



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y clima organizacional en una
Dirección Regional de Educación del norte del Perú**

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

AUTORA:

Portocarrero Díaz, Cecibel ([orcid.org/ 0000-0003-2668-6955](https://orcid.org/0000-0003-2668-6955))

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel ([orcid.org/ 0000-0001-9568-2443](https://orcid.org/0000-0001-9568-2443))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por guiar mi vida, a mis padres, por su apoyo incondicional, y a mi hija Alessia, por ser el motivo para lograr cada uno de mis objetivos.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, quienes compartieron sus enseñanzas y conocimiento con nosotros, en esta formación de nuevos retos, en especial al Dr. Manuel Ramos de la Cruz, por el apoyo constante.

A los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Amazonas, quienes contribuyeron en el desarrollo de esta investigación.

Cecibel

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestión administrativa en una DRE del norte del Perú	17
Tabla 2. Nivel de clima organizacional en una DRE del norte del Perú	19
Tabla 3. Relación de las dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional	20
Tabla 4. Prueba de normalidad	21
Tabla 5. Prueba de hipótesis.....	21

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de gestión administrativa en una DRE del norte del Perú	17
Figura 2. Nivel de gestión administrativa según dimensiones	18
Figura 3. Nivel de clima organizacional en una DRE del norte del Perú	19

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación existente entre gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú. El estudio es de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional; la muestra estuvo integrada por 32 colaboradores; se emplearon dos cuestionarios configurados en base a 20 ítems por variable, validados por juicio de expertos, alcanzando una confiabilidad de 0,899 y 0,825 de Alfa de Cronbach, respectivamente. Los resultados revelan que el 63% de los participantes aprecian a la gestión administrativa en un nivel medio, mientras que el 59%, al clima organizacional; el nivel de significancia encontrado $p=0,000$ es menor que $\alpha=0,05$. Por tanto, se admite la hipótesis formulada. Se concluye que las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,788$ advirtiéndose un nivel de correlación fuerte entre las variables.

Palabras clave: Gestión administrativa, clima organizacional, relaciones interpersonales, cultura institucional, liderazgo.

Abstract

The objective of this research work was to determine the level of relationship between administrative management and organizational climate in a regional directorate of education in northern Peru. The study is of a basic type, quantitative approach, non-experimental correlational design; the sample consisted of 32 collaborators; two questionnaires were used, configured on the basis of 20 items per variable, validated by expert judgment, reaching a reliability of 0.899 and 0.825 Cronbach's alpha, respectively. The results reveal that 63% of the participants appreciate the administrative management at a medium level, while 59% appreciate the organizational climate; the significance level found $p = 0.000$ is less than $\alpha = 0.05$. Therefore, the hypothesis formulated is admitted. It is concluded that the variables are directly related, as demonstrated by the Spearman correlation coefficient $Rho = 0.788$, showing a strong level of correlation between the variables.

Keywords: administrative management, organizational climate, interpersonal relationships, institutional culture, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad mundial, el avance impresionante de la ciencia y la tecnología ha originado forzosos cambios que ha estremecido las estructuras de las organizaciones, las que se han visto obligadas a potenciar los mecanismos de gestión administrativa para tener la capacidad de responder las demandas de la ciudadanía (Guillín et al., 2022). Para el efecto se requiere no subestimar el rol que cumplen las personas en el centro de labores, a quienes por el contrario la entidad debe ofrecerles todas las facilidades, generando un ambiente agradable de trabajo a fin de lograr los objetivos institucionales (Govea & Zúñiga, 2020).

En la actualidad, la gestión administrativa se ha instituido en la base y soporte de las instituciones estatales y particulares de todo el geosistema, porque su rol radica en asegurar el apropiado empleo de los recursos (Gonzales et al., 2020). Asimismo, las instituciones no deben minimizar el desarrollo de escenarios favorables de trabajo buscando el fortalecimiento permanente del clima organizacional para incrementar la productividad sin dejar de el papel que cumplen los trabajadores (Sumba et al., 2022).

En una realidad incierta y volátil se necesita de organizaciones competitivas que puedan utilizar a la gestión como herramienta decisiva en la administración de fondos necesarios para su operatividad (Reyes, 2020), sin embargo, se aprecian enormes precariedades en materia de gestión administrativa, porque aún no han sido capaces, según Soria et al. (2020) de generar un espacio laboral que se vincule directamente con la complacencia de las personas en su centro de trabajo.

De acuerdo con Pacheco et al. (2020), en Colombia, la función administrativa se ha mostrado como una situación difícil de analizar a partir del aspecto teórico, en cuyo ámbito, las entidades requieren del fortalecimiento de sus actuaciones y por tanto dar prioridad a aquellas que se orientan el empleo acorde con las normativas. En Ecuador es responsabilidad de los directivos realizar el monitoreo de los procedimientos de las instituciones garantizando que los medios sean administrados de modo apropiado (Gonzales et al., 2020), para lo cual se debe garantizar una atmósfera institucional favorable, en aras de lograr la tan anhelada excelencia organizacional (Hernández y Alarcón, 2022).

En el Perú, la gestión administrativa es concebida como uno de los factores clave en la consecución de las entidades, considerando que de ésta dependen los aciertos o fracasos de los quehaceres que desarrolla (Mendivel et al., 2019), para ello se busca su eficiencia y eficacia, agregando otras herramientas administrativas, las que deben contribuir a la utilización adecuada de los recursos que se encuentran al alcance (Tirado, 2020).

Se ha evidenciado que las entidades públicas observan enormes imperfecciones de administración, incidiendo de modo desfavorable la débil participación interna en materia de planificación, añadido a la escasa identificación de los trabajadores para la adquisición de responsabilidades en torno a la implementación de las funciones administrativas básicas en razón de los puestos y cargos asumidos (Ramírez, 2019).

La gestión administrativa va más allá del cumplimiento de la planificación, organización, dirección y control; es decir comprende la toma de decisiones que se implementa a una gama de realidades en cualquier entidad, la que requiere de la coordinación de los patrimonios dinerarios, capital humano y material para alcanzar los objetivos organizacionales, asumiendo liderazgo y dirigiendo acciones que participan directamente en el proceso del servicio de calidad que se le suministra a los usuarios (Díaz, 2021).

En todo el contexto, uno de lo más relevantes desafíos que enfrentan las instituciones en aras de alcanzar los objetivos previstos se encuentra asociado con la implantación de espacios favorables de trabajo, que permitan a los servidores conceder a una institución ventajas competitivas (Aldaz et al., 2022). En tal sentido constituye un imperativo la presencia de prototipos que ostenten la facultad por las cuales los trabajadores logren la gestión de predisposiciones y comportamientos que contribuyan a la administración de un clima organizacional favorable (Guevara, 2020; Pereira y Solís, 2019).

En la nación peruana subsisten instituciones que evidencian serios inconvenientes de carácter institucional, administrativo y funcional, puestos de manifiesto en escenarios laborales con enormes dificultades, no obstante que deben ser agradables para el favorecimiento de la intervención eficaz de los servidores, quienes advierten situaciones socio afectivas, propósitos y

contrariedades que podrían tener impacto negativo o favorable en el direccionamiento de los objetivos institucionales (De la Cruz y Ramírez, 2021).

En este orden de ideas, en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú, congruente con la gestión administrativa necesita desarrollar un conglomerado de acciones ineludibles para asegurar la cooperación e intervención de todos los implicados a fin de lograr los objetivos institucionales, acorde con Huamán (2020) edificando y salvaguardando un contexto en el que laborando de manera unidad, los servidores contribuyan al logro exitoso de los propósitos preestablecidos.

De lo mencionado se formula el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú, 2022?

La investigación se justifica desde el aspecto teórico, porque otorgará una contribución al saber científico sobre gestión administrativa y clima organizacional. A partir del criterio práctico, considerando el cuerpo de conocimientos generado favorecerá el ofrecimiento de soluciones a problemas que existen respecto de la temática abordada. Desde la concepción metodológica, los instrumentos empleados, validados y confiables pueden ser utilizados en otros estudios.

Ante ello, el objetivo general se formula de la manera siguiente: Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú, 2022. Asimismo, para alcanzar el objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de gestión de administrativa. Establecer el nivel de clima organizacional. Establecer la relación de las dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional.

Igualmente se formula la hipótesis: H_1 : Existe relación significativa entre gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú, 2022. H_0 : No existe relación significativa entre gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Diferentes investigaciones previas han sido realizadas por especialistas asociadas con el tema de estudio. En el contexto internacional, Guillín et al. (2022) se plantearon analizar la gestión administrativa en la unidad nacional de almacenamiento de Quevedo, Los Ríos, Ecuador. Concluyeron que la entidad no ha consensuado una reglamentación interna con políticas empresariales y metas, tampoco ha logrado implementar como corresponde las normativas de control interno, menos cuenta manual de procedimientos que precise los compromisos de los trabajadores, incidiendo de manera desfavorable en los resultados de la organización. Este estudio resulta muy relevante porque contribuye a la obtención de datos importantes respecto de los procedimientos y documentos normativos de la gestión administrativa en una determinada institución.

Sumba y Moreno (2022) se propusieron determinar de qué modo el ambiente institucional influye en el desenvolvimiento de los trabajadores de las entidades ecuatorianas. Concluyeron que los espacios de trabajo inadecuados afectan de manera considerable el desempeño de los trabajadores, incluso su compromiso, satisfacción e identidad, por tanto, deben ser considerados como corresponde la comunicación, el grado de relaciones humanas, la motivación, la participación y la toma de decisiones. Estos elementos son relevantes para la realización del presente estudio.

Daza et al. (2021) se plantearon realizar una descripción científica sobre el ecosistema institucional en entidades de la región caribeña colombiana, a través de un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal. Llegaron a la conclusión que el ambiente laboral permite edificar entidades más humanizadas, para lo cual se debe considerar sobremanera al recurso humano en aras de que redunde en el nivel de productividad laboral, teniendo en cuenta como elementos trascendentes como la remuneración, el trato amable e igualitario, oportunidades de progreso, trabajo cooperativo, instalaciones, interrelaciones, comunicación y liderazgo y mecanismos de solución de enfrentamientos. De este estudio se desprende que, el buen clima tiene que primar para elevar el nivel de involucramiento de los trabajadores orientado a logro de los objetivos institucionales, concepciones que serán tenidas en cuenta en la estructuración del presente trabajo.

Ramírez et al. (2020) se plantearon analizar las etapas de administración estratégica para el manejo de los trabajadores del sector minero venezolano, colombiano y chileno, mediante una investigación cuantitativa, descriptiva no experimental. Utilizaron la encuesta y el cuestionario, que aplicado a 55 colaboradores. Concluyeron que este tipo de gerencia en el marco de la administración de trabajadores vigoriza prerrogativas competitivas razonables como característica distintiva en el escenario auténtico, transformándose el servidor en creador de valor agregado por sus competencias en la entidad respondiendo a los imperativos del contexto. La investigación descrita ofrece lineamientos claros en torno al rol de la gerencia estratégica en la administración de recursos humanos, quienes han sido tenidos en cuenta en la realización del presente estudio.

En el plano nacional, De la Cruz y Ramírez (2021) se plantearon efectuar un análisis respecto del ecosistema institucional en una organización de Lima, a través de un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional transversal. Concluyeron que las organizaciones están en la necesidad de crear escenarios de trabajo en los que impere un ecosistema institucional que favorezca el desarrollo de las labores en beneficio de la organización. De esta investigación se infiere que un buen clima laboral resulta muy relevante para la buena marcha de la institución, concepciones que servirán de base para la configuración del presente trabajo.

Chanca (2021) se planteó establecer el grado de relación entre la efectividad del escenario institucional con el desenvolvimiento laboral en el IES del Ejército del Perú. Concluyó que resulta muy significativo lograr las relaciones interpersonales favorables entre los servidores y la entidad, en la búsqueda de los propósitos institucionales, considerando que un ambiente de trabajo armonioso constituye un elemento decisivo y fundamental al interior de las entidades, permitiendo que los servidores aprecien el entorno que los rodea de modo positivo. Este trabajo ofrece aportes conceptuales muy relevantes que deben ser considerados en la estructuración del presente estudio.

Mendivel et al. (2020) buscaron determinar la vinculación existente de la gestión administrativa y el manejo de personal en un claustro universitario peruano, mediante una investigación básica, no experimental correlacional, empleando la encuesta y el cuestionario implementado a 20 participantes. Concluyeron que una

inmejorable gestión administrativa se orienta al logro de propósitos institucionales, mediante la implementación de diversos mecanismos, a partir de acciones concretas, entre otras de captación de personal idóneo que sean capaces de asumir responsabilidades. Los aportes del estudio descrito se circunscriben a criterios de administración y desempeño de la entidad, los cuales serán considerados en la estructuración de este trabajo.

Bao et al. (2020) se plantearon identificar la correlación existente entre gestión administrativa y calidad de las prestaciones en una entidad de educación superior de Huánuco, mediante una investigación cuantitativa, de corte correlacional transversal. Concluyeron que ambas variables se relacionan de modo significativo, considerando que, para que esto ocurra es necesario que se fomente el fortalecimiento del planeamiento, organización, dirección y control a fin de que los servidores puedan ejercer de manera responsable sus funciones y proporcionar una prestación de calidad a los interesados. Esta investigación demuestra que el desarrollo de las funciones administrativas básicas es fundamental para el logro de las metas institucionales, información que será considerada en el presente estudio.

Soto e Inga (2019) se plantearon determinar los acercamientos conceptuales en torno al clima institucional y el desenvolvimiento de labores en una entidad de Lima basado en parámetros selectivos de 34 trabajos defendidos entre 2015 y 2019 asociados con la temática. Los hallazgos pusieron de manifiesto que gran parte de los estudios revisados fueron desarrollados desde una opción cuantitativa, descriptiva correlacional. Concluyeron que en todas las tesis observadas se percibe la existencia de una ligazón positiva entre el clima de la institución y el despliegue laboral, aun cuando evidencian escenarios heterogéneos y oferta restringida de instrumentos válidos, fiables y baremados otorgando una concepción parcial del contexto. Las contribuciones de la investigación descrita servirán de sustento del presente trabajo.

Las investigaciones antedichas contribuyeron al incremento de los saberes sobre la temática abordada, no obstante resulta pertinente destacar la institución de literatura que respalda el presente estudio.

Al respecto, Chiavenato (2009) a través de su teoría de la administración general enfatiza que efectivamente la gestión adquiere bastante importancia para el desarrollo de acciones exitosas de las instituciones, de lo contrario podrían enfrentar muchos inconvenientes y controversias; por un lado para coexistir y después para progresar, considerando que, según Vélez et al. 2021), la administración otorga disposición y orientación al funcionamiento institucional. Ante ello, de acuerdo con Chiavenato (2009) el gestor es la persona que precisa los lineamientos, establece las condiciones, desarrolla valoraciones en torno a los fondos que están a disponibilidad, programa su participación, interviene en la resolución de problemas y construye escenarios competitivos e innovadores y en consecuencia asume la responsabilidad de la manera en que conduce las tareas y de los logros alcanzados.

Se advierte que en relación a gestión administrativa siempre se observa limitaciones vinculadas con factores institucionales y con quienes cumplen funciones directrices y de monitoreo que solucionarlas se requiere de la construcción de un conjunto de participaciones encaminadas al alcance de logros a la interna de la entidad (Balcázar, 2020) a partir de una programación encaminada a activar los procedimientos teniendo en cuenta que los propósitos de la institución involucran actividades desafiantes para cualquier entidad.

En armonía con esta concepción teórica, quienes asumen la conducción de una dirección regional de Amazonas están en el imperativo, no solamente de gestionar las actitudes de carácter técnico que comprometen la práctica del conocimientos profesionalizado y la predisposición para la implementación de mecanismos asociado con las acciones y procesos adecuados, sino también gestionar habilidades personales asociadas con el buen trato a los empleados que se condicen con las conductas de interrelación subjetiva y colectiva efectuando coordinaciones y comunicaciones fluidas, resolviendo dificultades en forma oportuna, reconociendo la labor sobresaliente de quienes ejercen sus funciones en la institución.

La teoría de la motivación humana de Maslow (1954), citado por Gonzales (2019) establece que la estructuración personal y creativa de las fortalezas subjetivas en proyectos orientados a la realización próxima implica una

particularidad relevante de las motivaciones de las personas, los cuales se han originado como producto de la interrelación de las personas con el colectivo social, en el que se conduce, en principio de modo reactivo y adaptativo, cuando la persona asume ciertas tareas y obligaciones y los cumple, primero mediante la satisfacción de las necesidades y después como labor creativa del individuo en necesidades independientes, auto sustentadas y direccionadas al futuro.

Maslow (1954) citado por Madeiros (2019) precisa una jerarquía de las necesidades de las personas y refiere que la actitud se encuentra determinada por la exploración de la complacencia de dichas necesidades, advirtiendo que la vida motivacional puede ser descrita como una escalada por distintos niveles de una pirámide, comprendida de inferior a superior, por aquellas de índole fisiológica, de seguridad, de amor y pertenencia, autoestima y autorrealización.

Por tanto, el personal que labora en la DRE de una región del norte del Perú requiere del ejercicio de sus funciones requiere del ejercicio de sus funciones respetando los puntos de sus pares, buscando siempre salir de lo rutinario, identificando y reconociendo las cualidades de todos, propiciando el diálogo fluido y horizontal, estimulando a los servidores de modo que se muestren identificados con la entidad, porque se siente orgulloso de pertenecer a ella en el contexto de una cohesión organizacional.

La teoría del clima organizacional de Likert (1968) citado por Vargas (2022) refiere que las valoraciones de las personas se realizan en razón de la evidencia de predisposiciones, la manera de actuar; que son el resultado de su apreciación respecto de la realidad que se presenta, más de unas probables situaciones que podrían adquirir el carácter objetivo, siendo relevante el abordaje de las percepciones del clima, más que propiamente el mismo clima.

Este cuerpo de conocimientos advierte que la actitud de los servidores constituye la respuesta directa ante el comportamiento de los directivos y de las condiciones institucionales que ellos aprecian, es decir la valoración del trato que le ofrecen las autoridades (Cruzado y Segura, 2018), así como sobre la apreciación que postulan del sentido de pertenencia y las interrelaciones (Berberoglu, 2018).

Según Rodríguez (2016) citado por Vargas (2022), Likert dimensiona su teoría a partir del estilo de autoridad, manera cómo determinar el cargo a la interna

de la institución; formato motivacional, metodología de estímulos institucionales; comunicación, manera preferida adoptada por la entidad para ofrecer información; procesos influyentes, metodología empleada por la organización en la búsqueda de metas y objetivos; proceso de toma de decisiones y de planeamiento, definición de pasos para lograr los propósitos; rendimiento y mejoramiento, relevancia apreciada entre el mecanismo a emplear para establecer el objetivo que intentan lograr las personas en la institución.

En tal sentido, el clima institucional en una dirección regional de Amazonas, de acuerdo con Ahmad et al. (2018) se enmarca en las apreciaciones compartidas de los servidores y la significatividad que ofrecen a las políticas, experiencias y procesos que experimentan en el centro laboral, así como las actitudes que manifiestan siendo reconocidos, ayudados y esperados como capital humano de la entidad.

La teoría del desarrollo organizacional asumida por Mendoza et al. (2022) refiere que las entidades deben asumir una visión prospectiva, considerando las insuficiencias de perfeccionamiento que en el devenir precisará el rendimiento de labores de los servidores, potenciando las habilidades alcanzadas en el accionar cotidiano a fin de optimar no solamente los procesos sino también como valor agregado la conducta, la cultura y clima institucional.

De acuerdo con esta teoría, según Zamora (2018) las entidades se tienen que involucrar en el desarrollo organizacional desde una opción efectiva, para lo cual necesitan planificar las actividades que generan las interrelaciones, mediante la apropiación de la filosofía institucional y la incorporación de sus integrantes hacia la búsqueda de intervención de todos en la adopción de determinaciones y el fortalecimiento de la confianza entre ellos, con lo cual se minimizará las controversias y desavenencias que se pongan de manifiesto tratando de favorecer las relaciones interpersonales de las personas y formular resoluciones orientadas al mejoramiento de las actividades que realiza la institución.

La teoría del desarrollo organizacional, de acuerdo con Lucero (2019) marca una secuencia de conceptos, categorías axiológicas, mecanismos y técnicas sobre la base de las ciencias del comportamiento que se orientan al cambio planeado del espacio laboral de una entidad en aras de aumentar el progreso de los servidores

y del mejoramiento del desenvolvimiento institucional, a través de la modificación de las predisposiciones acordes con una administración coherente y pertinente.

Ante ello en una Dirección Regional de Amazonas, según Mendoza et al. (2022) necesita concentrarse en el mejoramiento de las predisposiciones inherentes a la conducta humana en la que se desempeñan los servidores, buscando evidenciar los elementos favorables de cada uno de ellos, explotar sus talentos, estimulándolos al fortalecimiento permanente que repercuta en el aspecto personal, laboral e institucional.

La gestión administrativa comprende una las variables del presente estudio y constituye un conglomerado de actuaciones que se llevas a cabo para conducir los destinos de una entidad, mediante el desarrollo de una gama de actividades, recursos y esfuerzos, capacidad para coordinar y gestionar el actuar y las diferentes tareas que se administran a la interna de la entidad que favorezcan la previsión de controversias y alcanzar los objetivos preestablecidos (Gonzales, et al., 2020).

La gestión administrativa implica un abanico de planes y protocolos desarrollados por los directivos de las entidades, la que se comprende con los propósitos, normativas y presupuesto de la institución para su implementación que satisfaga las expectativas de la institución (Balcázar, 2020). Advierte una característica orgánica, al mostrarse como portadora de acciones encaminadas al logro de objetivos previamente definidos a través del cumplimiento de las funciones administrativas básicas (Mendoza, 2017).

Al respecto se debe establecer que en armonía con Loufatt (2018) éstas son las dimensiones de la variable gestión administrativa: Planificación, la cual involucra una gran relevancia para la implementación de las distintas actividades en las organizaciones, en el sentido que, por la cual se determina los objetivos que se espera lograr y cómo alcanzarlos y además encauza y ofrece el derrotero a transitar en la institución. La organización suministra los instrumentos necesarios para la operatividad de la entidad enfatizando en la mejor manera de distribuir las tareas y en el ordenamiento interno de la institución.

De acuerdo con Loufatt (2018), la dirección comprende la orientación de los desempeños de los trabajadores encaminados al alcance de los objetivos

preestablecidos, por lo que es oportuno el mejoramiento de las condiciones en aras de que los servidores ejecuten todas las labores asignadas y de esta manera lograr los objetivos previstos, ejecutando los programas conforme con la estructura organizativa. El control se orienta a la búsqueda que lo planeado, ordenado y administrado se oriente hacia todo aquello que ha sido previsto por la entidad, verificando el grado de eficiencia y efectividad.

En esta línea, el clima organizacional es apreciado como la conjunción de distintos factores asociados entre sí que tienen impacto en la percepción o análisis de los trabajadores respecto de las labores o role que desarrollan en las instituciones (Lapo y Bustamante, 2018) . En torno a ello se precisa que los elementos que se involucran inciden directamente en la gestión de comportamientos sociales que suelen comprometer las condiciones intermediarias de las predisposiciones de trabajo (Martínez et al., 2020), por lo que la gestión requiere del aseguramiento de los recursos elementales para construir y mantener el escenario laboral favorable en la entidad (Brito et al., 2020).

El clima organizacional implica un conjunto de actitudes y conductas que caracterizan la coexistencia en la institución, el que se genera y gestiona a partir de las interacciones entre seres humanos en el entorno de la institución (Santamaría y Ojeda, 2020; Balyer, Özcan, 2017; Berberoglu, 2018; Rezaee et al., 2019)., en la perspectiva que de manera constante buscan precisar las oportunidades para potenciar e intervenir en su desarrollo (Brito, 2018). Ambiente físico y social en el que un trabajador ejerce sus funciones cotidianamente (Sumba et al., 2022).

En este contexto el establecimiento de las relaciones interpersonales se muestra ensamblado con el ecosistema institucional, apreciadas como la predisposición para interactuar con otros a fin de implementar programas comunes mediante la colaboración, la participación, respeto mutuo y tolerancia de las opiniones discrepantes (Guevara, 2017; Cheung et al., 2018), instituyéndose en componente fundamental de la convivencia humana con incidencia inmediata en el desarrollo de las personas (Moreno y Pérez, 2018).

Igualmente, la cultura institucional comprende un sistema de significaciones compartidas por quienes integran la entidad, que constituyen el resultado de una configuración social integrada por simbologías y consecuentemente deben resistir

al análisis e interpretación (Reyes y Moros, 2019; Wendling et al., 2020; Wei y Miraglia, 2017). Sobre la base de una malla de reglas, expectativas, creencias, valores que se van incorporando en el devenir, mediante un procedimiento de aculturación y socialización (Schneider et al, 2017).

La cultura institucional constituye uno de los elementos que puede promover u obstaculizar el cambio que requieren las entidades en la búsqueda de sus procedimientos de sobrevivencia y adaptación como respuesta a las demandas endógenas y exógenas del contexto, ante lo cual se necesita de la renovación de la cultura de las entidades de lo contrario se podrían manifestar vulnerables al entorno histórico cambiante (Greer y Shuck, 2020) y Sulkowki et al. (2020)

El ejercicio de liderazgo es percibido como el procedimiento de interrelación en la práctica de los líderes con los aliados movilizando en influenciando en los demás para que se articulen y logren las metas compartidas, puesto que constituye un tema central para el éxito de las organizaciones (García et al., 2022; Turunc y Altay, 2020; Mañas et al., 2020), pudiendo ser una ventaja competitiva cuando es favorable (Astudillo et al., 2018; Zhou et al., 2020), no es algo que alguien lo efectúe ante los demás, sino que siempre debe existir aliados (Rojas et al., 2020; Suong et al., 2019).

La práctica de valores como dimensión del clima organizacional se percibe como el desarrollo de aquellas categorías axiológicas que regulan el comportamiento de las personas a fin de alcanzar lo que se aprecia como acertado y que obviamente contribuye al bien común (Guevara, 2017).

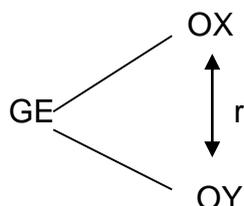
La mala práctica de valores se muestra como una especie de pandemia que surge desde otrora produciendo demasiados males que enfrenta la sociedad actual, asociados con la intolerancia, el irrespeto, la deshonestidad, la injusticia, la corrupción descarnadas de una realidad que no encuentra el horizonte (Lanzara, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue básica, encaminada a propiciar saberes en torno a hechos perceptibles (Haradhan, 2020), sobre la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú.

Se empleó el diseño no experimental correlacional particularizado por la no manipulación de variables, mostrando las vinculaciones que se producen entre ellas un determinado momento. Correlacional porque determinó el nivel de relación existente entre dos variables (Hernández y Mendoza, 2018). Se detalla en la presentación siguiente:



Donde:

GE: Grupo de estudio

Ox: Observación 1

Oy: Observación 2

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

En la presente investigación, la gestión administrativa constituye una de las variables de estudio, comprende un abanico de planes y protocolos desarrollados por los directivos de las entidades, la que se comprende con los propósitos, normativas y presupuesto de la institución para su implementación que satisfaga las expectativas de la institución (Balcázar, 2020).

Fue operacionalizada en razón de las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control; las cuales fueron valoradas a partir de la implementación del instrumento correspondiente. El clima organizacional se

circunscribe como otra de las variables del presente estudio, constituye el ambiente físico y social en el que un trabajador ejerce sus funciones cotidianamente (Sumba et al., 2022),

La operacionalización se realizó en razón de las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, ejercicio de liderazgo, práctica de valores, las cuales han sido valoradas a partir de la implementación del instrumento pertinente.

Los indicadores contribuyeron a efectuar las valoraciones de las particularidades de las variables de modo general en función de las dimensiones preestablecidas. Se empleó la escala ordinal asumiendo el respeto por la jerarquía de las observaciones (Hernández y Mendoza, 2018). La operacionalización se considera en la matriz correspondiente.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) constituye el grupo de colaboradores que integran la unidad de análisis a investigar. En este estudio se consideró a 32 trabajadores de una dirección regional de Amazonas, en función de criterios de inclusión cuyas edades oscilan entre 20 y 65 años y su nivel de escolaridad, superior.

Los criterios de exclusión se encuentran asociados con aquellas características que no tiene el grupo de estudio y que produce su descarte. No fueron tenidos en cuenta, quienes rebasan los 65 y los que no alcanzan los 20 años, siendo la unidad de análisis, los trabajadores de una dirección regional de Amazonas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la técnica implica una gama de dinámicas orientadas a la determinación de la relación con el objeto de estudio. Se consideró la encuesta, que permitió el acopio de información respecto del grupo de estudio a fin de observar en forma cercana la importancia del problema de investigación.

El cuestionario, que para Salvador et al. (2021) constituye un conjunto de preguntas que pueden tener respuesta abierta o cerrada. Estuvo conformado por 20 ítems por cada variable de estudio. La investigadora obtuvo información significativa, pertinente y relevante de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). El instrumento fue coherente, congruente y pertinente. Ha sido objeto de validación por expertos, quienes declararon la conformidad. La confiabilidad se orientó a precisar la veracidad del instrumento (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5. Procedimientos

Se ha procedido a la realización de la validación del instrumento y luego se desarrolló la prueba piloto para determinar la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach en aras de aplicar apropiadamente el cuestionario en el trabajo de campo.

Para la implementación del instrumento de compilación de datos se solicitó la autorización correspondiente a una DRE de Amazonas, después se produjo la interacción con la población de estudio para ofrecerles orientaciones sobre el tema y requerirle su participación durante el tiempo que comprenda la implementación.

Se precisó el proceso de implementación del cuestionario vía mecanismos digitales, con la posterior codificación de los datos, los cuales fueron registrados en el SPSS para el procesamiento correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

La metodología del procesamiento de los datos comprendió valoraciones establecidas previamente mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk precisada en mérito a las personas de la unidad de análisis buscando desarrollar puntualidades respecto de la normalidad o no y consecuentemente proseguir con los procesos estadísticos pertinentes. Se configuró un registro de información con los datos obtenidos utilizando los programas Excel y SPSS

En función del tipo de estudio y los objetivos planteados se empleó el estadístico Rho Spearman, ante lo cual se realizó un análisis bivariable cuantitativo en la medida que el diseño de corte correlacional se asoció con el paradigma positivista. Los resultados se han reflejado en concordancia con los niveles de las dimensiones, representadas a través de tablas y figuras.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó respetando de manera irrestricta a los participantes a partir del establecimiento de criterios reservados protegiendo el anonimato de los colaboradores. Se tuvo en cuenta los derechos de autor de las fuentes que han sido citadas en el cuerpo del trabajo. Los hallazgos se han presentado tal cual cumpliendo con el criterio de inalterabilidad.

Los colaboradores tuvieron la facultad de elegir voluntariamente su intervención en el estudio, actuando con absoluta autonomía, así como se buscó en todo momento procurarles un ambiente de familiaridad y de bienestar, es decir un escenario de beneficencia. Se ha tratado de garantizar la rigurosidad científica en el proceso de implementación de la investigación.

Los participantes han sido reconocidos como personas como prerrogativa, independientemente de la procedencia, condición social o económica, nivel cultural u otras particularidades, ofreciéndoles un trato equitativo a todos, sin discriminación alguna, permitiéndoles que acciones de modo libre y espontáneo, respetando la integridad física y psicológica.

En la investigación se ha actuado con bastante honestidad, presentando en forma auténtica los resultados, sin incurrir en alteraciones. Siempre se ha respetado la propiedad intelectual, evitando el plagio de modo parcial o total de los trabajos previos, para lo cual se debe asumir la responsabilidad y los efectos a hubiere lugar, sometiéndose la investigación a la verificación de la validez de los resultados.

IV. RESULTADOS

Se presenta los resultados encontrados en la presente investigación, mediante tablas y figuras, tal como se detalla:

Tabla 1

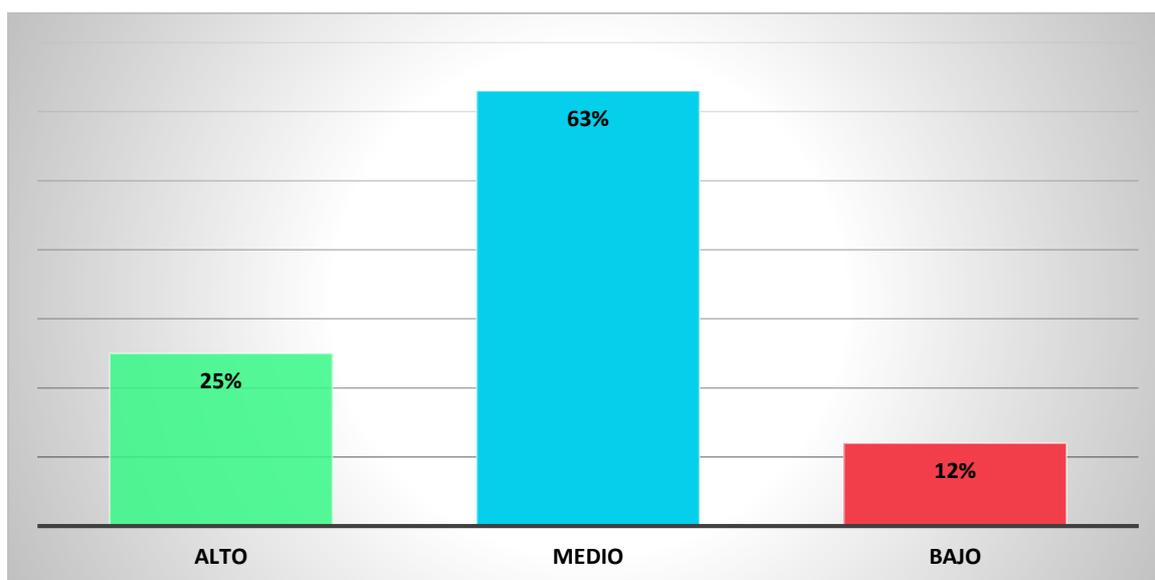
Nivel de gestión administrativa en una DRE del norte del Perú

Nivel	F	%
Alto	8	25%
Medio	20	63%
Bajo	4	12%
Total	32	100%

Nota: Cuestionario de gestión administrativa aplicado a los trabajadores de una DRE del norte del Perú

Figura 1.

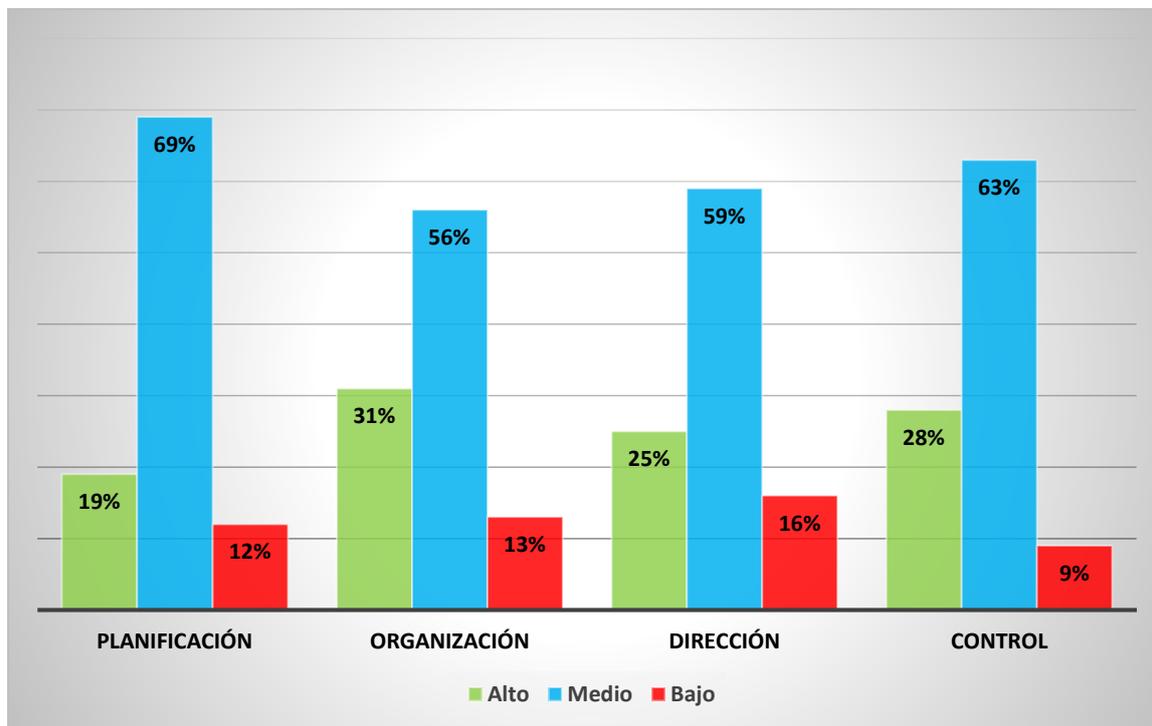
Nivel de gestión administrativa en una DRE del norte del Perú



De la tabla 1 y figura 1 se percibe que el 63% (20) de los participantes lo aprecian en el nivel medio, el 25%(8) en el nivel alto y el 12%(4) en el nivel bajo, a la gestión administrativa, sin embargo es preciso que los planes y programas de las diferentes áreas de la institución se muestren claramente definidos; así como las áreas de trabajo y las funciones, apropiadamente establecidas; la dirección necesita reconocer el compromiso que asumen los trabajadores, evaluando en forma adecuada el desempeño realizado.

Figura 2.

Nivel de gestión administrativa según dimensiones



De la figura 2, respecto de la gestión administrativa, según dimensiones, en una DRE del norte del Perú se advierte que la mayoría de los integrantes del grupo de estudio la perciben en un nivel medio; el 69% en planificación; 56% en organización; 59% en dirección y 63% en control, ante lo cual la entidad requiere planificar de manera apropiada las actividades, poniendo a disposición equipos, materiales e insumos, sin soslayar los puntos de vista de los trabajadores en torno a situaciones operativas de la institución, realizando un seguimiento de las acciones realizadas.

Tabla 2.

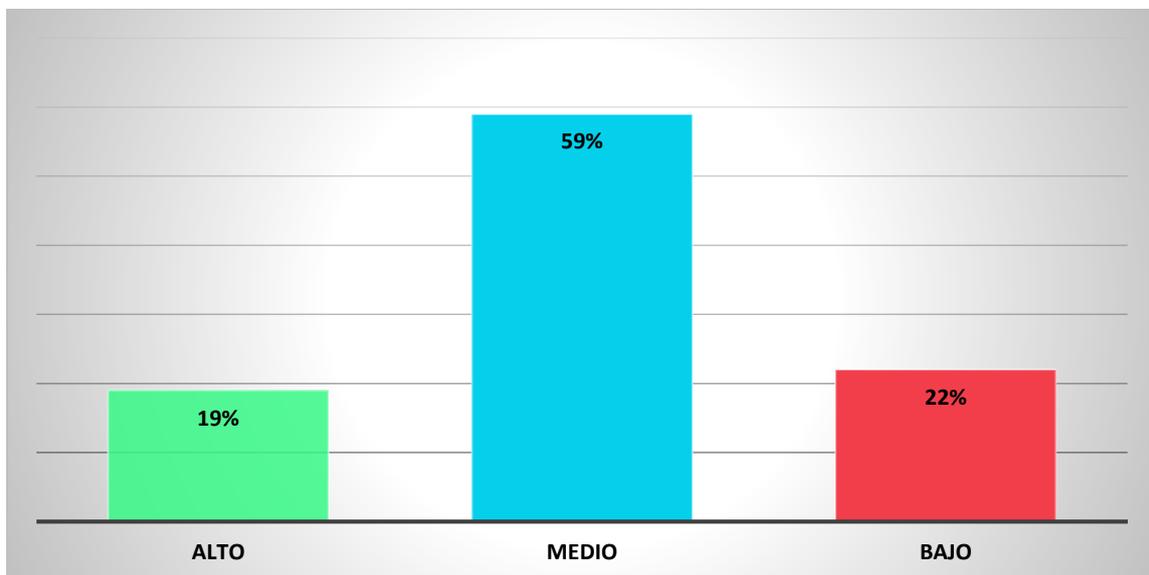
Nivel de clima organizacional en una DRE del norte del Perú

Nivel	f	%
Alto	6	19%
Medio	19	59%
Bajo	7	22%
Total	32	100%

Nota: Cuestionario de clima organizacional aplicado a los trabajadores de una DRE del norte del Perú

Figura 3.

Nivel de clima organizacional en una DRE del norte del Perú



De la tabla 2 y figura 3 se precisa que el 59% (19) de los participantes lo aprecian en el nivel medio, el 19%(6) en el nivel alto y el 22%(7) en el nivel bajo, al clima organizacional, sin embargo, es preciso que la entidad promueva el desarrollo de las relaciones interpersonales positivas, fomentando la cohesión institucional, actuando de manera responsable en el ejercicio de las funciones, permitiendo que los trabajadores conozcan el derrotero a seguir.

Tabla 3.*Relación de las dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional*

		Planificación	Relaciones interpersonales		
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1.000		
		Sig (bilateral)	.000		
		N	32		
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	.716		
		Sig (bilateral)	.000		
		N	32		
			Organización	Cultura institucional	
	Organización	Coeficiente de correlación	1.000	.724	
		Sig (bilateral)		.000	
		N	32	32	
		Cultura institucional	Coeficiente de correlación	.724	1.000
			Sig (bilateral)	.000	
N			32	32	
		Dirección	Práctica de valores		
Dirección	Coeficiente de correlación	1.000	.766		
	Sig (bilateral)		.000		
	N	32	32		
	Práctica de valores	Coeficiente de correlación	.766	1.000	
		Sig (bilateral)	.000		
		N	32	32	
		Control	Ejercicio de liderazgo		
Control	Coeficiente de correlación	1.000	.748		
	Sig (bilateral)		.000		
	N	32	32		
	Ejercicio de liderazgo	Coeficiente de correlación	.748	1.000	
		Sig (bilateral)	.000		
		N	32	32	

Nota: Relación entre dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional

De la tabla 3 se advierte que existe correlación directa o positiva entre las dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional, siendo que en las dimensiones planificación y relaciones interpersonales se aprecia una correlación Rho Spearman=0.716; organización y cultura institucional, Rho=0,724; dirección y práctica de valores, Rho= 0,766; control y ejercicio de liderazgo, Rho=748.

Tabla 4.*Prueba de normalidad*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,936	32	,000
Clima organizacional	,936	32	,000

Nota: Prueba de normalidad a gestión administrativa y clima organizacional

De la tabla precedente se infiere el desarrollo de la prueba de normalidad: ante ello se ha tomado la decisión de utilizar Shapiro-Wilk debido a que la muestra representativa es menor de 50 participantes observándose que las variables de estudio no presentan normalidad en mérito a que el nivel de significancia es menor a 0,05 y en consecuencia se empleó el coeficiente de correlación Rho Spearman.

Tabla 5.*Prueba de hipótesis***Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)**

		V1: Gestión administrativa	V2: Clima organizacional
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig (bilateral)		.788
	N		.000
	V2: Clima organizacional	Coeficiente de correlación	32
	Sig (bilateral)		32
	N		.788
			1.000
			.000
		32	32

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

Nota: Aplicación de Spearman (Rho) a las variables de gestión administrativa y clima organizacional

En la tabla 4 se aprecia el grado de significatividad hallado $p=0,000$ es menor que $p=0,05$, por lo que se admite la hipótesis planteada, concluyendo que las variables se relacionan de modo directo alto como se confirma con el Rho Spearman=0,078 percibiéndose un nivel de correlación fuerte entre las variables de estudio.

V. DISCUSIÓN

De los resultados encontrados respecto del nivel de gestión administrativa en una dirección regional del norte del Perú, tal como se aprecia en la tabla 1, el resultado más importante advierte que la gestión administrativa se encuentra en un nivel medio (63%); sin embargo es preciso que los planes y programas de las diferentes áreas de la institución se muestren claramente definidos; así como las áreas de trabajo y las funciones, apropiadamente establecidas; la dirección necesita reconocer el compromiso que asumen los trabajadores, evaluando en forma adecuada el desempeño realizado; se confirma con los hallazgos de Mendivel et al. (2020) quienes refieren que una inmejorable gestión administrativa se orienta al logro de propósitos institucionales, mediante la implementación de diversos mecanismos, a partir de acciones concretas, entre otras de captación de personal idóneo que sean capaces de asumir responsabilidades: refuerza esta perspectiva.

Se corresponde con los aportes de Guillín et al. (2022) expertos que precisan la necesidad que tiene la entidad de consensuar una reglamentación interna con políticas empresariales y metas y a su vez implementar como corresponde las normativas de control asociado con el manual de procedimientos que precise los compromisos de los trabajadores, para que incidan de manera favorable en los resultados de la organización contribuyendo a la obtención de datos importantes respecto la gestión administrativa en una determinada institución, así lo advierte Bao et al. (2020) quien asume que se fomente el fortalecimiento del planeamiento, organización, dirección y control a fin de que los servidores puedan ejercer de manera responsable sus funciones y ofrezcan un servicio de calidad a los usuarios, en la medida que el desarrollo de las funciones administrativas básicas es fundamental para el logro de las metas institucionales.

Al respecto Díaz (2021) precisa que la gestión administrativa va más allá del cumplimiento de la planificación, organización, dirección y control; es decir comprende la toma de decisiones que se implementa a una gama de realidades en cualquier entidad, la que requiere de la coordinación de los patrimonios dinerarios, capital humano y material para alcanzar los objetivos organizacionales, asumiendo liderazgo y dirigiendo acciones que participan directamente en el proceso del

servicio de calidad que se le suministra a los usuarios; se contrapone con estas apreciaciones De la Cruz y Ramírez (2021), al señalar que, sin embargo las entidades evidencian serios inconvenientes de carácter institucional, administrativo y funcional, puestos de manifiesto en escenarios laborales con enormes dificultades, no obstante que deben ser agradables para el favorecimiento de la intervención eficaz de los servidores, quienes advierten situaciones socio afectivas, propósitos y contrariedades que podrían tener impacto negativo o favorable en el direccionamiento de los objetivos institucionales.

Ante ello Ramírez (2019) postula que se ha evidenciado que las entidades públicas observan enormes imperfecciones de administración, incidiendo de modo desfavorable la débil participación interna en materia de planificación, añadido a la escasa identificación de los trabajadores para la adquisición de responsabilidades en torno a la implementación de las funciones administrativas básicas en razón de los puestos y cargos asumidos; complementa esta noción Balcázar (2020) al precisar que en relación a gestión administrativa siempre se observa limitaciones vinculadas con factores institucionales y con quienes cumplen funciones directrices y de monitoreo que solucionarlas se requiere de la construcción de un conjunto de participaciones encaminadas al alcance de logros a la interna de la entidad a partir de una programación encaminada a activar los procedimientos teniendo en cuenta que los propósitos de la institución involucran actividades desafiantes para cualquier entidad

Sobre esta temática ha teorizado Chiavenato (2009) citado por Vélez et al. (2021) por la que se enfatiza que efectivamente la gestión adquiere bastante importancia para el desarrollo de acciones exitosas de las instituciones, de lo contrario podrían enfrentar muchos inconvenientes y controversias; por un lado para coexistir y después para progresar, considerando que, según Vélez et al. (2021), la administración otorga disposición y orientación al funcionamiento institucional. Ante ello, de acuerdo con Chiavenato (2009) el gestor es la persona que precisa los lineamientos, establece las condiciones, desarrolla valoraciones en torno a los fondos que están a disponibilidad, programa su participación, interviene en la resolución de problemas y construye escenarios competitivos e innovadores y en consecuencia asume la responsabilidad de la manera en que conduce las

tareas y de los logros alcanzados, de acuerdo con Gonzales et al. (2020) la gestión administrativa se ha instituido en la base y soporte de las instituciones públicas y privadas de todo el geosistema, porque su rol radica en asegurar el apropiado empleo de los recursos, no obstante según Soria et al. (2020) se aprecian enormes precariedades en materia de gestión administrativa, porque aún no han sido capaces de generar un espacio laboral que se vincule en forma directa con la satisfacción de los seres humanos en su centro de trabajo.

En este contexto en torno a la gestión administrativa, según dimensiones, en una dirección regional de educación del norte del Perú se advierte que la mayoría de los integrantes del grupo de estudio la perciben en un nivel medio; el 69% en planificación; 56% en organización; 59% en dirección y 63% en control, ante lo cual la entidad requiere planificar de manera apropiada las actividades, poniendo a disposición equipos, materiales e insumos, sin soslayar los puntos de vista de los trabajadores en torno a situaciones operativas de la institución, realizando un seguimiento de las acciones realizadas; añade Gonzales, et al. (2020) que la gestión administrativa implica un conglomerado de actuaciones que se llevan a cabo para conducir los destinos de una entidad, mediante el desarrollo de una gama de actividades, recursos y esfuerzos, capacidad para coordinar y gestionar el actuar y las diferentes tareas que se administran a la interna de la entidad que favorezcan la previsión de controversias y alcanzar los objetivos preestablecidos.

En la misma línea Mendoza (2017) advierte una característica orgánica, al mostrarse como portadora de actividades orientadas al alcance de los propósitos previamente definidos, mediante el cumplimiento de las funciones administrativas básicas; se condice con Loufatt (2018) en el sentido que la planeación constituye un aspecto importante de la gestión administrativa, porque se orienta a la implementación de las distintas actividades en las organizaciones, en la medida que, por la cual se determina los objetivos que se espera lograr y cómo alcanzarlos y además encauza y ofrece el derrotero a transitar en la institución; prosigue Loufatt (2018) en su apreciación sobre el tema y respecto de la organización refiere que suministra los instrumentos necesarios para la operatividad de la entidad enfatizando en la mejor manera de distribuir las tareas y en el ordenamiento interno de la institución; precisa a su vez, Loufatt (2018) que la dirección necesita

recompensar la labor destacada de los trabajadores, promoviendo el trabajo en equipo, reconociendo los logros y el compromiso en el trabajo y por supuesto no se debe prescindir del control, el cual en la perspectiva de Loufatt (2018) debe orientarse a la búsqueda que lo planeado, ordenado y administrado se encamine hacia todo aquello que ha sido previsto por la entidad, verificando el grado de eficiencia y efectividad.

Por tanto, el personal que labora en la DRE del norte del Perú requiere del ejercicio de sus funciones respetando los puntos de sus pares, buscando siempre salir de lo rutinario, identificando y reconociendo las cualidades de todos, propiciando el diálogo fluido y horizontal, estimulando a los trabajadores de manera que se sientan identificados con la entidad, porque se siente orgulloso de pertenecer a ella en el contexto de una cohesión organizacional.

De los resultados encontrados respecto del nivel de clima organizacional en una Dirección Regional del norte del Perú el resultado más importante advierte que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio (59%); sin embargo es preciso que la entidad promueva el desarrollo de las relaciones interpersonales positivas, fomentando la cohesión institucional, actuando de manera responsable en el ejercicio de las funciones, permitiendo que los trabajadores conozcan el derrotero a seguir; al respecto Sumba y Moreno (2022) establecen que los espacios de trabajo inadecuados afectan de manera considerable el desempeño de los trabajadores, incluso su compromiso, satisfacción e identidad, por tanto deben ser considerados como corresponde la comunicación, el grado de relaciones humanas, la motivación, la participación y la toma de decisiones; se confirma con las apreciaciones de Daza et al. (2021) cuando afirman que el ambiente laboral permite edificar entidades más humanizadas, para lo cual se debe considerar sobremanera al recurso humano en aras de que redunde en el nivel de productividad laboral, teniendo en cuenta como elementos trascendentes como la remuneración, el trato amable e igualitario, oportunidades de progreso, trabajo cooperativo, instalaciones, interrelaciones, comunicación y liderazgo y mecanismos de solución de enfrentamientos, ante lo cual, el buen clima tiene que primar para elevar el nivel de involucramiento de los trabajadores orientado a logro de los objetivos institucionales

Se coincide con Soto e Inga (2019) quienes plantearon la existencia de una ligazón positiva entre el clima de la institución y el despliegue laboral, aun cuando evidencian escenarios heterogéneos y oferta restringida de instrumentos válidos, fiables y baremados otorgando una concepción parcial del contexto; así lo expresa Maslow (1954) citado por Gonzales (2019) quien refiere que la estructuración personal y creativa de las fortalezas subjetivas en proyectos orientados a la realización próxima implica una particularidad relevante de las motivaciones de las personas, los cuales se han originado como producto de la interrelación de los colectivos sociales, en el que se conduce, en principio de modo reactivo y adaptativo, cuando la persona asume ciertas tareas y obligaciones y los cumple, primero mediante la satisfacción de las necesidades y después como labor creativa del individuo en necesidades independientes, auto sustentadas y direccionadas al futuro.

Ante ello de acuerdo con Madeiros (2019) la DRE del norte del Perú necesita valorar la actitud de los trabajadores, la cual se encuentra determinada por la exploración de la complacencia de dichas necesidades, advirtiendo que la vida motivacional puede ser descrita como una escalada por distintos niveles de una pirámide, comprendida de inferior a superior, por aquellas de índole fisiológica, de seguridad, de amor y pertenencia, autoestima y autorrealización.

Se concuerda con Vargas (2022) quien refiere que las valoraciones de las personas se realizan en razón de la evidencia de predisposiciones, la manera de actuar; que son el resultado de su apreciación respecto de la realidad que se presenta, más de unas probables situaciones que podrían adquirir el carácter objetivo, siendo relevante el abordaje de las percepciones del clima, más que propiamente el mismo clima; sí lo expresan Cruzado y Segura (2018) en el sentido que el accionar de los trabajadores constituye la respuesta directa ante el comportamiento de los directivos y de las condiciones institucionales que ellos aprecian, es decir la valoración del trato que reciben por parte de las autoridades; según Berberoglu (2018) impregna la apreciación que postulan del sentido de pertenencia y las interrelaciones. En tal sentido, el clima institucional en una dirección regional de educación del norte del Perú de acuerdo con Ahmad et al. (2018) se enmarca en las apreciaciones compartidas de los servidores y la

significatividad que ofrecen a las políticas, experiencias y procesos que experimentan en el centro laboral, así como las actitudes que manifiestan siendo reconocidos, ayudados y esperados como capital humano de la entidad.

En torno al clima organizacional, según dimensiones, en la DRE de una región del norte del Perú se advierte que la mayoría de los integrantes del grupo de estudio la perciben en un nivel medio; el 65% en relaciones interpersonales; 63% en cultura institucional; 53% en práctica de valores y 56% en ejercicio de liderazgo, ante lo cual la entidad debe propiciar la comunicación permanente, permitiendo que los trabajadores expresen sentimientos de pertenencia ante ella, fomentando la lealtad de manera recíproca, con ejercicio de liderazgo empoderado, ofreciéndole mucha relevancia a la práctica de valores, la cual debe otorgarle significado a su vida, actuando con rectitud en el cumplimiento de las funciones, advirtiéndole que los trabajadores muestren seguridad y confianza en los realizan.

Se concuerda con la teoría del clima organizacional de Likert (1968) citado por Vargas (2022) refiere que las valoraciones de las personas se realizan en razón de la evidencia de predisposiciones, la manera de actuar; que son el resultado de su apreciación respecto de la realidad que se presenta, más de unas probables situaciones que podrían adquirir el carácter objetivo; se concuerda con Vargas (2022) cuando afirma que se debe realizar las valoraciones de las personas en razón de la evidencia de predisposiciones, la manera de actuar; que son el resultado de su apreciación respecto de la realidad que se presenta, más de unas probables situaciones que podrían adquirir el carácter objetivo, siendo relevante el abordaje de las percepciones del clima, más que propiamente el mismo clima. Se armoniza con Guevara (2017) puesto que el clima organizacional en una DRE en el norte del Perú debe ser apreciado como la predisposición para interactuar con otros a fin de implementar planes comunes, a través de la cooperación, intervención, respeto mutuo y tolerancia de las opiniones discrepantes siendo un componente fundamental de la convivencia humana.

VI. CONCLUSIONES

1. De conformidad con el objetivo específico 1, se identificó que la gestión administrativa se encuentra en un nivel medio (63%) según la apreciación de los integrantes de la muestra de estudio; ante ello es preciso que la DRE del norte del Perú desarrolle de manera apropiada las funciones administrativas básica que repercutan en el mejoramiento de las condiciones de vida de la población.
2. De acuerdo con el objetivo específico 2 se determinó que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio (59%) según lo advierten los integrantes de la muestra; ante lo cual se requiere que la entidad desarrolle estrategias, por la cuales se fomente las relaciones interpersonales, la identidad con la cultura institucional, la práctica de valores y el apropiado ejercicio de liderazgo
3. Según el objetivo específico 3 se identificó que existe correlación directa alta entre las dimensiones de gestión administrativa, advirtiendo que en las dimensiones planificación y relaciones interpersonales se aprecia una correlación $Rho\ Spearman=0.716$; organización y cultura institucional, $Rho=0,724$; dirección y práctica de valores, $Rho= 0,766$; control y ejercicio de liderazgo, $Rho= 0,748$
4. Los hallazgos revelan una correlación significativa directa alta entre las variables de estudio como se confirma con el coeficiente de correlación $Rho\ Spearman=0,88$, lo que implica que a mayor índice de gestión administrativa se presenta mayor índice de clima organizacional en una DRE del norte del Perú.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al señor director regional de educación se recomienda diseñar una propuesta por la cual se fomente una apropiada planificación y organización de las actividades inherentes, así como un buen ejercicio directivo y una adecuada práctica de control.
2. Al jefe de personal se recomienda ejercitar actividades tendientes al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la identificación con la cultura institucional, la buena práctica de valores y un ejercicio de liderazgo fuerte y facultado.
3. A los trabajadores se recomienda, que por su parte impulsen el desarrollo de una correcta gestión administrativa fomentando la creación de un ambiente agradable de trabajo que se vea reflejado en su desarrollo personal, laboral e institucional.

REFERENCIAS

- Ahmad, K., Jasimuddin, S., & Kee, W. (2018). Organizational climate and job satisfaction: Do employees' personalities matter. *Management Decision*, 56(2), 421–440. <https://iranarze.ir/wp-content/uploads/2018/02/E5829-IranArze.pdf>
- Aldaz, A del R., Alvarado, W. Y., Castro, N. A., y Fajardo, C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 6(1), 1-12. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/2213>
- Astudillo, P., Losada, H., Schneeberger, P., Coronado, F. y Curitol, S. (2018). Prevalencia de síndrome de Burnout en un centro de cirugía académico-asistencial público en Chile. *Revista Chilena de Cirugía*, 70(2), 117-126 <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-40262018000200117>
- Balcázar, A. M. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca. *Lúmina*, (21), 140-162. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/3444/6034>
- Balyer, A. y Özcan, K. (2017). Organizational Climate at Primary Schools and Its Influences On Teachers Job Satisfaction. *Kastamonu Education Journal* 25(5) 1737-1752. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/348789>
- Bao, C. L., Marcelo, M. L., Gutiérrez, M. B., Bardales, R. V. Corcino, F. E., y Huamanyauri, W. (2020). *Gaceta Científica*. 6(2), 104-114. <http://diu.unheval.edu.pe/revistas/index.php/gacien/article/view/787/677>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Berberoglu BMC Health Services Research* 18(399), 1-9. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>

- Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Información Tecnológica*. 31(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brito, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. México. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620216>
- Chanca, J. A. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.* 6(22), 270-290. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/818/1340
- Cheung, F., Yeung, D. Y., y Wu, A. M. S. (2018). Employees' perception of leadership styles and successful aging in the workplace. *Journal of Career Development*, 45(6), 610-624. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0894845317727617>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial McGraw Hill. México. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Cruzado, Y. y Segura, A. (2018). Análisis del clima organizacional desde una perspectiva comunicativa a los docentes y padres de familia de la institución educativa N° 10309 "Juan Ignacio Gutiérrez Fuentes" en el centro poblado menor Cascajales -Ciudad Etén. (Tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7223>
- Daza, A., Beltrán, L de J., y Silva, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad Ciencias Económicas*. 29(1), 65-76. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>

- De la Cruz, E., y Huaman, A. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica. Universidad Nacional de Huancavelica.* (tesis de maestría). Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Cruz, L. R., y Ramírez, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de Essalud, Lima. *Ágora Revista Científica.* 8(2), 47-52. <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183/144>
- Díaz, V. (2021). *Gestión administrativa en la calidad de atención al usuario del centro radiodiagnóstico maxilofacial.* (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1025>
- Fanzo, Z. V. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53259/Fanzo_NZV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, B. R., Mendoza, I. A., Olgún, J. E. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación Administrativa.* 51(129), 1-15. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v51n129/2448-7678-ia-51-129-00008.pdf>
- Gonzales, D. J. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología en Estudio.* 24(10), 1-10. <https://www.scielo.br/j/pe/a/m9rHpDz5TfWMCTmLffdq3Wc/?format=pdf&lang=es>
- Gonzales, S. S., Viteri, D.A., Izquierdo, A.M., y Verdezoto, G.O. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. *Universidad y Sociedad.* 12(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&nrm=iso&tlng=en

- Govea, K., & Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación & Negocios*. 13(21), 15-22. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Greer, T. y Shuck, B. (2020). Mounting the new guard: the golden rule as a basis for organizational culture change in response to challenges in academia”, *Advances in Developing Human Resources*, 22(1), 102-12. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1523422319886298>
- Guevara, S.E. (2017). Programa de estrategias socioafectivas para fortalecer el clima escolar en la institución educativa “Cristo Rey” de Fila Alta, Jaén. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18955>
- Guillín, X. M., Mosquera, A. P., & Pérez, I. C. (2022). Gestión administrativa de la Unidad Nacional de Almacenamiento. Cantón Quevedo, provincia Los Ríos. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333-338. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-333.pdf>
- Haradhan, M. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. Munich Personal RePEc Archive, 9(4), 52-79. https://mp.ra.ub.uni-muenchen.de/105149/1/MPRA_paper_105149.pdf
- Hernández, A. L., y Alarcón, M del R. (2022). Modelo de gestión del clima organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral. *Revista de Investigación Enlace Universitario*. 21(1), 26-39. <https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/view/196/272>
- Hernandez, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativas y mixtas*. México: Editorial Mc Graw Hill Education <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/>
- Huamán, E. (2020). *La gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cajamarca*. (Tesis de maestría). Cajamarca-Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Elia%C3%91a%20Del%20Roc%C3%ADo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Lanzara, H. (2022). La pérdida de valores se puede combatir con educación y ética. *Revista Digital de la Cámara de Comercio de Lima*. <https://lacamara.pe/hernan-lanzara-la-perdida-de-valores-se-puede-combatir-con-educacion-y-etica/>
- Lapo, M. D. C., y Bustamante, M.A. (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. doi: 10.4067/S0718-07642018000500245
- Louffat, E. (2018). Administración: Fundamentos del proceso administrativo (4ª ed.). Cengage Learning, Mx Cengage. https://www.academia.edu/36807677/Administracion_Proceso_administrativo_Enrique_Louffat
- Lucero, M. (2019). Programa de gestión administrativa para mejorar el clima institucional de la I.E. N° 11501, distrito de Pomalca. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6818/BC-2653%20LUCERO%20MANAYAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mañas, M. Á., Díaz, P.A., Llopis, J., Nieto, F., y Salvador, C. (2020). Relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational company *Journal of Social Psychology*, 35(1), 100–115. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02134748.2019.1682292?tab=permissions&scroll=top>
- Martínez, I. M., Salanova, M., y Cruz, V. (2020). Our Boss is a Good Boss! Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 36(2), 87–94. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2020a10>
- Mendivel, R. K., Lavado, C. S., y Sánchez, A. (2020). Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad Peruana los Andes, subsidiary Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242/1239>

- Mendoza, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/614/pdf>
- Mendoza, V. M., Moreira, J. S., y Mera, C. L. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. 9(34), 31-40. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301/2532>
- Moreno, S.I., y Pérez, E.O. (2018). Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, (9)1, 13-33. DOI: <http://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Pacheco, R.J., Robles, C.A., y Ospino, A.J. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia. *Inf. tecnol.* 29(5). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500259
- Pereira, A., & Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). *Revista Cientific*, 4(1), 95-115. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/383/515
- Ramírez, R.I., Lay, N.D., y Sukier, H.B. (2020). Management strategy for people management in the mining sector of Venezuela, Colombia and Chile. *Información Tecnológica*. 31(1), 133-140. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-133.pdf>
- Ramírez, T.E. (2019). *Gestión administrativa y control interno en la UGEL San Ignacio*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52175?show=full&locale-attribute=es>

- Reyes, A. (2020). *Gestión administrativa y control interno en la Municipalidad Provincial de Huaraz*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco-Perú.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1858/1/T026_10347477_M.pdf
- Reyes, J., y Moros, H. (2019). Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study. *Estudios del Desarrollo Social*. 7(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
- Rezaee, A., Khoshsima, H. y Zare, B, E. (2019). English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed method. Publisher: Cogent OA. Journal: Cogent Education. 7(1), 1-24.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2331186X.2019.1613007>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, Universidad de Carabobo. 1(25), 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rojas, O.A., Vivas, A.D., Mota, K.t., y Quiñonez, J.Z. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Sophia*. (28).
<http://dx.doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Salvador, J., Marco, G., & Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44(2), 1-18.
<https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/1322/2087>
- Santamaría, J.G., y Ojeda, H.F. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, Ch. y West, M. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102 (3), 468-482.
https://www.researchgate.net/publication/312958612_Organizational_Climate_and_Culture
- Soria, A., Pedraza, N. y Bernal, I. (2020). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29, 1-14. <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2205.pdf>
- Soto, G.M.C., & Inga, A.K. (2019). Systematic review of climate and organizational performance in Lima and Callao. *Revista Investigación y Pensamiento Crítico*. 8(4), 95-117.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172934>
- Sulkowski, L., Andrzej W.; y Robert Seliga, R. (2020), "Changes in the organizational culture of the university in mergers and acquisitions", *Springer International Publishing*, (961).
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-20154-8_54
- Sumba, R. Y., Moreno, P. L. & Villafuerte, N. A. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las mipymes en Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. 8(1), 234-231.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>.
- Suong, H., Thanh, D., y Dao, T. (2019). The Impact of Leadership Styles on the Engagement of Cadres, Lecturers and Staff at Public Universities-Evidence from Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(1), 273-280.
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201915658236074.page>

- Tirado, K.G. (2020). *Gestión administrativa y calidad del servicio al cliente en el colegio químico farmacéutico de La Libertad*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Perú. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1015/tiradovega_kar en.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría Rensis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. 6(1), 1-25. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558/2171>
- Vélez, D., Aragón, R., Rodríguez, M. (2021). Estudio para la calidad y prospectiva de la planeación estratégica organizacional en educación superior. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 32, 151-169. <https://sophia.ups.edu.ec/index.php/sophia/article/view/32.2022.04>
- Wei, Y., y Miraglia, S. (2017). Organizational culture and knowledge transfer in project-based organizations: Theoretical insights from a Chinese construction firm, *International Journal of Project Management*, 35(6), 571-585. <https://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/87432.pdf>
- Wending, Z.A. , Warren, D.C. , Rubin., B.M , Carley , S. & Richards K.R (2020). A Scalable Energy-Economy Model for State-Level Policy Analysis Applied to a Demand-Side Management Program. *Economic Development Quarterly*, 34(4), 372-386. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891242420937792>
- Zamora, M. (2018). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. Almenara: revista extremeña de ciencias sociales, (10), 87-109. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6415690>
- Zhou, H.; Sheng, X.; He, Y.; Qian, X. (2020) Ethical leadership as the reliever of frontline service employees' emotional exhaustion: A moderated mediation model. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 976. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030976>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Gestión administrativa	Conjunto de planes y protocolos desarrollados por los directivos de las entidades, la que se comprende con los propósitos, normativas y presupuesto de la institución para su implementación que satisfaga las expectativas de la institución (Balcázar, 2020).	La variable fue operacionalizada en razón de las dimensiones: planificación, organización, dirección, control, las cuales fueron valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Planificación	Planes y programas definidos	Ordinal	Cuestionario
				Importancia de la planeación		
				Tipos de planes		
				Proceso de planeación		
				Preparación del presupuesto		
			Organización	Establecimiento de áreas de trabajo		
				División del trabajo		
				Departamentalización		
				Jerarquía		
				Coordinación		
			Dirección	Reconocimiento de logros y compromiso		
				Comunicación		
				Motivación		
				Liderazgo		
				Toma de decisiones		
			Control	Normas y políticas de control		
				Tipos de control		
Monitoreo						
Proceso de control						
Desempeño						
	Siempre					
	A veces					
	Nunca					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Clima organizacional	Constituye el ambiente físico y social en el que un trabajador ejerce sus funciones cotidianamente (Sumba et al., 2022),	La variable será operacionalizada en razón de las dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, práctica de valores, ejercicio de liderazgo, las cuales han de ser valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Relaciones interpersonales	Actitudes personales	Ordinal	Cuestionario
				Capacidad de comunicación		
				Actividad creadora		
				Valoración de los demás		
				Diálogo horizontal		
			Cultura institucional	Tradición		
				Unidad		
				Sentido de pertenencia		
				Reciprocidad		
				Predicar con el ejemplo		
			Práctica de valores	Trascendencia		
				Rectitud de comportamiento		
				Trato respetuoso, amable y cortés		
				Asumir consecuencia de actos		
				Fomento de la lealtad		
			Ejercicio de liderazgo	Reglas claras		
				Tener brújula		
				Sentido de proporción		
				Autoridad moral		
				Confianza y seguridad		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de gestión administrativa

Autora: Br. Portocarrero Díaz, Cecibel

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM

Ítems	Escala de valoración		
	Nunca (1)	Casi siempre (2)	Siempre (3)
Dimensión 1. Planificación			
1. Los planes y programas de las diferentes áreas de la institución se muestran claramente definidos			
2. La institución socializa los objetivos estratégicos			
3. La entidad planifica adecuadamente el presupuesto institucional			
4. La institución planifica y da a conocer con antelación la visión y misión institucional			
5. Se formula y emplea los cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo de la institución			
Dimensión 2. Organización			
6. Se precisa las áreas de trabajo y las funciones.			
7. Se actualizan los manuales de funciones en la institución			
8. El espacio físico en la institución en que labora se encuentra establecido			
9. La institución pone de manifiesto un cronograma actualizado			
10. En la institución se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios.			
Dimensión 3. Dirección			
11. La dirección recompensa la labor destacada			
12. La dirección promueve el trabajo en equipo para optimizar la calidad del servicio			
13. Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo			
14. Se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales			
15. Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.			
Dimensión 4. Control			
16. Se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora			
17. Se evidencian normas y políticas de control en la institución.			
18. La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.			
19. Se evalúa adecuadamente el desempeño de los trabajadores de la institución			
20. Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la institución.			

Cuestionario de clima organizacional

Autora: Br. Portocarrero Díaz, Cecibel

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM

Ítems	Escala de valoración		
	Nunca (1)	Casi siempre (2)	Siempre (3)
Dimensión 1. Relaciones interpersonales			
1. Los trabajadores muestran actitudes personales positivas			
2. La entidad promueve el intercambio de puntos de vista			
3. El personal busca siempre salir de lo rutinario			
4. Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores			
5. Se propicia el diálogo fluido y horizontal			
Dimensión 2. Cultura institucional			
6. La institución ofrece sus servicios atendiendo a su tradición			
7. Los trabajadores sienten que la entidad es una sola			
8. Expresa sensaciones de pertenecer a la institución			
9. En la institución se aprecia cohesión organizacional			
10. Los trabajadores de la entidad predicán con el ejemplo			
Dimensión 3. Práctica de valores			
11. La práctica de valores le dan significado a la vida			
12. El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones			
13. En el lugar de trabajo se desenvuelve en forma respetuosa, amable y cortés			
14. Asume responsablemente las consecuencias de sus actos			
15. Las autoridades y los trabajadores fomentan la lealtad de manera recíproca			
Dimensión 4. Ejercicio de liderazgo			
16. En la institución se cambian las reglas de juego en forma permanente			
17. Los trabajadores conocen el derrotero a seguir			
18. Se aprecian actitudes de rencor y resentimientos en la entidad			
19. En la institución se hace lo que se dice			
20. Los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen			

Anexo 3. Validación y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión administrativa

3. TESISTA:

Br. Portocarrero Díaz, Cecibel

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Portocarrero Díaz, Cecibel

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ROMERO PERALTA**
Nombres **ALVARO RAFAEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16408536**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION
DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **10/02/2012**
Resolución/Acta **0092-2012-UCV**
Diploma **A1284841**
Fecha Matricula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
03 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000846371

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 03/08/2022 22:00:50-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión administrativa

3. TESISISTA:

Br. Portocarrero Díaz, Cecibel

4. DECISIÓN:

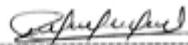
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Mg. Eiry Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Portocarrero Díaz, Cecibel

4. DECISIÓN:

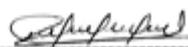
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Mg. Eiry Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHOPITEA BALAREZO**
Nombres **ERLY GICELA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **40055868**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION
CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **14/05/2014**
Resolución/Acta **0640-2014-UCV**
Diploma **A1669723**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
03 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000846401

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Activo: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 03/08/2022 22:04:39-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://entlinea.sunedu.gob.pe>

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión administrativa

3. TESISISTA:

Br. Portocarrero Díaz, Cecibel

4. DECISIÓN:

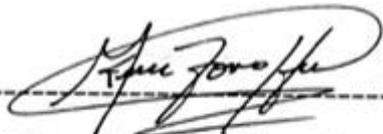
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dra. María Elisa Toro Herrera
DNI 40273864

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Portocarrero Díaz, Cecibel

4. DECISIÓN:

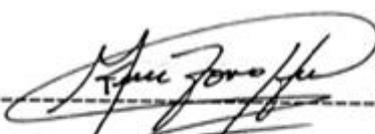
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dra. María Elisa Toro Herrera
DNI 40273864



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **TORO HERRERA**
Nombres **MARIA ELISA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **40273864**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **06/05/17**
Resolución/Acta **0110-2017-UCV**
Diploma **052-009287**
Fecha Matrícula **05/08/2014**
Fecha Egreso **30/07/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
03 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000846411

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 03/08/2022 22:07:25-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión administrativa

3. TESISISTA:

Br. Portocarrero Díaz, Cecibel

DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022

Dr. Jorge Alberto Alva Mori
DNI 33432722

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Portocarrero Díaz, Cecibel

DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

clayo, 15 de mayo de 2022

Dr. Jorge Alberto Alva Mori
DNI 33432722



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ALVA MORI**
Nombres **JORGE ALBERTO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **33432722**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **11/10/21**
Resolución/Acta **0620-2021-UCV**
Diploma **052-129799**
Fecha Matrícula **04/08/2018**
Fecha Egreso **08/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
03 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000846422

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 03/08/2022 22:08:17-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión administrativa

3. TESISISTA:

Br. Portocarrero Díaz, Cecibel

4. DECISIÓN:

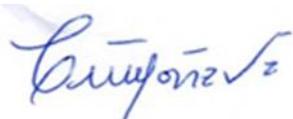
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dra. Cinthia Gonzales Vasquez
DNI 41742230

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Portocarrero Díaz, Cecibel

DECISIÓN:

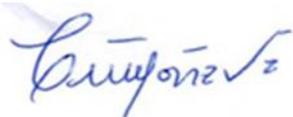
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dra. Cinthia Gonzales Vasquez
DNI 41742230



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GONZALES VASQUEZ**
Nombres **CINTHIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **41742230**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **11/10/21**
Resolución/Acta **0620-2021-UCV**
Diploma **052-129802**
Fecha Matrícula **04/08/2018**
Fecha Egreso **08/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
03 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000846435

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 03/08/2022 22:11:50-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Matriz de datos de la variable gestión administrativa

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - Editor de datos SPSS

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ventana ?

6 : 11 1 Visible: 21 de

	ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
6	.	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	1
7	.	2	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2
8	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
10	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	.	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1	2	2	2
12	.	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2
13	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	.	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
15	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	.	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	1
17	.	3	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2
18	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
20	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	.	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1	2	2	2

Vista de datos Vista de variables / SPSS El procesador está preparado

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	20

Matriz de datos de la variable clima organizacional

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - Editor de datos SPSS

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ventana ?

1 : 11 1 Visible: 21 de

	ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	.	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1
2	.	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2
3	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
4	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
5	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	.	3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1
7	.	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2
8	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
9	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
10	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	.	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1
12	.	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2
13	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
14	.	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
15	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	.	3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables / SPSS El procesador está preparado

Estadísticos de fiabilidad

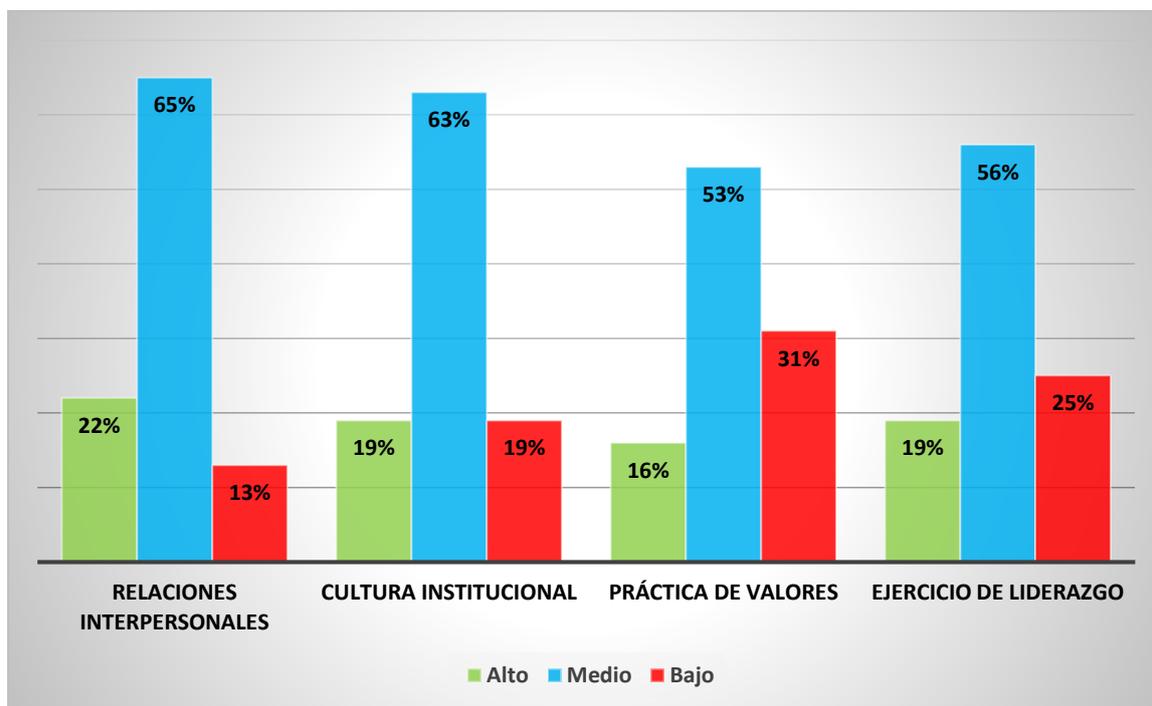
Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	20

Anexo 4. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú?</p>	<p>Objetivo Principal Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú</p> <p>Objetivos Específicos Identificar el nivel gestión administrativa Establecer el nivel clima organizacional Analizar las valoraciones del de la gestión administrativa y el clima organizacional</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁: Existe relación significativa entre gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú</p>	<p>V1: Gestión administrativa</p> <p>V2: Clima organizacional</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Trabajadores de la Dirección Regional de Educación del norte del Perú</p> <p>Población</p> <p>32 trabajadores</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental correlacional</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Prueba no paramétrica</p>

Anexo 6

Nivel de clima organizacional, según dimensiones



Respecto del clima organizacional, según dimensiones, en la DRE Amazonas se advierte que la mayoría de los integrantes del grupo de estudio la perciben en un nivel medio; el 65% en relaciones interpersonales; 63% en cultura institucional; 53% en práctica de valores y 56% en ejercicio de liderazgo, ante lo cual la entidad debe propiciar el diálogo fluido y horizontal, permitiendo que los trabajadores expresen sentimientos de pertenencia ante ella, fomentando la lealtad de manera recíproca, con ejercicio de liderazgo empoderado.