decisiva y realizar acciones previamente declarativas (Solis & Hidalgo, 2019). Contiene un conjunto de reglas y principios, en forma de elaboración de conductas, cumplimiento de requisitos de validez y eficacia, diferentes modalidades de revisión y ejecución, incluyendo garantías generales y especiales sobre el programa (Saavedra & Delgado, 2020).

El presupuesto como cuarto y último indicador de esta dimensión constituye una herramienta de tipo esencial para la organización y el control empresarial a corto plazo. Más concretamente, el presupuesto operativo resume y cuantifica los

resultados esperados del plan de acción desarrollado por la dirección desde una perspectiva económica. En la práctica, la eficacia y desarrollo de la función presupuestaria requiere una adecuada organización de todos los procesos relevantes, tanto durante la etapa de presupuestación como en las etapas posteriores de seguimiento y control (Aguilar et al., 2020).

La segunda dimensión es la organización la cual considera establecer una organización para fijar los patrimonios, materiales, recursos financieros, talento humano y técnicos. Las organizaciones se definen claramente como funciones administrativas que tienen asignaciones de tareas, asignan tareas a grupos o áreas y asignan los recursos obligatorios a equipos (Galarza et al., 2020). El autor visualiza la organización en un espacio donde no solo las cosas tangibles tienen valor, porque en esta nueva era hay una oportunidad para crear, por lo que, al mirar el progreso de la teoría administrativa, se siente un cambio de perspectiva, en cierto modo, una mejora en el enfoque de una organización, sus operaciones y funciones.

El primer indicador es la división del trabajo la cual consiste en la división de las diferentes tareas que permiten el transcurso de producción de un producto, y estas tareas se distribuyen entre un grupo específico de personas (Montes de Oca & Pulla, 2019).

El segundo indicador se trata de la coordinación la cual se hace aplicando el principio de autoridad. Esto requiere unificar las unidades de mando y misión. Estas unidades de tareas constituyen la división del trabajo que se asignará a cada responsable (Zamora et al., 2019).

En torno al tercer indicador sobre la descripción de funciones que permite definir las expectativas de empleadores y empleados y definir claramente las competencias y responsabilidades de los colaboradores. Esto a menudo interfiere con marcos más amplios de evaluación de puestos y la introducción de nuevos sistemas de compensación (Salazar et al., 2018).

Finalmente, como cuarto indicador se tiene a la toma de decisiones Mendoza (2019) comentó que es el proceso por el que las personas llegan a pasar cuando

se debe decidir entre diferentes opciones. Se sustenta en el enfrentamiento moral de la recepción de sus decisiones y la importancia de las mismas, se sustentan en los conflictos que surgen en las organizaciones.

Como tercera dimensión se evidencia a la dirección la cual un grupo de funcionalidades existentes en una organización que buscan elecciones y tácticas favorables para la organización. En el campo de la administración empresarial y organizacional, la gestión es una fase fundamental de una organización (Miranda & Rosabal, 2018). El primer indicador de esta dimensión es la comunicación ayuda a configurar procesos en una compañía y optimizar y dirigir el mensaje que una organización transmite a su audiencia (Barrera & Ysuiza, 2018).

Su segundo indicador es representado por la motivación que es una actitud que persiste en el tiempo y está diseñada para satisfacer una necesidad o meta. Asimismo, como tercer indicador se evidencia al liderazgo que es la función que ejerce un individuo y lo diferencia de los otros y es posible el tomar decisiones para un grupo; el trabajo del líder es fijar metas y trabajar para que los subordinados trabajen para ellos; e incluye una serie de habilidades aptas y habilidades para realizar tareas como líder (Aliaga & Alcas, 2021).

La cuarta y última dimensión de la variable de gestión administrativa es el control que incluye verificar que las tareas planificadas estén alineadas con la estrategia planificada para corregir los diversos problemas y valorar los efectos para una mejor decisión (Ordóñez et al., 2021). La fundamental razón de su permanencia es la evaluación de fronteras que informan el conveniente desempeño en el desarrollo de su tarea o actividad económica. Para eso se necesita producir funcionalidades o labores que posibiliten de manera continua la evaluación de los procesos iniciados (Zamora et al., 2019).

Su primer indicador son las actividades de control que se basan en las habilidades y ordenamientos que ayudan a garantizar que se cumpla la respuesta de la administración a los riesgos. Las actividades de control tienen lugar en toda la organización, en los diferentes niveles (Verdesoto et., 2018). En torno al segundo

indicador sobre la información y comunicación que se tratan de los datos y mensajes alternativas de remitente y receptor. Esta información es un grupo de datos que se han descrito antes para configurar el mensaje (Ruiz, 2020).

Como tercer y último indicador se tiene a la vigilancia y monitoreo que de acuerdo con Girao (2020) en una organización, El sistema de seguimiento coexiste con el sistema de control, y sus características sistemáticas le permiten operar en diferentes niveles de acuerdo con diferentes direcciones estratégicas. El control se realiza en presencia de ciertos criterios en los objetivos cuantitativos o cualitativos trazados en la hoja de ruta o plan elaborado bajo el método de análisis ambiental, por lo que se cree que el apoyo para la identificación de los objetos controlados proviene de la experiencia analítica previa (Echeverría et al., 2020).

En torno a la variable de clima organizacional Pérez (2017) comentó que este es el resultado de la conciencia de los empleados sobre los componentes en los que se sustenta la organización inmersos en el lugar de trabajo, como por ejemplo: los estilos de liderazgo que se suelen adoptar por los gerentes, como se compone la organizacional y las empleados (Charry, 2018). El clima organizacional está considerablemente conectado con la motivación, y los climas organizacionales con alta motivación tienden a ser más altos, brindando a las personas satisfacción y mayor compromiso (Brito et al., 2020). Por el contrario, en algunos casos, los climas bajos pueden hacer que los empleados parezcan desinteresados, apáticos, insatisfechos e incluso deprimidos. Por tanto, se puede decir que el atributo de incentivo estará sujeto a la gestión y control del entorno interno de la empresa por parte de los directivos y empleados (Torres et al., 2018).

El clima organizacional se puede reconocer principalmente como un factor importante en el que se basa el desarrollo organizativo actual, su análisis, diagnóstico y mejora incide de forma directa en el elemento que se conoce como el espíritu organizativo. El propósito de las herramientas que se usan para evaluar el nivel de clima dentro de las organizaciones es el poder identificar las diversas dificultades en la compañía, por lo que es necesario medir factores de orientación conductual, estructuras y estilos de gestión. (Chirinos et al., 2018).

Como primera dimensión se evidencia al comportamiento organizacional que se enfoca en cómo se comportan los humanos en las empresas, incluyendo cómo interactúan y cómo trabajan en las construcciones organizacionales para hacer el trabajo (Consuelo et al., 2018). La conducta organizacional es el análisis de la dinámica del comportamiento personal y en grupo en ámbitos organizacionales. Para poder hacer sus fines a corto y extenso plazo, las empresas tienen que entender qué motiva a sus empleados y cómo interactúan entre sí (Hernández et al., 2018).

Su primer indicador es la motivación para ayudar a cualquier sujeto a mantener la acción, implementar los procesos precisos y efectuar acciones relevantes para lograr un logro, una meta o satisfacer una necesidad específica (Macedo & Delgado, 2020).

El segundo indicador es la comunicación. Parra (2019) comentó que el alcance de las metas de una organización es dependiente en enorme medida de cómo se comuniquen. Simultáneamente, la comunicación posibilita que los empleados entiendan cómo se permanecen desarrollando en la compañía y cómo se está desempeñando cada departamento (Daza et al., 2021).

Finalmente, el tercer indicador se trata de las relaciones interpersonales y de trabajo las cuales son esenciales para el logro de las metas en las que se basa la empresa, combinando las habilidades y los recursos individuales, por lo que mantener y promover relaciones interpersonales sanas es fundamental para crear un buen contexto de trabajo que aumente la productividad empresarial (Bello, 2019).

Su segunda dimensión se trata de la estructura organizacional, considerada como un modelo jerárquico de dirección y gestión que utiliza una empresa para facilitar sus actividades. Por medio de una distribución organizacional, una organización puede identificar los diferentes roles, diversas funciones y distintas responsabilidades, establece metas, desarrolla procesos y busca definir los acuerdos, diseña tácticas de mejora, identifica y categoriza las agilidades de la

empresa, las agrupa en segmentaciones o jurisdicciones, asigna decisiones y fiscalización (Ocampo et al., 2019).

Esta dimensión tiene como primer indicador al funcionamiento que se basa en construir un modelo estructural que ayude a una empresa a mejorar su forma organizativa es una función organizativa para la que se proponen diferentes modelos. Por otra parte, la estructura organizativa sobre la que opera una empresa puede decirse que es su columna vertebral, y las funciones que de ella se derivan operan en forma de un engranaje perfecto, permitiendo que cada departamento desempeñe el papel que le corresponde. También garantiza el éxito de la empresa (Semper et al., 2019).

Asimismo, su segundo indicador son las condiciones de trabajo que se refieren a cualquier problema en el lugar de trabajo que podría afectar negativamente la salud de la fuerza laboral. En este sentido, se cubren todos los aspectos ambientales, técnicos y de organización del trabajo (Arguello, 2019).

Finalmente, su tercer indicador es el estímulo al desarrollo organizacional que se describe en las labores que se ejecutan para buscar la mejora, llegar a producir el cambio planificado en una organización a partir de las necesidades que se hayan identificado, enfocarse en el desarrollo de los equipos humanos, adquirir habilidades de comunicación que promuevan el desarrollo de valores de los colaboradores, así como también sus actitudes e interacciones entre las personas que componen la organización (Brito et al., 2020).

Como tercera y última dimensión es el estilo de dirección que puede tener un gran impacto en el funcionamiento de su empresa. La forma en que se administra una organización y las relaciones que los gerentes construyen con sus equipos impregna el ambiente de trabajo, afectan la motivación laboral y, en última instancia, determinan la eficiencia y la productividad (Castillo et al., 2019). Como primer indicador se tiene al liderazgo que es la función de una persona para influir, motivar, acomodar y realizar ocupaciones para poder cumplir sus metas y fines, incluyendo el control de los individuos y conjuntos en un marco de valores (Pérez, 2017).

Su segundo indicador es la participación la cual se define como su capacidad de poseer o autorizar opiniones, acciones o decisiones sobre las operaciones actuales o futuras de la organización. La participación se considera protagonista de lo que sucede en una organización (Lapo & Bustamante, 2018). El tercer indicador se trata de la solución de conflictos la cual es una forma de que 2 o más empresas encuentren una resolución pacífica a las diferencias que afrontan. Los conflictos principalmente implican disputas entre 2 o más colaboradores dentro de la empresa o entre organizaciones (Pedraza, 2018).

Como cuarto y último indicador se tiene al trabajo en equipo el cual surge de la necesidad que existe de mejorar el rendimiento de los colaboradores a la par que sus actitudes en torno a su labor y las funciones del mismo, se busca que a través del grupo se logre trabajar de forma armoniosa que influyen en el logro de los objetivos organizacionales que ayuden al crecimiento de la empresa (Iglesias & Torres, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

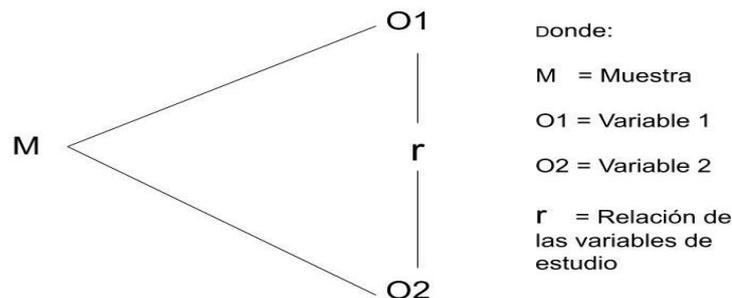
Se basó en una investigación de tipo básica puesto que no se aplicó ningún programa en el que se incluyan conocimientos específicos acerca de las variables de estudio tales como la gestión administrativa y el clima organizacional.

Se trabajó con un diseño no experimental puesto que no se manipuló de ninguna forma la muestra ni las variables de estudio que en este caso representan a la gestión administrativa y clima organizacional. Rodríguez y Pérez (2017) expresaron que este diseño no presenta ningún tipo de cambio de manera aleatoria durante la observación o toma de datos de las variables.

Este trabajo se basó en un estudio correlacional, debido a que se buscó establecer las relaciones existentes entre las dimensiones de la variable de gestión administrativa con la variable de clima organizacional. De acuerdo con González y Jiménez (2021), el estudio correlacional permite determinar las diferentes relaciones entre las variables de investigación, a través de un análisis de cada variable para recolectar los datos referidos al grado de evaluación de la hipótesis planteada.

#### Figura 1

*Diseño de investigación*



Fuente: Elaborado por Vargas Armijo Deysi

Se entiende a través de este diagrama que  $O_1$  representa a la variable de gestión administrativa y  $O_2$  se considera a la variable de clima organizacional, siendo  $r$  la relación que existe entre ellas.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Como parte de la variable de gestión administrativa se evidencia lo expuesto por Delgado (2019) expresó que es sistemática, a través de la realización de los clásicos de la gestión en el proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y controlar, tomando acciones coherentes para el logro de los objetivos. Se evalúa a través del instrumento de Delgado (2019) que posee las siguientes dimensiones, (i) planeación, (ii) organización, (iii) dirección, (iv) control. Esta variable posee 4 indicadores para la dimensión de, planeación; 4 de la dimensión de organización, 3 de la dimensión de dirección y 3 de la dimensión de control. Se evaluó a través de una escala ordinal con opciones de respuestas como nunca, algunas veces y siempre.

En torno a la variable de clima Pérez (2017) comentó que este es el resultado de la conciencia de los empleados sobre los factores organizacionales existentes en el lugar de trabajo, tales como: los estilos de liderazgo adoptados por la gerencia, la estructura organizacional y las relaciones entre los empleados. Se evalúa a través del instrumento de Pérez (2017) con las dimensiones de (i) comportamiento organizacional; (ii) estructura organizacional; (iii) estilo de dirección. Esta variable posee 3 indicadores por la dimensión de comportamiento organizacional, 3 por la dimensión de estructura organizacional y 4 por la dimensión de estilo de dirección. Se evaluó a través de una escala ordinal con opciones de respuestas como nunca, algunas veces y siempre.

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

La población fue representada por la cantidad de servidores policiales que prestan sus servicios en el Comando de la Zona 8, siendo en total 5,203.

Para el cálculo de la muestra se utilizó una fórmula finita

$N = \text{Total de la población} = 5203 \text{ servidores policiales}$

$Z_{\alpha} = 95\% = 1.96 \text{ al cuadrado}$

$p = \text{proporción de éxito} = 0.5$

$q = \text{Probabilidad de fracaso} = 0,5$

$E = \text{margen de error } 5\% = 0.05$

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * N * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 5203 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (5203 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 358$$

La técnica de muestreo utilizada fue probabilístico de tipo aleatorio simple, de forma que todos los servidores tuvieron la posibilidad de participar para el cálculo de la muestra y por ende la aplicación de los instrumentos.

La unidad de análisis fue representada por los servidores policiales del Comando de la Zona 8.

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

Se determinó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario, en base a ello para la variable de gestión administrativa se utilizó el cuestionario de Delgado (2019) el cual posee un total de 26 ítems dividido entre sus 4 dimensiones, la confiabilidad del mismo se realizó a través de un análisis del índice de Cronbach en el que indicó una confiabilidad muy alta, de la misma forma establecieron su validez por medio de un juicio de 3 expertos.

Para la variable de clima organizacional se utilizó el instrumento de Pérez (2017), el cual cuenta con un total de 34 ítems divididos entre las dimensiones del estudio, el instrumento fue validado a través de juicio de expertos, realizando ajustes en los ítems del mismo.

**Tabla 1***Validación del instrumento de gestión administrativa*

<b>Juez</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Redacción</b>	<b>Escalamiento</b>
Delgado Wong Sofia Irene	5	5	5	5
Marcos Marcelo Flores Castillo	5	5	5	5
Ericka Julissa Suysuy Chambergo	5	5	5	5
<b>Promedio</b>	5	5	5	5

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

**Tabla 2***Validación del instrumento de clima organizacional*

<b>Juez</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Redacción</b>	<b>Escalamiento</b>
Delgado Wong Sofia Irene	5	5	5	5
Marcos Marcelo Flores Castillo	5	5	5	5
Ericka Julissa Suysuy Chambergo	5	5	5	5
<b>Promedio</b>	5	5	5	5

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

Se evidenció un promedio de 5 lo que indica que la pertinencia, claridad, redacción y escalamiento de los ítems del instrumento son excelente y por lo tanto posee validez por lo que fue posible su aplicación

**Tabla 3***Confiabilidad general de los instrumentos*

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Ítems</b>
Instrumento de gestión administrativa	,962	26
Instrumento de clima organizacional	,973	34

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

En base a los resultados de la prueba piloto se evidenció que para el instrumento de gestión administrativa se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de ,962 que indica que la confiabilidad del mismo es muy alta, de la misma forma se obtuvo un valor de ,973 para el instrumento de clima organizacional considerando una confiabilidad muy alta.

**Tabla 4***Confiabilidad específica del instrumento de gestión administrativa*

<b>Dimensiones</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Ítems</b>
Planeación	,902	8
Organización	,828	6
Dirección	,876	6
Control	,924	6

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

Con base al análisis de la confiabilidad por dimensión del instrumento de gestión administrativa, para la dimensión de planeación se obtuvo un valor de ,902 lo que indica que es muy alta su confiabilidad, asimismo para la dimensión de organización el puntaje fue de ,828 por lo que se considera una confiabilidad alta; en torno a la dimensión de dirección su valor de Alfa fue de ,876 siendo una confiabilidad alta y finalmente para la dimensión de control se evidencia una confiabilidad muy alta por el valor de alfa de ,924 obtenido.

**Tabla 5***Confiabilidad específica del instrumento de clima organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Ítems</b>
Comportamiento organizacional	,926	11
Estructura organizacional	,913	10
Estilo de dirección	,945	13

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

En torno a los resultados del instrumento de clima organizacional se realizó un análisis el Alfa de Cronbach con el que se obtuvo como valor de alfa ,926 para la dimensión de comportamiento organizacional por lo que se considera una confiabilidad muy alta, de la misma forma en la dimensión de estructura organizacional se considera un valor de ,913 que demuestra una confiabilidad muy alta y finalmente la dimensión de estilo de dirección arrojó un valor de ,945 que indica también una confiabilidad muy alta.

### **3.5. Procedimientos**

Para la aplicación del instrumento se pidió autorización en el Comando de la Zona 8 para la participación de los servidores policiales, posterior a ello se aplicó el instrumento a través de un link de google form, de manera que sea posible una recolección más rápida de los datos para el posterior análisis de los mismos. Para desarrollar más a fondo el procedimiento se trabaja:

Solicitud de apertura para la investigación y aplicación de los instrumentos de indagación.

Investigación y establecimiento de instrumentos de recolección de datos.

Validación y análisis de confiabilidad a través de una prueba piloto.

Análisis y tabulación de resultados.

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

Para el método de análisis de los datos se trabajó con el Software SPSS 26 con el que se examinó los resultados para obtener la información que permita corroborar las hipótesis planteadas, utilizando el Chi cuadrado, el índice de confiabilidad a través de alfa de Cronbach y las frecuencias de los datos. Para el análisis de datos se tienen en cuenta:

Se realizó una prueba de kolmogorov-smirnov con el que se determinó que no existe distribución normal de datos.

Establecimiento de estudios correlacionales de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad, se escogió la correlación de Rho de Spearman.

Se presentaron los resultados a través de tablas cruzadas y de correlación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Como parte de los aspectos éticos del trabajo, se planteó una pregunta inicial en el que se le permita al servidor elegir si desea formar parte del estudio, además se explicó que la información recabada era estrictamente confidencial por lo que no se pidió ningún dato personal que atente contra su bienestar.

Se trabajó a través del aspecto de no maleficencia puesto que no se realizó ninguna mala manipulación de los datos recabados, ni se afectó en ningún sentido a los participantes del presente estudio.

Se consideró el aspecto de beneficencia puesto que los datos recabados sirvieron significativamente en el desarrollo del conocimiento a través de la comprobación de las hipótesis y desarrollo de los objetivos previamente planteados.

## IV. RESULTADOS

Como parte del análisis de resultados, se realiza el mismo a partir de los objetivos planteados para el desarrollo del trabajo iniciando con una prueba de normalidad para determinar la prueba a establecer para el análisis correlacional:

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad de variables*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión Administrativa</b>	,363	358	,000
<b>Clima Organizacional</b>	,400	358	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

Con base a los resultados que se obtuvieron en la prueba de normalidad se evidencia un valor de ,000 en significancia, siendo este menor a ,05 se considera, de acuerdo a la teoría, que de las variables estudiadas no poseen normalidad, por ende, para determinar su relación se considera el uso de pruebas no paramétricas que en este caso responde a la prueba Rho de Spearman.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021

Hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021

**Tabla 7**

*Tabla cruzada de gestión administrativa y clima organizacional*

			Clima organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
<b>Gestión administrativa</b>	<b>Bajo</b>	Recuento	22	9	2	33
		% total	6,1%	2,5%	0,6%	9,2%
	<b>Medio</b>	Recuento	2	230	6	238
		% total	0,6%	64,2%	1,7%	66,5%
	<b>Alto</b>	Recuento	0	19	68	87
		% total	0,0%	5,3%	19,0%	24,3%
<b>Total</b>		Recuento	24	258	76	358
		% total	6,7%	72,1%	21,2%	100,0%

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

De acuerdo a los datos obtenidos, se evidencia que cuando el nivel de frecuencia de la gestión administrativa para los colaboradores es de alta (19,0%) también se encuentra el clima organizacional en la misma frecuencia, de igual forma cuando se evidencia un nivel medio la gestión administrativa, también se desarrolla el clima organizacional en la misma frecuencia (64,2%) estos aspectos se desarrollan en torno a las dimensiones de control, con base a las gestiones propias de la administración, así como la organización, en torno a cómo se dirigen y planean.

**Ha:** Hay relación

**H0:** No hay relación

**Tabla 8**

*Correlación de variables gestión administrativa y clima organizacional*

			<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Clima Organizacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión Administrativa</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	358	358
	<b>Clima Organizacional</b>	Coefficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	358	358

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

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

Como parte de la comprobación de hipótesis se evidencia la aceptación de la Ha debido a que el valor de significancia es de ,000 el cual es evidentemente menor a ,05 por lo que de acuerdo a la teoría se considera que sí existe relación, en igual sentido el valor de Rho es de ,789 el cual indica que la relación es directa, de tipo positiva y alta entre ambas variables.

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre la planeación como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021

Hipótesis específica 1: La planeación como dimensión de la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021.

**Tabla 9**

*Tabla cruzada planeación y clima organizacional*

			Clima organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Planeación	Bajo	Recuento	15	14	0	29
		% total	4,2%	3,9%	0,0%	8,1%
	Medio	Recuento	9	216	13	238
		% total	2,5%	60,3%	3,6%	66,5%
	Alto	Recuento	0	28	63	91
		% total	0,0%	7,8%	17,6%	25,4%
Total		Recuento	24	258	76	358
		% total	6,7%	72,1%	21,2%	100,0%

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

En torno a los resultados de planeación, cuando este se encuentra en una frecuencia de medio, en igual sentido se desarrolla el clima organizacional 60,3% de la misma forma cuando la frecuencia de planeación es siempre, entonces también se evidencia un nivel alto en desarrollo del clima organizacional (17,6%), en el cual se evidencia el desarrollo de aspectos específicos como la fijación de los diferentes objetivos organizacionales, en igual sentido se considera que cuando se da de forma correcta la planeación, también se establecen las políticas que se determinaran y su cumplimiento se rige a través de programas, esto con el fin de determinar una buena planeación que a su vez desarrolle un correcto clima organizacional.

Esto se pudo demostrar, ya que en la pregunta 2, los colaboradores expresan que la empresa se desarrolla en un nivel medio en torno a la fijación de objetivos, de la misma forma se pudo evidenciar un nivel medio de establecimiento de políticas, de acuerdo a lo expuesto por ellos en la pregunta 5. En torno a los

programas y al desarrollo de presupuestos también poseen un nivel medio, de acuerdo a lo expuesto en las preguntas 7 y 8 de los instrumentos aplicado.

**Ha:** Hay relación

**H0:** No hay relación

**Tabla 10**

*Correlación de variables clima organizacional y Planeación*

			<b>Clima organizacional</b>	<b>Planeación</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Clima organizacional</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	358	358
	<b>Planeación</b>	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	358	358

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

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

Como parte de la comprobación de hipótesis se evidencia la aceptación de la Ha debido a que el valor de significancia es de ,000 el cual es evidentemente menor a ,05 por lo que de acuerdo a la teoría se considera que sí existe relación, en igual sentido el valor de Rho es de ,692 el cual indica que la relación es directa, de tipo positiva y moderada entre ambas variables.

Objetivo específico 2: Identificar la relación entre la organización como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021

Hipótesis específica 2: La organización como dimensión de la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021.

**Tabla 11***Tabla cruzada organización y clima organizacional*

			Clima organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Organización	Bajo	Recuento	13	14	2	29
		% total	3,6%	3,9%	0,6%	8,1%
	Medio	Recuento	11	212	5	228
		% total	3,1%	59,2%	1,4%	63,7%
	Alto	Recuento	0	32	69	101
		% total	0,0%	8,9%	19,3%	28,2%
Total		Recuento	24	258	76	358
		% total	6,7%	72,1%	21,2%	100,0%

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

Se considera que cuando la organización se da un nivel alto, en igual forma se desarrolla el clima organizacional el 19,3% y cuando el proceso de organización se produce en un nivel medio (59,2%) se determina que en igual sentido se desarrolla el clima organizacional, esto con base a como se dividen el trabajo, se coordinan el mismo, al igual de cómo la empresa establece una descripción de funciones adecuadas con base a las decisiones que debe tomar para el futuro de la organización, que incide de forma correcta en el clima organizacional.

De acuerdo a ello se pudo evidenciar que, en torno a la división del trabajo, esta se desarrolla en un nivel medio dentro de la organización, de acuerdo a los datos analizados de la pregunta 10, seguido a este se evidencia la coordinación y la descripción de funciones que de acuerdo a los resultados de las preguntas 11 y 12 se produce en un nivel medio y finalmente se habla de la toma de decisiones, siendo estas al igual en un nivel medio de acuerdo a la interrogante 13.

**Ha:** Hay relación**H0:** No hay relación

**Tabla 12***Correlación de variables clima organizacional y organización*

			Clima organizacional	Organización
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	358	358
	Organización	Coefficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	358	358

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

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

Como parte de la comprobación de hipótesis se evidencia la aceptación de la Ha debido a que el valor de significancia es de ,000 el cual es evidentemente menor a ,05 por lo que de acuerdo a la teoría se considera que sí existe relación, en igual sentido el valor de Rho es de ,689 el cual indica que la relación es directa, de tipo positiva y moderada entre ambas variables.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre la dirección como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021

Hipótesis específica 3: La dirección como dimensión de la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021.

**Tabla 13***Tabla cruzada dirección y clima organizacional*

			Clima organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Dirección	Bajo	Recuento	22	22	0	44
		% total	6,1%	6,1%	0,0%	12,3%
	Medio	Recuento	2	214	11	227
		% total	0,6%	59,8%	3,1%	63,4%
	Alto	Recuento	0	22	65	87
		% total	0,0%	6,1%	18,2%	24,3%
Total		Recuento	24	258	76	358
		% total	6,7%	72,1%	21,2%	100,0%

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

En cuanto al proceso de dirección, se evidencia un nivel medio en torno al 59,8% que consideran que en igual frecuencia se desarrolla el clima organizacional, asimismo cuando la dirección se da en niveles altos, también se produce siempre un clima organizacional adecuado de acuerdo al 18,2% de los colaboradores encuestados, esto se debe a que como parte del proceso de dirección, tanto colaboradores como empleadores poseen un buen desarrollo de comunicación entre ellos, al igual de que impulsan a la motivación dentro de la empresa con un buen liderazgo por parte de los jefes que componen la misma.

Considerando también aspectos como la comunicación, se produce en un nivel medio de acuerdo a los datos de la pregunta 16, así mismo también se evidencia un nivel medio en motivación con base a lo expuesto en la pregunta 17 y finalmente se considera que el liderazgo se desarrolla en un nivel medio, al igual que las demás ya que en la pregunta 18 se evidencia que la empresa respalda las decisiones que toman los colaboradores y guía las mismas en torno al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

**Ha:** Hay relación

**H0:** No hay relación

**Tabla 14**

*Correlación de variables clima organizacional y dirección*

			<b>Clima organizacional</b>	<b>Dirección</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Clima organizacional</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	358	358
	<b>Dirección</b>	Coefficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	358	358

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

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

Como parte de la comprobación de hipótesis se evidencia la aceptación de la Ha debido a que el valor de significancia es de ,000 el cual es evidentemente menor a ,05 por lo que de acuerdo a la teoría se considera que sí existe relación, en igual sentido el valor de Rho es de ,751 el cual indica que la relación es directa, de tipo positiva y alta entre ambas variables.

Objetivo específico 4: Identificar la relación entre el control como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021.

Hipótesis específica 4: El control como dimensión de la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021.

**Tabla 15**

*Tabla cruzada control y clima organizacional*

		Clima organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Control	Bajo	Recuento	11	12	2	25
		% total	3,1%	3,4%	0,6%	7,0%
	Medio	Recuento	13	183	8	204
		% total	3,6%	51,1%	2,2%	57,0%
	Alto	Recuento	0	63	66	129
		% total	0,0%	17,6%	18,4%	36,0%
Total		Recuento	24	258	76	358
		% total	6,7%	72,1%	21,2%	100,0%

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

Finalmente, con base a los resultados del proceso de control, se evidencia que cuando este se desarrolla en un nivel alto, en igual sentido se da el clima organizacional (18,4%), asimismo cuando la frecuencia del control es un nivel medio (51,1%) en la misma frecuencia se desarrolla el clima en torno a los colaboradores encuestados, por ello es que se evidencia la inclusión de actividades que ayuden con el control de la organización, en cómo se distribuye la información y a su vez la comunicación y finalmente en la forma en la que vigilan y monitorean los aspectos

de la empresa que giran en torno no solo a su crecimiento sino al clima organizacional que se genera.

En tal sentido, se determinó que la empresa posee un organismo de control, que realiza sus funciones en un nivel alto de acuerdo a los datos de la pregunta 21, asimismo, también desarrolla un proceso informativo y de comunicación correcto, no obstante, este se ha venido desarrollando en un nivel medio en los últimos tiempos, sin embargo, los resultados son mínimamente diferentes entre los colaboradores que expresan que el nivel ha sido alto. Finalmente, también considera un proceso de vigilancia y monitoreo que de acuerdo a los resultados de la pregunta 26 se evidencia que se produce en un nivel medio.

**Ha:** Hay relación

**H0:** No hay relación

**Tabla 16**

*Correlación de variables clima organizacional y control*

			<b>Clima organizacional</b>	<b>Control</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Clima organizacional</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	358	358
	<b>Control</b>	Coeficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	358	358

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

Fuente: elaborado por Vargas Armijo Deysi

Como parte de la comprobación de hipótesis se evidencia la aceptación de la Ha debido a que el valor de significancia es de ,000 el cual es evidentemente menor a ,05 por lo que de acuerdo a la teoría se considera que sí existe relación, en igual sentido el valor de Rho es de ,567 el cual indica que la relación es directa, de tipo positiva y moderada entre ambas variables.

## V. DISCUSIÓN

Como parte de la comparación de resultados en torno al desarrollo de la discusión se evidencian los datos obtenidos con respecto al objetivo general sobre determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional que se evidencia que cuando el nivel de frecuencia de la gestión administrativa para los colaboradores es de alta (19,0%) también se encuentra el clima organizacional en la misma frecuencia, de igual forma cuando se evidencia un nivel medio la gestión administrativa, también se desarrolla el clima organizacional en la misma frecuencia (64,2%). De acuerdo a los datos inferenciales se evidencia la aceptación de la  $H_a$  debido a que el valor de significancia es de ,000 el cual es evidentemente menor a ,05 por lo que de acuerdo a la teoría se considera que sí existe relación, en igual sentido el valor de Rho es de ,789 el cual indica que la relación es directa, de tipo positiva y alta entre ambas variables.

De acuerdo a los datos expuestos por Vásquez (2018) se evidencia una corroboración del estudio ya que el autor analiza la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de una determinada empresa, en la cual se evidencian como principales hallazgos en torno al Rho de Spearman que arrojaron un valor de ,464 con el cual se determina que dicha relación es positiva, directa y moderada entre las variables, aspecto que comprueba lo obtenido en el trabajo, sobre todo por la importancia de una buena gestión para que se establezca a su vez un correcto clima dentro de la organización.

Con base a ello también se reconoce lo expuesto por Brito et al., (2020) en el que expresa que el clima organizacional es uno de los factores quizás más descuidados dentro de la organización, sin realizar evaluaciones que se consideren como significativas, más no se los toma en cuenta ya que no son apreciados como relevantes, sin embargo afectan de forma significativa al desempeño del colaboradores por lo que a su vez el desarrollo de una gestión administrativa se ve mermado por ello. Así mismo Girao (2020) considera que la gestión administrativa a su vez influye mucho en cómo se desarrolla el clima, debido a que al desarrolla

actividades, planificarlas y programadas de forma correcta se logra que los empleados tengan conocimiento de que acciones seguir o que trabajos realizar sin complicaciones, evitándose así disgustos posteriores por falta de comunicación entre otros aspectos que merman al clima organizacional.

En torno al análisis del primer objetivo específico sobre identificar la relación entre la planeación como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional, se considera que cuando este se encuentra en un nivel de medio, en igual sentido se desarrolla el clima organizacional 60,3% de la misma forma cuando la frecuencia de planeación es siempre, entonces también se evidencia un nivel alto en desarrollo del clima organizacional (17,6%), en el cual se evidencia el desarrollo de aspectos específicos como la fijación de los diferentes objetivos organizacionales. Con base al análisis inferencial, se pudo evidenciar la aceptación de la  $H_a$  debido a que el valor de significancia es de ,000 el cual es evidentemente menor a ,05 por lo que de acuerdo a la teoría se considera que sí existe relación, en igual sentido el valor de Rho es de ,692 el cual indica que la relación es directa, de tipo positiva y moderada entre ambas variables.

Con respecto a la dimensión de planeación, de acuerdo a los datos de Diestra (2018) se evidencia que dentro de su estudio esta se presentaba en un nivel bajo, ya que el 57,14 % de los colaboradores así lo expresaban, considerando en ello el nivel de importancia en torno al clima organizacional, ya que a su vez, se demostró que los colaboradores no estaban adecuados y a gusto en sus organizaciones en un 76% resultado considerablemente negativo, puesto que esto incide en el desarrollo de la empresa. Asimismo, Diestra (2018) considera que la calidad del clima organizacional se produce gracias a un correcto desarrollo de la planeación administrativa, con un valor de Rho ,782 el cual es positivo, directo y alto entre las variables estudiadas, considerando además el p valor con el que se determinó que sí existe relación entre ambas.

En este sentido Quispe (2020) considera que la planeación se trata de un proceso por el cual se plantea una ruta organizativa, que sirve de pauta para los colaboradores que se rigen en dichas actividades, sobre todo porque estas están

íntimamente arraigadas a lograr los objetivos organizacionales que aportan a su crecimiento, por ello que una motivación adecuada dentro de los colaboradores ayuda al desarrollo de una mejor planificación y posterior ejecución de las diligencias administrativas. En igual sentido Mendivel et al., (2020) considera que la planeación es un sustento importante de los empleadores para comunicar y dar a conocer a sus trabajadores que forman parte de las actividades, ya que las diligencias de cada área o cargo estarán determinadas en las mismas y se tomarán en cuenta para la producción, por ello el autor expresa que es importante su correcta socialización entre los empleados.

De acuerdo al segundo objetivo específico con respecto a identificar la relación entre la organización como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional, se evidencia que cuando la organización se da un nivel alto, en igual forma se desarrolla el clima organizacional el 19,3% y cuando el proceso de organización se produce en un nivel medio (59,2%) se determina que en igual sentido se desarrolla el clima organizacional. Como datos inferenciales se observó la aceptación de la  $H_a$  debido a que el valor de significancia es de ,000 el cual es evidentemente menor a ,05 por lo que de acuerdo a la teoría se considera que sí existe relación, en igual sentido el valor de Rho es de ,689 el cual indica que la relación es directa, de tipo positiva y moderada entre ambas variables.

Arguello (2019) a su vez considera en su estudio el análisis de la correlación entre la organización con el clima organizacional, definiendo o determinando a la dimensión de organización como el proceso en el que se dirige y se establecen jerarquías que ayudan a las actividades propuestas como parte de los objetivos organizacionales, en torno a ello expresa un valor de Rho de ,738 el cual considera que la relación que existen entre estas variables son positivas, directas y altas entre ellas, aspecto que corrobora los datos previamente obtenidos en el presente trabajo investigativo.

Girao (2020) expresa que las organizaciones se empoderan a través de jerarquías y objetivos que se desarrollan en la dirección de su misión y visión, logran sus objetivos, expresan su capacidad para innovar y les permiten crecer más, se

trata de una función de gestión que determina qué tareas deben realizarse, por quién, cómo, cómo agruparlas, quién es responsable ante quién y dónde se toman las diferentes decisiones que se requiere para su progreso. Bustamante (2021) a su vez comentó que cuando los colaboradores son capaces y están dispuestos, todos sus esfuerzos se verán reflejados en el logro de las metas organizacionales. Si además conocen bien sus funciones, trabajan bien juntos. Precisamente, la naturaleza de una organización radica en la definición de las funciones ejecutivas las cuales define una estructura a partir de la cual los empleados saben claramente cuáles son sus tareas y responsabilidades. De esta forma, cada colaborador realizará sus actividades sin interferir con los demás, lo que no significa ignorarlos ya que se relacionan entre sí y apuntan a la consecución de sus objetivos.

Con respecto al tercer objetivo específico que se refiere a Identificar la relación entre la dirección como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional, se evidencia un nivel medio en torno al 59,8% que consideran que en igual frecuencia se desarrolla el clima organizacional, asimismo cuando la dirección se da en niveles altos, también se produce siempre un clima organizacional adecuado de acuerdo al 18,2% de los colaboradores encuestados. Como parte de la comprobación de hipótesis se evidencia la aceptación de la  $H_0$  debido a que el valor de significancia es de ,000 el cual es evidentemente menor a ,05 por lo que de acuerdo a la teoría se considera que sí existe relación, en igual sentido el valor de Rho es de ,751 el cual indica que la relación es directa, de tipo positiva y alta entre ambas variables.

De acuerdo a López (2021) considera que dentro de la organización analizada en su estudio, la dirección administrativa se da en un nivel medio de acuerdo al 76% ya que no se evidencia un mayor control de los procesos en torno a la toma de decisiones y a la guía que se le debe proporcionar a los colaboradores, asimismo, los colaboradores consideran que el poder de dirigir o más bien la habilidad de la misma de sus empleadores es baja en un 89%.

Esta dimensión de dirección está íntimamente relacionada con el control y la retroalimentación en el proceso de gestión: sólo manejando la información

necesaria y derivada de una evaluación de las operaciones de la organización se pueden tomar decisiones fundamentadas e informadas con más probabilidades de éxito. Es por esto que el liderazgo empresarial no es muy diferente del liderazgo político de un país, aunque los elementos de gestión son muy diferentes y los principios son diferentes (Quispe, 2020). De acuerdo a Montes de Oca y Pulla (2019) no es correcto que se toman las decisiones sin delimitar las partes más importantes en las que se deben basar, es decir, sin mirar el entorno organizacional y las consecuencias que esa decisión le puede producir a la misma, por ello es que siempre se debe mantener contacto abierto con los colaboradores, de forma que se establezcan retroalimentaciones de sus funciones que le permitan establecer las mejores rutas a la resolución de las diferentes problemáticas, considerando amenazas e identificando fortalezas y oportunidades para su desarrollo.

Finalmente, referente al cuarto objetivo específico se buscó identificar la relación entre el control como dimensión de la gestión administrativa y el clima organizacional, se evidencia que cuando este se desarrolla en un nivel alto, en igual sentido se da el clima organizacional (18,4%), asimismo cuando la frecuencia del control es un nivel medio (51,1%) en la misma frecuencia se desarrolla el clima en torno a los colaboradores encuestados. En torno a los datos inferenciales se demostró la aceptación de la  $H_a$  debido a que el valor de significancia es de ,000 el cual es evidentemente menor a ,05 por lo que de acuerdo a la teoría se considera que sí existe relación, en igual sentido el valor de Rho es de ,567 el cual indica que la relación es directa, de tipo positiva y moderada entre ambas variables.

Arguello (2019) expresó que el control que se ejerce dentro de la organización estudia en su trabajo investigativo es eficiente en un 95%, así lo comentan los colaboradores encuestados, en el mismo sentido, en torno a la relación, el autor las considera de forma positiva, directa y moderada entre el control y el clima organizacional, teniendo en cuenta el valor de Rho de Spearman que es de ,620 y a su vez acepta la hipótesis alternativa que indica que si existe relación debido a que obtiene un p valor con respecto a la significancia de ,004.

De acuerdo al desarrollo del proceso de control como parte de la gestión administrativa Ruiz (2020) consideró que puede ser utilizado como una herramienta para evaluar la gestión realizada en un momento dado y lo más importante, puede coordinar las diferentes áreas de la empresa y recopilar la información y los datos necesarios para tomar las mejores decisiones en línea con el plan de negocio, asimismo las estructuras administrativas y de control de las grandes corporaciones suelen estar perfectamente definidas y engrasadas, pero las pequeñas y medianas empresas o los autónomos con una facturación aún pequeña pueden pensar que dedicar tiempo y recursos a estas tareas les parece inútil y un componente esencial para la salud. Ordóñez et al., (2021) considera que el equipo de control exhortará a la empresa a ser inquebrantable en cada paso que dé, y a utilizar efectivamente los recursos de acuerdo con el plan de inversiones, con un solo objetivo: enfrentar el plan con firmeza y lograr los objetivos productivos, económicos, sociales y de desarrollo.

## VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que en torno a la gestión administrativa y el clima organizacional se desarrollan en un nivel alto en un 19% y medio en un 64,2%. Con respecto a la relación esta se consideró como directa, de tipo positiva y alta debido al Rho que fue de ,789 y a la significancia del p valor de ,000 con la que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula indicando que sí hay relación entre ambas variables.

En torno a los objetivos específicos se evidencia los datos con respecto a la planeación como dimensión de la gestión administrativa que se da en un nivel medio de acuerdo al 60,3%. Con respecto a la relación esta fue directa, positiva y moderada con un Rho que fue de ,692 y una significancia del p valor de ,000 con la que se acepta la hipótesis alternativa indicando que sí hay relación.

Con base a la organización como dimensión de la gestión administrativa se determinó que esta se encontraba en un nivel medio de acuerdo al 59,2% de los encuestados dentro de la organización. La relación que se evidenció entre esta dimensión y la variable de clima organizacional fue directa, positiva y moderada con un Rho que fue de ,689 y una significancia del p valor de ,000 con la que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula indicando que sí hay relación entre ambas variables.

De acuerdo a la dirección como dimensión de la gestión administrativa, esta se desarrolló en un nivel medio de acuerdo al 59,8% de los colaboradores, a su vez la relación existente entre esta dimensión y la variable de clima organizacional fue positiva directa y alta, teniendo también una significancia del p valor de ,000 con la que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula indicando que sí hay relación entre ambas variables.

Finalmente, referente al control como dimensión de la gestión administrativa se evidenció que se encontraba en un nivel medio (51,1%), con una relación con el clima organizacional positiva, directa y alta referente al valor de Rho es de ,567 y una significancia del p valor de ,000 con la que se acepta la hipótesis alternativa, indicando que sí hay relación entre ambas variables.

## VII. RECOMENDACIONES

Es recomendable que se establezcan, dentro de los estudios correlacionales el desarrollo de trabajos más específicos, ya que se suelen analizar únicamente una de las variables y sus dimensiones, pero muy pocas veces se analiza las dimensiones de la otra u otras variables que contenga el tema, por ello, se debe establecer correlaciones entre dimensiones, para un análisis mucho más delimitado.

Se debe establecer también las relaciones existentes entre los indicadores y sus dimensiones o las dimensiones de las variables que se contraponen, de esta forma se considera más a detalle la exposición de los resultados, como un nuevo método de conocer los mismos, lo que a su vez aportaría al momento de establecer discusiones, puesto que los trabajos encontrados no poseen una explicación correcta ni extensa de lo que se requiere para el contraste de los datos.

En torno a la dimensión de Planeación, se tuvo que analizar aspectos sobre las actividades que se requieren dentro de la gestión para identificar si se desarrolla una planificación adecuada, por ello se sugiere a los investigadores, que al establecer los instrumentos se analice si las preguntas en caso de encuestas de otros autores o que se establezcan preguntas adecuadas a las necesidades de la dimensión en caso de elaborarlas.

De acuerdo al tema de organización, se recomienda a los investigadores, que al momento de recolectar los datos se le explique a los colaboradores de qué se trata, ya que suelen confundir la dimensión con la empresa en vez de relacionarlas con la forma en la que organizan las funciones administrativas, por ello es importante dar información sobre lo que se requiere obtener.

Se recomienda el desarrollo de la inclusión de estrategias más efectivas y amenas para la dirección de la gestión administrativa de la organización, de forma que se reconozca que se trata de un nivel jerárquico, de modo que se evite comportamientos, por parte de los colaboradores, que sean erróneos o abusivos entre empleado y empleador o viceversa.

Se recomienda el establecimiento de planificaciones de control, con el que los colaboradores tengan conocimiento de qué forma son dirigidos, controlados y evaluados en torno al desarrollo de sus funciones, pudiendo proporcionarles la oportunidad de organizar su tiempo con el fin de que cumplan a cabalidad con las actividades propias de su puesto, no se trata de dejar que hagan lo que deseen, sino que se desarrolle un control menos agresivo que afecte el clima de la organización.

## REFERENCIAS

- Aguilar, C., Palomino, G., & Suarez, H. (2020). Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 613-634. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.104](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.104)
- Aliaga, D. S., & Alcas, Z. N. (2021). Análisis de la gestión administrativa y la calidad del servicio en la atención de los partos humanizados en un hospital nacional de Lima. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 18-30. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1490>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos Y Representaciones*, 9(1), 14. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arguello, M. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41128/Arguello\\_JMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41128/Arguello_JMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barrera, I. A., & Ysuiza, S. M. (2018). Gestión administrativa y calidad de servicio de la municipalidad provincial de alto amazonas, Loreto 201. *Revista Gobierno y gestión pública*, 5(1), 91-110. <https://doi.org/10.24265/iggp.2018.v5n1.06>
- Bello, C. (2019). Comunicación efectiva desde la gerencia educativa. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 2(3), 24-40. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/258/2582452003/2582452003.pdf>
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

- Bustamante, M. (2021). *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José "La Salle" Latacunga*. [Tesis de maestría, Universidad Internacional Del Ecuador]. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4540/1/T-UIDE-1385.pdf>
- Castillo, S. E., Medina, R. M., Bernardo, T. J., Reyes, A. C., & Ayala, J. C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 13. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=89478>
- Charry, C. H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/240>
- Chirinos, A. Y., Meriño, C. V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(84), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Consuelo, C., Sarmentero, I., Gómez, O., & Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 92-100. [https://redib.org/Record/oai\\_articulo1408362-procedimiento-para-el-estudio-del-comportamiento-organizacional](https://redib.org/Record/oai_articulo1408362-procedimiento-para-el-estudio-del-comportamiento-organizacional)
- Daza, C. A., Beltrán, G. L., & Silva, R. W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Delgado, C. B. (2019). *Gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018*. [Tesis de Mestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37840/delgado\\_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37840/delgado_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Diestra, R. (2018). *La Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Dirección de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú - Cercado de Lima, 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3803/TM%20AD-%20Gp%20Diestra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Echeverría, V., Abad, M., & Ramos, R. (2020). Los enfoques de la vigilancia en las organizaciones: su evolución y su efecto social. *Revista De Investigación Enlace Universitario*, 19(1), 80-9. <https://doi.org/10.33789/enlace.19.1.61>
- Falconi, P. J., Luna, A. K., Sarmiento, E. W., & Andrade, C. C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Galarza, M., Mora, J., & Zambrano, H. (2020). Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos–Ecuador. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 20. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2154>
- Gavilánez, M., Espín, M., & Arévalo, M. (2018). Impacto de la gestión administrativa en las PYMES del Ecuador. *Observatorio de la economía latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativa-pymes.html>
- Girao, A. G. (2020). Capacidad de Gestión Administrativa de los Municipios Peruanos. *Political Observer| Revista Portuguesa de Ciência Política*(13), 107-120. <https://doi.org/10.33167/2184-2078.RPCP2020.13/pp.107-120>
- González, D. P., & Jiménez, I. P. (2021). La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional. *Educatio Siglo XXI*, 39(1), 167-188. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/451971>
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (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.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1609>

Hernández, S. I., Parra, M. A., & Duran, S. (2018). Comportamiento Organizacional Ciudadano (COC) como ejemplo de participación generador de un diálogo de saberes. *Revista Espacios*, 39(7), 22-35.  
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n07/a18v39n07p22.pdf>fas\_a\_model\_of\_participation\_

Iglesias, A. A., & Torres, E. J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34(1), 197-209.  
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>

Iglesias, A. A., Torres, E. J., & Mora, P. Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197.  
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=99594>

Lapo, M. M., & Bustamante, U. M. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información tecnológica*, 29(5), 245-258.  
[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_133902032d13ecb1410e9d6b38d8de4c](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_133902032d13ecb1410e9d6b38d8de4c)

Lazo, K., & Macas, P. (2018). *Propuesta de mejoras en gestión administrativa en la empresa modermueble s.a, Ciudad de Guayaquil*. [Tesis de ingeniero, Universidad de Guayaquil].  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28047/1/Propuestas-de-Mejoras-en-Gestion-Administrativa-en-la-empresa-Modermueble-S.A.-Ciudad-de-Guayaqui.pdf>

López, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. *Universidad Politécnica Salesiana*, 96.

- Macedo, V. G., & Delgado, B. J. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1256-1276. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.147](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.147)
- Mendivel, G. R., Lavado, P. C., & Sánchez, C. A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>
- Mendoza, A. (2018). *La gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://core.ac.uk/download/pdf/323353209.pdf>
- Mendoza, M. A. (2019). Gestión administrativa en facultades académicas de la universidad autónoma Gabriel René Moreno. *Revista Investigación y Negocios*, 12(19), 75-82. <https://ingcomercial.edu.bo/revistainvestigacionynegocios/index.php/revista/article/view/58>
- Mero, V. J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación*, 3(8), 84-102. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Miranda, C. L., & Rosabal, V. S. (2018). La gestión directiva en escuelas unidocentes y dirección 1: Un desafío para alcanzar la equidad educativa en contextos rurales de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 198-227. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-3.10>
- Montes de Oca, S. J., & Pulla, O. C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Dilemas Contemporáneos:*

*Educación, Política y Valores*, 7(103), 14.  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i11.1191>

Ocampo, W., Huilcapi, N., & Cifuentes, A. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *RECIMUNDO*, 3(4), 114-137.  
[https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(4\).diciembre.2019.114-137](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(4).diciembre.2019.114-137)

Ordóñez, P. J., Cárdenas, M. J., Cuadrado, S. G., & Zamora, Z. G. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 27(1), 347-356.  
<https://doi.org/10.31876/rcs.v27i1.35320>

Ortiz, H. R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano "Benjamín Zeledón Rodríguez", ubicado en el barrio el Recreo, Distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016*. [Tesis de maestría de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].  
<https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>

Pacheco, R., Robles, C., & 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>

Panduro, L., Bollet, F., Ramírez, L., & Chenet, M. (2019). Desempeño laboral y gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019. *Repositorio de revistas de la universidad privada de Pucallpa*, 4(2), 5-5.  
<https://scholar.archive.org/work/iybjmxdrlrhk5jkpbp2ngevx7a/access/wayback/https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/download/149/135>

Parra, F. M., Visbal, F. O., Duran, S. E., & Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 36(1), 155-170.  
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1056525>

- Pedraza, M. N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pérez, A. M. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 57-67. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1042956>
- Quispe, F. A. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros. *CIID Journal*, 1(1), 271-282. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.62>
- Riffo, S. M. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4, 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rojas, C. P., Hernandez, H., & Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista Espacios*, 41(1), 7. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>
- Ruiz, C. V. (2020). Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima. *Revista de Investigación Científica*, 5(17), 321-334. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.181>
- Saavedra, M. J., & Delgado, B. J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Salazar, D., Díaz, P., Benalcázar, L., & Acuña, J. (2018). Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda

del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador). *Revista interamericana de ambiente y turismo*, 14(1), 2-13. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-235X2018000100002>

Semper, A., Sánchez, Z., Segredo, A., Hernández, A., Álvarez, M., & Mestre, V. (2019). Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(1), 17. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-991121>

Solis, C. V., & Hidalgo, Á. H. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la Pymes sector manufacturero de Manabí. *Eca Sinergia*, 10(1), 59-69. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v10i1.1178](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1178)

Torres, R. K., Lamenta, P., & Fernandez, H. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 159-172. [https://redib.org/Record/oai\\_articulo3167495-clima-organizacional-como-gesti%C3%B3n-del-conocimiento](https://redib.org/Record/oai_articulo3167495-clima-organizacional-como-gesti%C3%B3n-del-conocimiento)

Vásquez, Z. A. (2018). *Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <http://dx.doi.org/10.47865/igob.vol2.2019.37>

Verdesoto, V. O., Toapanta, C. T., & Acosta, M. M.a. (2018). Diagnóstico de la Gestión Administrativa de las Juntas de Agua Potable y Saneamiento del Cantón Ambato. *Revista Publicando*, 5(14), 264-285. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1145>

Zabala, E. (2020). Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la Unidad Educativa Republica de Cuba de la ciudad de la Paz. *Universidad Mayor de San Andrés*, 121. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24946/T-1273.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zamora, C. E., Narváez, Z. C., & Erazo, Á. J. (2019). Incidencia del control interno en la gestión administrativa de las IES. Caso: Departamento de Pastoral, Universidad Politécnica Salesiana. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(2), 321-348. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i2.477>

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Delgado (2019) expresó que es sistemática, a través de la realización de los clásicos de la gestión en el proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y controlar, tomando acciones coherentes para el logro de los objetivos.	Se evalúa a través del instrumento de Delgado (2019) que posee las siguientes dimensiones, (i) planeación, (ii) organización, (iii) dirección, (iv) control.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fijación de objetivos (1, 2, 3)</li> <li>• Establecimiento de políticas (4, 5, 6)</li> <li>• Programas (7)</li> <li>• Presupuesto (8)</li> </ul>	Escala ordinal  Nunca 1 Algunas veces 2 Siempre 3
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• División del trabajo (9, 10)</li> <li>• Coordinación (11)</li> <li>• Descripción de funciones (12)</li> <li>• Toma de decisiones (13, 14)</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación (15, 16)</li> <li>• Motivación (17)</li> <li>• Liderazgo (18, 19, 20)</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades de control (21, 22, 23, 24)</li> <li>• Información y comunicación (25)</li> <li>• Vigilancia y monitoreo (26)</li> </ul>	
Clima organizacional	Pérez (2017) comentó que este es	Se evalúa a través del instrumento de Pérez	Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación (1, 2, 3, 4, 5)</li> <li>• Comunicación (6, 7, 8)</li> </ul>	Escala ordinal

<p>el resultado de la conciencia de los empleados sobre los factores organizacionales existentes en el lugar de trabajo, tales como: los estilos de liderazgo adoptados por la gerencia, la estructura organizacional y las relaciones entre los empleados.</p>	<p>(2017) con dimensiones de comportamiento organizacional; estructura organizacional; estilo de dirección.</p>	<p>las (i)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales y de trabajo (9, 10, 11)</li> </ul>	<p>Nunca 1 Algunas veces 2 Siempre 3</p>
		<p>(ii)</p>	<p>Estructura organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionamiento (12, 13, 14, 15)</li> <li>• Condiciones de trabajo (16, 17,18)</li> <li>• Estímulo al desarrollo organizacional (19, 20, 21)</li> </ul>	
		<p>(iii)</p>	<p>Estilo de dirección</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo (22, 23, 24)</li> <li>• Participación (25, 26, 27, 28)</li> <li>• Solución de conflictos (29, 30, 31, 32)</li> <li>• Trabajo en equipo (33, 34)</li> </ul>	

## Anexo 2. Instrumento de gestión administrativa

### CUESTIONARIO N° 1

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la gestión administrativa que se lleva a cabo dentro de su organización en torno a las dimensiones que posee la variable.

Nunca	1
Algunas veces	2
Siempre	3

Ítems	1	2	3
<b>Dimensión de Planeación</b>			
1. ¿En el área que tú laboras se planifican los trabajos que se realizan?			
2. ¿La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?			
3. ¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?			
4. ¿Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos			
5. ¿La gestión establece apropiadamente las metas institucionales?			
6. ¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?			
7. ¿Se planifica las actividades de la institución a través de programas?			
8. ¿La institución planifica el presupuesto en torno a las necesidades y metas que posee?			
<b>Dimensión de Organización</b>			
9. ¿La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional?			
10. ¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?			
11. ¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?			
12. ¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?			
13. ¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?			
14. ¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?			
<b>Dimensión de Dirección</b>			
15. ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?			
16. ¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?			
17. ¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?			

18. ¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?			
19. ¿La administración propicia que los servidores públicos sientan identificación institucional?			
20. ¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?			
<b>Dimensión de Control</b>			
21. ¿La entidad cuenta con un órgano de control?			
22. ¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?			
23. ¿La institución realiza un inventario de sus bienes?			
24. ¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?			
25. ¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus servidores públicos?			
26. ¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?			

### Anexo 3. Validación primer experto del instrumento de gestión administrativa

#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

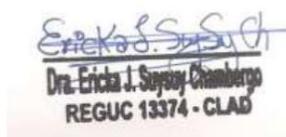
Quien suscribe, ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO, con documento de identidad N° 45361468, de profesión LICENCIADA EN ADMINISTRACION con Grado de DRA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD, ejerciendo actualmente como DOCENTE en la Institución UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO .

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), titulado: *La gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021*, a efectos de su aplicación a servidores policiales para el recojo de información de la variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					X

Fecha: Chiclayo, 24 de MAYO del 2022



Handwritten signature: Ericka J. Suysuy Chambergo  
Professional stamp: Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo  
REGUC 13374 - CLAD

DNI n° 45361468

## Anexo 4. Validación segundo experto del instrumento de gestión administrativa

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, DRA. DELGADO WONG SOFIA IRENE, con documento de identidad N° 16680531, de profesión LICENCIADA EN ADMINISTRACION con Grado de DRA EN ADMINISTRACION, ejerciendo actualmente como DOCENTE en la Institución UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO .

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), titulado: *La gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021*, a efectos de su aplicación a servidores policiales para el recojo de información de la variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					X

Fecha: Chiclayo, 24 de Mayo del 2022

---

DNI n° 16680531

## Anexo 5. Validación tercer experto del instrumento de gestión administrativa

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, DR. MARCOS MARCELO FLORES CASTILLO, con documento de identidad N° 10626671, de profesión LICENCIADO EN ADMINISTRACION con Grado de DR EN ADMINISTRACION, ejerciendo actualmente como DOCENTE, en la Institución UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), titulado: *La gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021*, a efectos de su aplicación a servidores policiales para el recojo de información de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					X

Fecha: Chiclayo, 24 de Mayo del 2022



---

DNI n°16680531

## Anexo 6. Instrumento de clima organizacional

### CUESTIONARIO N° 2

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el clima organizacional de la organización en torno a las dimensiones que posee la variable.

Nunca	1
Algunas veces	2
Siempre	3

Ítems	1	2	3
<b>Dimensión de Comportamiento organizacional</b>			
1. El trabajo que realizo me gusta.			
2. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
3. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
4. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.			
5. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
6. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
7. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
8. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
9. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
10. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
11. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
<b>Dimensión de Estructura organizacional</b>			
12. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
13. Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
14. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
15. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.			
16. El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			
17. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			

18. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
19. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
20. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
21. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
<b>Dimensión de Estilo de dirección</b>			
22. Cuando se realizan trabajos en equipos surgen líderes que ayudan a la planificación de la tarea.			
23. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			
24. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
25. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
26. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
27. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			
28. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			
29. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
30. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
31. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			
32. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
33. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
34. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			

## Anexo 7. Validación primer experto del instrumento de clima organizacional

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

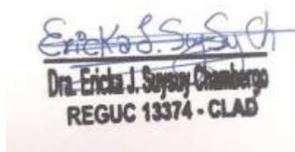
Quien suscribe, ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO , con documento de identidad N° 45361468 , de profesión LICENCIADA EN ADMINISTRACION con Grado de DRA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD , ejerciendo actualmente como DOCENTE en la Institución UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), titulado: *La gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021*, a efectos de su aplicación a servidores policiales para el recojo de información de la variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					X

Fecha: Chiclayo, 24 de MAYO del 2022



Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo  
REGUC 13374 - CLAB

---

DNI n°45361468

## Anexo 8. Validación segundo experto del instrumento de clima organizacional

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, DRA. DELGADO WONG SOFIA IRENE, con documento de identidad N° 16680531, de profesión LICENCIADA EN ADMINISTRACION con Grado de DRA EN ADMINISTRACION , ejerciendo actualmente como DOCENTE, en la Institución UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO .

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), titulado: *La gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021*, a efectos de su aplicación a servidores policiales para el recojo de información de la variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					X

Fecha: Chiclayo, 24 de Mayo del 2022

---

DNI n°16680531

## Anexo 9. Validación tercer experto del instrumento de clima organizacional

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, DR. MARCO MARCELO FLORES CASTILLO, con documento de identidad N° 10626671, de profesión LICENCIADO EN ADMINISTRACION con Grado de DR EN ADMINISTRACION, ejerciendo actualmente como DOCENTE, en la Institución UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), titulado: *La gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021*, a efectos de su aplicación a servidores policiales para el recojo de información de la variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					X

Fecha: Chiclayo, 24 de Mayo del 2022



---

DNI n°10626671

## Anexo 10 base de datos del piloto para confiabilidad

GESTION ADMINISTRATIVA																									
N	Planeación							Organización							Dirección						Control				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1
4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
6	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2
12	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1
14	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
16	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
20	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2
25	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
27	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
28	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
29	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
32	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
33	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
34	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1
38	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1
39	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
40	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1

CLIMA ORGANIZACIONAL																																		
Comportamiento organizacional										Estructura organizacional										Estilo de dirección														
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
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	3	1	1	1
3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	
4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
6	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
8	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
9	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	
10	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	
12	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	
13	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	
16	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1		
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
20	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
22	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
23	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	
25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	
27	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
29	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
31	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	
33	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
38	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
39	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

# Anexo 11 Matriz de datos tabulados del instrumento de gestión administrativa

RESULTADOS FINALES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	GES1	N Numérico	8	0	1. ¿En el área ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
2	GES2	N Numérico	8	0	2. ¿La instituci...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
3	GES3	N Numérico	8	0	3. ¿La entidad ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
4	GES4	N Numérico	8	0	4. ¿Su instituci...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
5	GES5	N Numérico	8	0	5. ¿La gestión ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
6	GES6	N Numérico	8	0	6. ¿La entidad ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
7	GES7	N Numérico	8	0	7. ¿Se planifica...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
8	GES8	N Numérico	8	0	8. ¿La instituci...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
9	GES9	N Numérico	8	0	9. ¿La gestión ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
10	GES10	N Numérico	8	0	10. ¿La admini...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
11	GES11	N Numérico	8	0	11. ¿La instituc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
12	GES12	N Numérico	8	0	12. ¿Los directi...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
13	GES13	N Numérico	8	0	13. ¿La entidad ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
14	GES14	N Numérico	8	0	14. ¿La instituc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
15	GES15	N Numérico	8	0	15. ¿El liderazg...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
16	GES16	N Numérico	8	0	16. ¿La instituc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
17	GES17	N Numérico	8	0	17. ¿La gestión ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
18	GES18	N Numérico	8	0	18. ¿La instituc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
19	GES19	N Numérico	8	0	19. ¿La admini...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
20	GES20	N Numérico	8	0	20. ¿La entidad ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
21	GES21	N Numérico	8	0	21. ¿La entidad ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
22	GES22	N Numérico	8	0	22. ¿La gestión ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
23	GES23	N Numérico	8	0	23. ¿La instituc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
24	GES24	N Numérico	8	0	24. ¿La instituc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor

RESULTADOS FINALES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 69 de 69 variables

	GES1	GES2	GES3	GES4	GES5	GES6	GES7	GES8	GES9	GES10	GES11	GES12	GES13	GES14	GES15
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2
3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	
4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2
5	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
6	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3
12	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
13	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
14	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3
15	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2
16	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

# Anexo 12 Matriz de datos tabulados del instrumento de clima organizacional

RESULTADOS FINALES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
27	CLI1	Numérico	8	0	1. El trabajo qu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
28	CLI2	Numérico	8	0	2. Cada trabaja...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
29	CLI3	Numérico	8	0	3. En la instituc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
30	CLI4	Numérico	8	0	4. Los trabajad...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
31	CLI5	Numérico	8	0	5. Los trabajad...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
32	CLI6	Numérico	8	0	6. La informaci...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
33	CLI7	Numérico	8	0	7. La informaci...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
34	CLI8	Numérico	8	0	8. La informaci...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
35	CLI9	Numérico	8	0	9. Las relacion...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
36	CLI10	Numérico	8	0	10. Existe arm...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
37	CLI11	Numérico	8	0	11. El manteni...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
38	CLI12	Numérico	8	0	12. El contenid...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
39	CLI13	Numérico	8	0	13. Las accion...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
40	CLI14	Numérico	8	0	14. Existe una ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
41	CLI15	Numérico	8	0	15. Los trabaja...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
42	CLI16	Numérico	8	0	16. El ambiente...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
43	CLI17	Numérico	8	0	17. Las condici...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
44	CLI18	Numérico	8	0	18. Se dedica ti...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
45	CLI19	Numérico	8	0	19. Existe satis...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
46	CLI20	Numérico	8	0	20. Los cambio...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
47	CLI21	Numérico	8	0	21. En la institu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
48	CLI22	Numérico	8	0	22. Cuando se ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
49	CLI23	Numérico	8	0	23. Cuando hay...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
50	CLI24	Numérico	8	0	24. Existe preo...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

RESULTADOS FINALES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 69 de 69 variables

	CLI1	CLI2	CLI3	CLI4	CLI5	CLI6	CLI7	CLI8	CLI9	CLI10	CLI11	CLI12	CLI13	CLI14	CLI15
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3
3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3
5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
6	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
10	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
12	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
13	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2
16	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
20	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1
23	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON