



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores
de una Ugel del Cusco, 2022**

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

AUTOR:

Aparicio Huillca, Gustavo (orcid.org/0000-0002-4312-8480)

ASESOR:

Dr. Merino Nuñez, Mirko ([orcid.org/ 0000-0002-8820-6382](https://orcid.org/0000-0002-8820-6382))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso, a mi hijo y esposa quienes fueron la motivación para seguir escalando en el área profesional, mi madre, padre y hermanas que siempre me motivaron a continuar creciendo en el área profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la inteligencia, mi familia que tuvieron que hacer muchos sacrificios, mis colegas de trabajo docentes de la universidad que coadyuvaron al logro de este objetivo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	53

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Muestra del estudio	21
Tabla 2. Niveles de la gestión administrativa y sus dimensiones	25
Tabla 3. Niveles del clima organizacional y sus dimensiones	26
Tabla 4. Contingencia de la gestión administrativa y clima organizacional	27
Tabla 5. Contingencia de la planeación y clima organizacional	28
Tabla 6. Contingencia de la organización y clima organizacional	29
Tabla 7. Contingencia de la dirección y clima organizacional	30
Tabla 8. Contingencia del control y clima organizacional	31
Tabla 9. Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis general	32
Tabla 10. Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis específica 1	33
Tabla 11. Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis específica 2	34
Tabla 12. Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis específica 3	35
Tabla 13. Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis específica 4	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de la investigación	19

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi en Cusco, acogiéndose a un proceso metodológico de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, alcance explicativo y de diseño no experimental, correlacional causal, el cual consideró como muestra a 45 trabajadores del área de gestión pedagógica de la UGEL Quispicanchi, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para recabar información de las variables, las cuales con anticipación se validaron por especialistas, y se determinó la confiabilidad de los mismos con el soporte de alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados, se realizó el análisis inferencial con apoyo de la prueba de regresión logística ordinal, donde el ajuste de modelo evidenció que el p-valor fue de 0,000, permitiendo afirmar que la gestión administrativa es factor influyente en el clima organizacional, además, los resultados R^2 , permitieron concluir que la gestión administrativa según Cox y Snell explica el 59,9 % de la variación del clima organizacional, y para Nagelkerke, el 85,6 % de la variabilidad del clima organizacional fue explicado por la gestión administrativa.

Palabras claves: Gestión administrativa, clima organizacional, procesos de gestión.

Abstract

The objective of this study was to determine the influence of administrative management on the organizational climate according to the workers of the UGEL Quispicanchi in Cusco, using an applied methodological process, quantitative approach, hypothetical-deductive method, explanatory scope and non-experimental design, The sample included 45 workers from the pedagogical management area of the UGEL Quispicanchi, to whom two questionnaires were applied to collect information on the variables, which were validated in advance by specialists, and their reliability was determined with the support of Cronbach's alpha. As for the results, the inferential analysis was performed with the support of the ordinal logistic regression test, where the model adjustment showed that the p-value was 0.000, allowing to affirm that administrative management is an influential factor in the organizational climate, in addition, the R2 results allowed to conclude that administrative management according to Cox and Snell explains 59.9% of the variation of the organizational climate, and for Nagelkerke, 85.6% of the variability of the organizational climate was explained by administrative management.

Keywords: *Administrative management, organizational climate, management processes.*

I. INTRODUCCIÓN

El actual contexto, exige a las organizaciones, entre ellas la de ámbito educativo, ser más eficaces y eficientes en sus procesos, y así se logren los objetivos y llegar a estar a la altura de la expectativa que el mercado laboral demanda (Martínez y Valenzo, 2020). Además, dentro el ambiente de trabajo actual el cual difiere al del pasado, debido a que existen abrumadores desafíos que deben enfrentar toda entidad en todos sus niveles, incluyendo la necesidad de aumentar su competencia, altos niveles de innovación tecnológica, estructura organizacional, y retos que enfrentan los trabajadores, como la redefinición de su prestación laboral, adaptación a los procesos organizacionales, modelos de trabajo flexible y conciliación de lo laboral y personal, los cuales pueden ser abordados a partir del clima organizacional (Díaz y Carrasco, 2018).

A partir del ámbito internacional, si una organización planea ser competente, debe poseer la estrategia necesaria de tal manera poder seguir vigente, por ello, el recurso humano, es un factor relevante ya que poseen la habilidad necesaria en cuanto al trabajo y ser eficiente, caso contrario si no poseen ciertas habilidades deben de capacitarse más (Davidescu et al., 2020). Asimismo, Damianus et al. (2021) dio a entender que las cuestiones que se refieren al clima organizacional se han dejado de lado durante el proceso administrativo, debido a que la dirección organizacional se ha centrado en la gestión de la eficacia, siendo afectado según (Sambandam y Chockalingam, 2019) la temperatura organizacional, lo que afecta al comportamiento, motivación y compromiso de los trabajadores.

Desde la perspectiva latinoamericana, el clima organizacional, ha sido considerado como una parte relevante de la estrategia de entidades públicas y privadas, unificado por componentes personales, psicológicos, grupales y organizacionales, implicando el trato de un conjunto de particularidades que juegan positiva o negativamente al contexto de trabajo, porque el clima organizacional aporta una visión general, factible y de múltiples percepciones de la entidad organizacional (Gonzáles et al., 2021). Asimismo, Daza et al. (2020), manifestaron que la mayor cantidad de empresas hablan de competencia, mayor producción e innovación, pero si se desea alcanzar tales estándares, los directivos deben de reconocer y analizar al clima organizacional, para llegar a tomar la decisión en base

a la gestión, debiendo permitir que se oriente la acción organizacional y así mejorar continuamente el aspecto técnico y el recurso humano, ya que es considerado como motor de la organización, y merece que sus condiciones laborales sean óptimas para obtener su mejor desempeño.

En la realidad nacional, la consecuencia de un clima organizacional malo, llega a afectar críticamente el grado de producción de una entidad y en la satisfacción de los trabajadores, asimismo, Carhuavilca y Silva (2021), mencionaron que tal situación se acentúa porque la satisfacción de los trabajadores, no es el conveniente, desmotivando de manera considerable la realización de los trabajos que tenían designados, de la misma manera, el bienestar del trabajador impacta de manera negativa, llegando a relatarse en las opiniones de los peruanos quienes manifestaron que el clima organizacional incide sobre su desempeño diariamente.

Y, a nivel local, en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Quispicanchi, se ha evidenciado una gran serie de problemas relacionados al clima organizacional, debido a que algunos trabajadores demuestran estar desmotivados, con señales de agotamiento y alto estrés, además, se ha presentado escasas oportunidades de colaboración e integración entre las áreas de trabajo, que incide sobre el rendimiento, además, de estar presionados por los jefes en el cumplimiento de los trabajos de manera rápida y óptima, en especial aquellos trabajos que involucran procesos administrativos, por ello, en el presente trabajo se propone como factor influyente a la gestión administrativa, debido a que puede mejorar la ejecución y potenciación de trabajos, apoyando al desarrollo profesional del recurso humano y por ende un mejor clima organizacional que contribuya al crecimiento organizacional.

En relación a lo mencionado, se ha llegado a la conclusión de proponer como problema general: ¿Cómo influye la gestión administrativa en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022?, y a partir de tal propuesta, se ha desglosado los siguientes problemas específicos: ¿Cómo influye el proceso de planeación en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022?; ¿Cómo influye el proceso de organización en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL

Quispicanchi. Cusco, 2022?; ¿Cómo influye el proceso de dirección en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022?; y ¿Cómo influye el proceso de control en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022?

En cuanto a la justificación, se consideró realizar tal acción bajo la perspectiva de tres criterios, donde el primero es desde la vista teórica, debido que se consideró trabajos de los últimos años, que aportaron a la edificación de un sustento teórico y estado muy consistente, facultando enriquecer el conocer de ambos fenómenos investigativos, que proyectándose a futuro, pueden ser tomados en cuenta para otros trabajos investigativos, que hagan uso de alguna de las perspectivas del presente trabajo, además, es de necesidad manifestar que se consideró el sustento teórico de Federico y Loguzzo (2016), quienes permitieron describir a la gestión administrativa y de la misma manera lo de García et al. (2020), los cuales proporcionaron un conjunto de dimensiones y así describir al clima organizacional.

Además se consideró justificar la presente investigación a partir perspectiva práctica, debido que se ha evidenciado clara y precisamente la situación actual de los fenómenos a investigar, dando a conocer si se ha llegado a encontrar debilidades o caso contrario fortalezas, aportando de esa forma la identificación de particularidades existentes, desde la perspectiva de la muestra considerada en el estudio, los cuales se espera sean útiles y que luego, todo trabajador que forma parte de la dirección de la UGEL Quispicanchi, con tal información tome decisiones oportunas, que incidan en la mejora o caso contrario fomento de las particularidades detectadas, proporcionando beneficio a los trabajadores y por ende a la propia gestión de dicha entidad pública educativa.

Por último, el tercer criterio se basó en el soporte metodológico, porque se ha seleccionado como estrategia metódica un proceder explicativo, apuntando a determinar la incidencia de la gestión administrativa en el clima institucional, en términos de causas que generan efecto, asimismo, por aportar al abordaje de los objetivos planteados, poniendo a prueba las hipótesis y proporcionando respuestas a las problemáticas investigativas, además, se llegó a edificar dos cuestionarios con la finalidad de aportar al recojo objetivo y fiable de la información necesaria de

ambos fenómenos, facultando proporcionar consistencia y objetividad a tal procesos al evidenciar aspectos importantes de ambas variables.

Además, se ha considerado el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022; y como objetivos específicos: Determinar la influencia del proceso de planeación en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022; Determinar la influencia del proceso de organización en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022; Determinar la influencia del proceso de dirección en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022; y Determinar la influencia del proceso de control en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022.

Finalmente, se trabajó la siguiente hipótesis general: La gestión administrativa influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022; y como hipótesis específicas: El proceso de planeación influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022; El proceso de organización influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022; El proceso de dirección influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022; y El proceso de control influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre los antecedentes a nivel internacional, se consideró, lo realizado por Paredes y Quiroz (2021), quien han llegado a determinar la asociación del clima organizacional y el desempeño en el trabajo, a partir de la consideración de un método aplicado y de alcance correlacional, la cual consideró a 379 trabajadores de tres cadenas como parte de la muestra, además, al recoger la información, se aplicó un cuestionario de 55 ítems, valorados por una escala Likert, validados y confiables. El procesamiento de los datos, permitió evidenciar que estadísticamente que la asociación de las variables posee significancia, también fue directa y de baja potencia, debido a que el p-valor del test de Spearman fue de 0.000 y la correlación de 0.294, concluyendo que el positivo clima organizacional, predice un óptimo desempeño laboral. Asimismo, manifestar que tal resultado fue debido a que se facilitaron mecanismos técnicos y tecnológicos que incidieron sobre la facilitación de tareas, desembocando en resultados complacientes, aportando a la obtención de las metas organizacionales.

En cuanto, al trabajo de Li (2021), tuvo como propósito analizar los efectos al aplicar la tecnología informática en la gestión administrativa, aportando a mejoras en su optimización referente a la calidad de los servicios educacionales y universidades de Guangdong, China, impulsando el desarrollo de la formación de la educación superior, además el estudio fue de tipo exploratorio, de enfoque cualitativo, y de diseño de campo, donde por medio de la revisión documental, se llegó a recabar información sobre la aplicación de la tecnología informática y sus bondades en favor de la gestión educativa, no solo proporcionando una nueva manera de trabajar, sino que también aporte a la mejora de los procesos administrativos, esperando que se brinde un mejor servicio, en beneficio del desarrollo de las escuelas y universidades. Referente a los resultados, se concluyó que la corroboración de introducción tecnología informativa a los trabajos administrativos, se considera como un recurso estratégico relevante, que faculta la implementación de mejoras al proceder administrativo, beneficiando al funcionamiento institucional y calidad de servicio.

Además, Ignatjeva y Zedgenizov (2021), se plantearon como objetivo analizar la situación del apoyo organizacional digitalizado en beneficio de la gestión

administrativa del sector empresarial, debido a que la digitalización y sistematización de procesos, se ha convertido en un área prometedora de política económica, destacando un proceso metódico, de enfoque cualitativo, asimismo, el estudio evidencia, que las condiciones modernas de desarrollo digital sobre la gestión, su impacto regulador del estado sobre los negocios está cambiando, además, también se llegó a identificar la dirección clave y la prioridad de estrategias al utilizar recursos tecnológicos digitales relacionados con el estado y la empresa. Como resultados del estudio, se pudo afirmar, que la influencia regularizada del estado sobre las empresas y la óptima condición digital, en referencia a los procesos administrativos, genera la manifestación de cambios relevantes, aportante relevancia y trascendencia a la estrategia de digitalización, con motivo de realizar los trabajos superiores, impulsando a la obtención de eficacia organizacional y éxito.

De igual forma, Govea y Zuñiga (2020), llegaron a establecer la asociación del clima organizacional y la satisfacción en el trabajo, desde la perspectiva de los trabajadores de una empresa de servicio de Guayaquil, Ecuador, considerando como estrategia metódica, un trabajo básico y de alcance correlacional, cuya muestra fue de 40 docentes seleccionados por conveniencia, a quienes se les proporcionó para recabar información dos cuestionarios. Sobre los resultados que se llegaron a obtener, se pudo deducir que el 25,0 % de los trabajadores estuvo totalmente de acuerdo con el clima organizacional, 35,0 % de acuerdo, 20,0 % indeciso, 15,0 % en desacuerdo y el 5,0 % totalmente en desacuerdo, asimismo, en la corroboración de los supuestos, se hizo uso de la prueba de Chi², consiguiendo un 10,57 comparado con el Chi—crítico de 7,779, determinando, que el vínculo entre las variables es significativo, es decir, una percepción apropiada del desarrollo del clima organizacional aporta a que los trabajadores de una empresa de Guayaquil se sientan satisfechos en su trabajo. También, el estudio aportó a evidenciar los factores intervinientes de tal relación, resaltando la importancia de la comunicación.

Y, consumando los estudios internacionales, se llegó a considerar lo realizado por Ependi et al. (2020), quien estableció el impacto del clima organizacional sobre el compromiso organizacional, en trabajadores rotativos de un

bando de Yakarta, Indonesia, cuyo proceso metódico fue de descriptivo-cuantitativo, donde con apoyo del muestreo probabilístico de tipo estratificado, se ha determinado que 78 trabajadores formen parte del presente trabajo. Además, la técnica al recabar información fue un cuestionario, apoyado por un método documentaria y la técnica de análisis de regresión lineal. En referencia a los resultados, existe asociación significativa y directa entre el clima organizacional y el compromiso con la organización, donde el valor-negativo fue de -0,177 y los hallazgos de la prueba t fueron de -1,737, lo cual evidencia que la t es menor a la t de la tabla ($-1,737 < 1,995$), además el Pseudo R2 fue de 0,220, lo cual permitió concluir que el clima organizacional explica el 22.0 % del compromiso con la organización.

A nivel nacional, se ha considerado como antecedente al estudio de Fernández (2021) donde se estableció la asociación de la gestión administrativa y el desempeño en el trabajo, realizada en una entidad educacional ubicada en Arequipa, cuyo proceso metódico, fue de tipo básico y de alcance correlacional, contando con una muestra seleccionada por conveniencia de 28 trabajadores de diferentes niveles educativos, además, para recoger información se construyeron dos cuestionarios los cuales ha llegado a validarse y a determinar la confiabilidad. En cuanto a los hallazgos, el 10,71 % de los trabajadores evaluó a la gestión administrativa en nivel bajo, 17,86 % medio y el 71,43 % alto, además el resultado inferencial, permitió afirmar que estadísticamente existe asociación positiva y de alta potencia entre los fenómenos, ($p\text{-valor}=0,000$, $r=0,834$), rechazando la hipótesis nula, y concluyendo que óptima gestión administrativa, incide sobre el desempeño laboral. Cabe mencionar, que, a pesar de la instauración de la educación a distancia, se pudo gestar plataforma para brindar la enseñanza de calidad, además, se destacó la predisposición del directivo a escuchar sugerencias.

Anchelia-Gonzales et al. (2021), determinaron la asociación de la gestión administrativa y el clima en el trabajo, desde la perspectiva de los trabajadores del ambiente educativo, el cual se desarrolló desde la propuesta de estudio básico y de alcance correlacional, además, consideraron a 88 trabajadores para formar parte de la muestra, y se llegaron a construir dos cuestionarios, para poder recoger la perspectiva de los fenómenos a investigar, los cuales se validaron y se hallaron

confiables. En referencia a los hallazgos, con soporte en el test de Spearman, se llegó a constatar que el p-valor posee un índice de 0.000 y la correlación de 0.407, permitiendo que se concluya que tal asociación fue directa y de moderada potencia, en tal sentido, se evidenció que la implicancia laboral posee un rol mediador, patentado donde la participación en las actividades incide sobre la satisfacción y el clima de la organización,

Dávila et al. (2021), determinaron la asociación del clima organizacional y la satisfacción de la labor de los trabajadores de una empresa industrial ubicada en Lima, desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico y con nivel de profundidad correlacional, la cual constató que 316 trabajadores formaron parte del estudio, donde con la construcción de dos cuestionarios se pudo recoger la información, los cuales con antelación se han validado para evidenciar la objetividad de los mismos y su consistencia al someterlo a verificación de la confiabilidad. En cuanto a los hallazgos, el 4.75 % manifestó que el clima organizacional fue bueno, 71.20 % en nivel regular y el 24.05 % malo, de igual manera, con soporte en el test de Spearman, se constató que existe asociación entre los fenómenos no significativos, ($p=0,316$, y $r=0,559$), concluyendo que un buen clima organizacional, no necesariamente evidencia una satisfacción laboral alta. Cabe mencionar, que existieron diferentes factores que determinaron la satisfacción de los trabajadores, también recurrente en su relación con otros trabajadores lo que estableció el clima en el trabajo.

Olivera et al. (2021), determinó la asociación del desempeño en el trabajo y el clima organizacional, dentro del ambiente de una organización textil ubicada en Lima, cuya estrategia metódica fue básica y de nivel correlacional, donde 80 trabajadores de la empresa participaron del estudio, llegando a contestar desde su percepción las cuestiones de dos cuestionarios, los cuales con anticipación se validaron y determinaron su fiabilidad respectivamente. En cuanto a los hallazgos, se constató que el 2.5 % de quienes trabajan en la empresa textil evaluó al clima organizacional en nivel inadecuado, 41,3 % adecuado y 56,3 % muy adecuado, asimismo, por medio de la prueba de ajuste de modelo, se constató que el clima organizacional es factor influyente sobre el desempeño laboral, asimismo, se obtuvo una puntuación de Wald de 17,358, situándose en nivel adecuado del clima

organizacional contrastado con el desempeño en el trabajo. Además, el clima organizacional se basa en el estado emocional del colaborador, implicado por situaciones dadas en la organización.

Y finalmente, se ha considerado lo realizado por, Urbano (2018), quien estableció la asociación del clima organizacional y el desempeño en el centro de labores dentro de una entidad de servicio de agua en Huaraz, cuya estrategia metodológica, fue básica y de nivel correlacional, donde la muestra la conformaron 13 trabajadores del ALA-HZ, los cuales se seleccionaron intencionalmente, asimismo, se recabo la información, se utilizó un cuestionario, por medio de una escala de actitud, siendo tales instrumentos validados y confiables. Referente a los resultados se evidencia que los factores con menor desarrollo sobre el clima organizacional, son la autorrealización y el involucramiento en la labor y de gran relevancia al factor tecnológico, además apoyado por la prueba de Chi², se pudo constatar que el t-crítico fue de 88.25 inferior al resultado estadístico t-calculado de 839.44, considerando que la optimización del clima organizacional aporta al mejoramiento del desempeño en el trabajo de los trabajadores de una entidad de servicio de agua.

Sobre las bases teóricas, se ha llegado a considerar a la Teoría Científica, en la variable gestión administrativa, considerada como la primera escuela que aborda la gestión clasista, perspectiva proporcionada por Taylor, el cual es considerado como padre del proceder gestual científico, porque proporcionó una forma eficiente de realizar los procesos de trabajo (Hussain et al., 2019). Asimismo, la presente Teoría Científica, llegó a considerarse como una primera forma de proporcionar consistencia a la teoría referente a la administración, que hasta ese instante fue valorada solo como una estrategia o técnica, pero desde el soporte de entidades racionales de trabajo, se llegó a otorgar un soporte científico. Además, la presente Teoría Científica, evidencia como finalidad la búsqueda de aporte eficaces proporcionando respuesta a problemas referentes a lo producido y a la eficacia de la organización (Ortiz, 2018).

Cabe mencionar, que aportando también al sustento teórico de la gestión administrativa, se ha ubicado a la Teoría Administrativa, postulado por Fayol, el cual evidencia poseer tres perspectivas los cuales para Hatchuel y Segrestin (2018) son

el punto de partida del proceso administrativo, siendo la primera aseveración, dar a entender que todo lo perdido debido a la acción organizacional, deriva de los ineficientes actos que se dan a diario, la segunda aseveración, manifestó que la solución a tales actuaciones ineficaces se derivan de una eficiente administración sistematizada y no solo en el exclusivo rendimiento de los trabajadores, y la tercera aseveración, da a entender que una gran administración se puede aplicar a cualquier tipo de colaborador o de trabajo, por ende tales actividades forman parte de un proceso administrativo y por una ciencia verdadera.

En cuanto al enfoque clásico, aportó también al estudio de la gestión administrativa, debido que considera una gran variedad de problemas, que iniciaron en los tiempos de revolución industrial, la cual se basa en dos particularidades relevantes, como son la insostenibilidad de crecimiento y la desorganización organizacional, así también radica en la necesidad de proporcionar una atención a los componentes que proporcionan eficiencia y competitividad a las organizaciones (Hussain et al., 2019). De tales situaciones, es destacable aseverar que en todo proceder administrativo, se encuentra centrado en las actividades incidentes en el proceder productivo, los cuales se consideran como tradicionales, que se orientan a solo observar hechos que se suscitan en el proceso productivo y al análisis de trabajos que son desarrollados por las entidades organizacionales (Altingag y Bilaloglu, 2020). Por último, Abun et al. (2021) aseveró factores incidentes en la producción, como el tiempo, movimiento, planeación, control, distribución, remuneración, eficiencia y talento, se consideran factores que pertenecen al enfoque clásico de la administración.

En relación a la base conceptual, de la gestión administrativa, vista según Vasquez et al. (2021), como toda actividad emprendida con la finalidad de coordinar todos los esfuerzos de un equipo, es decir, que es la forma, seleccionada al tratar de obtener y desarrollar los objetivos y alcanzar las metas, con apoyo de personas y de recursos por medio del desempeño de ciertos trabajos relevante como lo son los procesos administrativos (planear, organizar, direccionar y controlar). Referente a tal afirmación, la gestión administrativa, llega a centralizarse en todo esfuerzo colectivo, con el propósito de ejecutar todas las actividades que proponen las entidades organizacionales, procurando alcanzar un fin, por medio de una gran

gama de actuaciones organizadas (Chávez-Haro et al., 2020). Desde otra perspectiva, la gestión administrativa, según Cedeño y Pérez (2021), es definida como un conjunto de actuaciones por medio de las cuales el personal directivo, desarrolla ciertos trabajos mediante el cumplimiento de diversas fases del proceso administrativo.

De igual manera, Anchelia-Gonzales et al. (2021), definieron a la gestión administrativa como un conglomerado de trabajos y procesos previamente definidos, que el personal directivo tiende a impulsar su desarrollo en función a los recursos que se dispongan (recurso material, humano, otros). Ocando (2017), manifiesta; se entiende como una serie de procesos que se deben ejecutar con el propósito de trasladar un conjunto de recursos que estén disponibles, a fin de reflejar los propósitos de una entidad, por tal motivo tales procesos competen una gran gama de requisitos como la planeación, asignación de tareas, delimitación funcional y especialmente la toma de decisión y manejo de problemas, que pueden suscitarse dentro del contexto organizacional. Cabe mencionar, que tales aseveraciones, permiten concluir que, para administrar correctamente, es necesario tener en cuenta todo componente que es parte de una dinámica organizacional, a partir del vínculo del centro con su entorno, asignación de trabajos y manejo del personal y demanda administrativa de la entidad organizacional.

También, El-Taliawi y Van Derwal (2019), dio a entender que el desarrollo de la capacidad al implementar planes y programas de políticas de forma efectiva es de crucial importancia en el éxito de las entidades organizacionales, de hecho, contar con un sector capaz de alinear de manera óptima los recursos con las acciones y de implementar las políticas diseñadas, es ampliamente considerado como un factor crucial en la calidad de servicio de cualquier organización. Además, la capacidad organizacional y operativa, posee un vínculo estrecho con la capacidad administrativa, la cual se basa en gestionar sus recursos humanos y físicos al cumplir con las metas organizacionales, enfocados específicamente en cómo se debe organizar, implementar, operar y desempeñarse.

Además, dentro de la gestión administrativa, se percibe un proceder de desarrollo de la capacidad para administrar, mediante el cual se pone énfasis en que los trabajadores, desarrollen capacidad de enriquecerse de conocimiento e

información, desarrollando sus habilidades, capacidad individual y animando a que formen parte de las decisiones organizacionales, desarrollando la capacidad de motivación y toma de decisión acertadas y con anticipación para la disminución de errores (Ibrahim y Al Shari, 2020). De tal manera, se evidencia que en distintas organizaciones a menudo se experimenten relevantes cambios en su acción y planeación, como resultado de cambios en el desarrollo de los trabajos y enfrentamiento a nuevos desafíos, aumentando el nivel de complejidad, considerando los cambios tecnológicos e incremento de las competencias e intensidades en el conocimiento.

En tal sentido, toda mejora de la propuesta y la capacidad de grandes organizaciones, se evidencia al tener que adaptar su proceder administrativo a nuevos cambios respondiendo al requerimiento de tales demandas (Mahdi et al., 2020), es decir, que el direccionamiento de las organizaciones necesita estar enfocada a aplicar algunas conceptualizaciones, como de gestión integral para la propuesta de calidad, ventajas competitivas, gestiones sobre el conocimiento y desarrollo administrativo, los cuales son dependientes del performance de los colaboradores, su nivel de eficiencia y la manera de enfrentar por parte de la gestión realizada por los directivos de tales entidades.

En cuanto a las dimensiones, se tomó en cuenta lo postulado por Federico y Loguzzo (2016), quienes, a partir de la perspectiva de Fayol, llegaron a identificar cuatro de los procesos para una conducción sustentada de la organización, de tal manera, a continuación, se especificó las funciones que forman parte del ciclo de gestión administrativa:

Dimensión 1: La planeación, proceso donde se percibe la determinación de las particularidades o criterios de manera generalizada, basada en determinar la base que proporcione un camino a la acción futura, es decir, se basa en la determinación de la visión y metas que deben ser propuestas a un futuro, siendo estos los pilares a lo que se quiere conseguir, lineamiento general de toda actuación que debe realizarse para la consecución de los objetivos propuestos, de tal manera, el proceso de planeación, básicamente se encarga de la propuesta de objetivos que se quieren llegar a conseguir y la metodología de acción para que se lleguen a cumplir (Federico y Loguzzo, 2016). Asimismo, la planeación es una

estrategia que promueve procesos preparativos, de instauración, esclarecedores, de ampliación y establecimiento, de planes generales con la finalidad de desarrollar la política, proceso, técnica y conjetura de diversos problemas para dar cumplimiento a la finalidad institucional (Robbins, 2018).

Dimensión 2: La organización, basado en la estructuración de la organización con fines determinados, proyectados para la consecución y abordaje de los objetivos propuestos. Tal proceder, se basa en la estructura de la organización, para que se consigan abordar los objetivos preestablecidos, también se basa en la más eficiente manera de dividir los trabajos y cómo luego asociarlos y coordinarlos para presentar un producto con mayor eficiencia, también se evidencia en el presente proceso la delegación de autoridad y las responsabilidades a quienes conforman un equipo de trabajo, vinculando a los trabajadores y a los recursos en específico (Federico y Loguzzo, 2016). Asimismo, la organización, es el proceso donde se llega a establecer y delegar las funciones a los colaboradores, con el propósito de llevar a cabo el trabajo estructurado, llegando a beneficiar a la entidad (Robbins, 2018).

Dimensión 3: La dirección, proceso basado en el manejo de la organización, direccionada a conseguir alcanzar los objetivos preestablecidos, es decir, en este proceso se motoriza la capacidad de actuación de gran influencia, y que representa a una organización. Cabe mencionar que el proceso de dirección, evidencia el trato de decisión, del cómo está orientado todo esfuerzo de los trabajadores, apuntando a abordar y conseguir lograr los objetivos preestablecidos (Federico y Loguzzo, 2016). Además, la dirección, se considera un procedimiento que se basa en direccionar las actividades de todos los miembros de la entidad organizacional, es decir, que, al momento de planificar, el directivo, propone, organiza, despliega y controla una eficiente ejecución de las tareas, relacionadas con las metas planteadas con antelación (Robbins, 2018).

Dimensión 4: el control, basado en la verificación de los resultados obtenidos por medio del acto organizacional y de la contrastación de los trabajos que han sido propuestos para la consecución de los objetivos organizacionales. Además, mencionar que el control, tiene como finalidad identificar algún desvío existente entre lo previamente planificado y los hallazgos que se han conseguido, con el

objetivo de identificar la posible causalidad de tales desvíos, los cuales ayudarán a ratificar tales acciones organizacionales, mediante actuaciones correctivas que se orientan a la concesión de los objetivos preestablecidos (Federico y Loguzzo, 2016). Además, el control posee los siguientes componentes, como establecer el estándar de desempeño, medición de resultados, comparación de resultados relacionados con las normas preestablecidas, toma de decisión en corregir los desvíos y grado diligente de la entidad organizacional (Robbins, 2018).

Sobre el sustento teórico de la variable clima organizacional, se tomó en consideración a la perspectiva de Cadena de Valor, donde a partir del estudio de Vásquez et al. (2018), se llegó a comprender que la perspectiva, se basa en actividades que son realizadas por las organizaciones de diversos sectores, que llegan a desarrollar productos, con el objetivo de proporcionar tal producción a los clientes. Asimismo, la presente perspectiva, incide sobre el fomento de relaciones del actor del proceder sistémico, que hace uso de una gran gama de recursos, asociados a flujos informáticos entre los que integran la organización, generando de esa manera posibles soluciones de forma colaborativa, referido a las problemáticas que evidencian poseer cuello de botella. Además, la presente perspectiva, se basa en dividir las actividades de manera estratégica, con la proyección de dar a evidenciar el potencial generado por el abordaje a partir de diversas percepciones, llegando a obtener ventaja competitiva, considerando también el posible impacto y componentes que pueden ser estresantes y que pueden generar cortes e interrupciones (Linkov et al., 2020).

También se ha considerado a la Teoría del Clima propuesto por Likert, como sustento en el estudio del clima organizacional, donde a partir del estudio de Gautama (2022), la presente teoría permite la determinación de la manera de comportamiento que son asumidas por quienes laboran dentro de una entidad organizacional, así también es la forma de comportamiento de la entidad y las condiciones propias de la misma, que son perceptibles también por los mismos que conforman la organización. De igual manera, la Teoría del Clima, se considera como la manera de comportamiento de quienes trabajan en las organizaciones, asociada a la perspectiva como respuesta a la forma de tratar que llegan a recibir de parte de la organización (Barría-González et al., 2021). Cabe mencionar, que

desde la perspectiva de Likert, se llegan a establecer procesos dentro de las organizaciones, como sistematización de la autoridad, cuyas particularidades se basan en desconfianza y inciden sobre la toma de decisiones, adaptándose desde la cúspide organizacional.

Aportando a lo anterior, se evidencia la existencia de diversos enfoques referidos al clima organizacional, que han incidido sobre la manera de conceptualizar tal fenómeno social, donde de acuerdo con Berberoglu (2018) el clima organización se entiende como la manera de comportarse de los integrantes de una entidad organizacional, y se basa en el resultado de las particularidades de los trabajadores y su incidencia en el ambiente donde se realiza el trabajo. De igual forma, Olson et al. (2019) definieron al clima organizacional como la perspectiva que comparten las personas que laboran en una organización, influenciada por las políticas, prácticas y procesos que considera la organización, es decir, que se refiere al patrón recurrente de actitudes, sentimientos y de maneras de comportarse que diferencian la vida dentro de una entidad organizacional.

También a partir del estudio de Rivai et al. (2019), conceptualizó al clima organizacional, derivado de la perspectiva de los trabajadores de una cierta organización, en relación al contexto interno donde labora, es decir, que se refiere al estilo de trabajo que incide sobre la perspectiva de los trabajadores de las entidades organizacionales, en relación a la valoración de las metas, los elementos físicos, donde la perspectiva del clima de trabajo se considera como atributo, más no solo una perspectiva de los trabajadores, caracterizado por un conglomerado de factores físicos y sociales. Finalmente, de acuerdo con Quintero y Sánchez (2018) el clima organizacional se considera como una percepción del centro de trabajo, donde se llegan a dar los trabajos, perceptible por los colaboradores que desempeñan una función importante para la entidad, asociado a particularidades internas, como el propósito, las reglas, los tratos y el esfuerzo, que al combinarse evidencian una proyección basada en el abordaje y consecución de los objetivos previamente establecidos por la organización.

De igual manera, toda organización según Martínez y Valarezo (2020) poseen grandes y trascendentes roles, relacionados con el aporte al desarrollo de las sociedades y proporcionar bienestar a las personas, debido que poseen roles

diversos y unos que otros un rol de mayor demanda, de tal manera, es necesario dar a entender que cada trabajador es un componente funcional importante para toda entidad organizacional, debido a que aporta al direccionamiento, además, los trabajadores pueden ser valorados, en referencia a su responsabilidad que llegan a asumir, considerando una gran gama de criterios, que consideran la utilización de estrategias y recursos, de la misma estructuración de la organización, la normativa, regulación, rol de liderazgo, posibles dificultades y el manejo de conflictos.

En cuanto a la promoción y supervivencia de las entidades organizacionales, depende netamente del rol de quienes trabajan dentro de ella, y del entorno de competitividad en donde se encuentran, es decir, que todo el conocimiento, la habilidad y la manera de comportamiento de los trabajadores son de gran relevancia para que toda entidad organizacional, llegue a la consecución de sus objetivos, de tal forma, es imprescindible dar a entender que todos los trabajadores, al evidenciar creatividad y sentimiento de comodidad en su trabajo aporta al desarrollo de la organización (Luqman et al., 2020). En tal sentido, es importante que las organizaciones, proporcionen ambientes laborales, donde los trabajadores se sientan cómodos, y manifiesten su potencial, por ende, el clima organizacional, es considerado como un componente de éxito para toda actividad organizacional (Sugiarto, 2018).

En cuanto a modelos para medir al clima organizacional, se consideró lo propuesto por Macías y Vanga (2021) quienes identificaron que para la percepción del clima organizacional se deben valorar tres dimensiones, evidenciados de forma esquemática, las cuales se llegaron a organizar desde lo: (i) General, basada en la toma en cuenta de las particularidades propias de los trabajadores, es decir, su edad, el género, grado de instrucción académica y experiencia profesional, (ii) Clima en la labor, derivada de la toma en cuenta de factores motivacionales, o de condición de actividad, asociación con sus colegas, estilo de liderazgo, carga de trabajo, actitud de compañerismo, valor de su performance, asociación con las autoridades, utilización de materiales y recursos, expectativas, entre otros, y (iii) Motivación en el trabajo, que incide sobre el compromiso e identificación con la entidad organizacional donde se labora, aportando a un fomento de ánimo óptimo.

Otro de los modelos considerados es el postulado por Cunín y Bravo (2020)

los cuales han identificado seis componentes que evidencian una consistente percepción sobre el clima en el trabajo: (i) Estructura, basado en la determinación de las políticas, reglamentos y procesos con claridad dentro de una entidad organizacional, (ii) Conflicto, basado en la igualdad de oportunidades, carencia de responsabilidad al asumir trabajos que deben ser elaborados en grupo y perspectiva de talento de la profesionalidad, (iii) Identidad, derivado de la disposición de los recursos y materiales que son de necesidad para el cumplimiento de las actividades diarias, (iv) Apoyo, referido a la actitud de consideración que fomenta un espíritu de compañerismo y de confianza entre pares, necesidad de actividades que aporten a una labor en equipo acrecentando la confianza del equipo, (v) Recompensa, propuesta de seguridad y de estabilidad en el centro de labores, como también derivado del reconocimiento del trabajo excepcional bien realizado, y (vi) Comunicación, basado en la interacción mediante la utilización de diversos canales previamente definidos, también se basa en el empoderamiento de la información que es proporcionado por el jefe y la propuesta de un proceso comunicativo cohesionado.

Sobre las dimensiones, del clima organizacional, se ha llegado a abordar desde algunos aspectos asociados los cuales han sido propuestos por García et al. (2020), descritos a continuación:

Dimensión 1: La motivación, definida como la energía interna que poseen los seres humanos, que es liderada con el objetivo de alcanzar las metas, relacionada con la finalidad e interés propio de las personas, que le facultan desarrollar acciones que lo lleven a cumplir con el propósito que ellos mismos han fijado. A partir de la perspectiva de la organización, la motivación, es manifestada en la acción que emprende el trabajador y poder lograr las metas planteadas en la organización, pero si tales acciones se llegan a condicionar siempre y cuando el trabajador llegue a satisfacer sus necesidades individuales (García et al., 2020).

Dimensión 2: La satisfacción, entendida como una respuesta emotiva positiva sobre el trabajo realizado, que se evidencia reflejado en la valoración del trabajo que ha realizado la persona en referencia si ha cumplido o no, la expectativa para el desarrollo de su actividad. Además, dependiendo de los resultados de la evaluación, el trabajador percibe su satisfacción sea buena o mala, resaltando

componentes relevantes provenientes de motivadores extrínsecos e intrínsecos. Asimismo, se considera, que, entre el clima y la satisfacción, existe una dependencia, debido a la innovación y adaptación de los trabajadores sobre la organización (García et al., 2020).

Dimensión 3: El compromiso, definido como un estado psicológico, que está presente en la relación del trabajador con el jefe, llegando a identificar la decisión del trabajador y así seguir en la organización. Además, tal vínculo se entiende como el interés o relación que faculta al trabajador a comprometerse, logrando que se aumente la probabilidad de incidir sobre las metas de la organización y se aumente también el deseo de continuar siendo parte de la organización. Asimismo, el compromiso se entiende como la construcción basada en factores cognitivos, de emoción y comportamiento que se vinculan con el desempeño de los trabajadores (García et al., 2020).

Dimensión 4: La comunicación, considerada como un proceso de transmisión y comprensión del significado, donde se presentan factores como el control, motivación, expresión e información. Cabe mencionar, que la comunicación negativa, aporta dentro de las entidades trabajadores la generación de altos rangos de desconfianza hacia las personas que lideran, de tal manera, en todo proceder comunicacional, es necesario que se eviten mensajes confusos o inapropiados, como también interpretaciones erróneas, debido a que ello aporta a obtener interferencia y posibles errores (García et al., 2020).

Dimensión 5: El liderazgo, derivado de la manera de comportarse del directivo, el cual pretende influenciar la acción de sus colaboradores, proyectándolos a dar cumplimiento a los planteamientos y metas previamente establecidas. Cabe mencionar, que también se le considera como las cualidades de un líder natural, evidenciando asertividad, empatía comunicación, autocontrol, consistencia, flexibilidad, apreciación y apoyo para el desarrollo profesional de sus subordinados, contagiando la persistencia y responsabilidad (García et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente tipo de investigación fue aplicada, porque se consideró al conocimiento que fue generado por la investigación de tipo básica, con el propósito de construir un sustento teórico que permita conocer a los fenómenos, para poder utilizarlo y generar una solución y resolver el problema que se ha detectado. En referencia a lo mencionado, Hernández y Mendoza (2018), señalaron que el tipo aplicado de estudio, tiene como propósito buscar la construcción de un marco teórico, con el conocimiento ya existente, para luego ser aplicado y de esa manera generar conocimiento, proporcionando solución al problema que es de interés del quien investiga.

De igual manera, se ha seleccionado como enfoque al cuantitativo, porque se optó por seguir procesos secuenciados, de medida numérica y de análisis, mediante pruebas estadísticas, cuya finalidad es someter a prueba los supuestos y corroborar si tales supuestos proporcionan respuesta a los problemas de investigación. Al respecto, según Sánchez (2019), el presente enfoque, toma en cuenta un proceso secuenciado de medida y de análisis, haciendo uso de instrumentos con el fin de recoger información, que han de contrastarse apoyado por análisis estadísticos.

Además, el método fue el hipotético deductivo, porque se han propuesto tentativamente hipótesis y luego por medios deductivos, corroborar su veracidad, permitiendo rechazar o aceptar como respuesta a los problemas de investigación. De acuerdo con Rodríguez y Pérez (2017), el presente método, faculta la propuesta de hipótesis que, mediante pruebas deductivas, se llegan a materializar tales hipótesis con el apoyo de pruebas lógicas de deducción.

En cuanto a la profundidad del estudio, se seleccionó el nivel explicativo, porque se proyectó que se llegue a determinar el vínculo entre la gestión administrativa y el clima organizacional, proporcionando explicación del porqué llega a ocurrir y cuáles son las condiciones para que ello ocurra, es decir, que se pretende evidenciar el vínculo en términos de causa efecto. Aportando a lo descrito, de acuerdo con Buelvas y Rodríguez (2021), el nivel explicativo, tiene como propósito analizar y determinar el vínculo de los fenómenos, incluyendo una

explicación de causalidad, que surgen de tal vínculo, apoyado por el análisis que aporta a el establecimiento de la relación en términos de causalidad.

Finalmente, el diseño, fue el no experimental, porque se pretende recabar información sin la necesidad de manipular a las variables, siendo estas medidas en su estado natural. Para Hernández et al. (2014), el diseño no experimental, se basa en medir a las variables, sin la necesidad de ejercer manipulación de los fenómenos, ni perturban la percepción de las unidades de análisis, por ende, solo se pretende medirlos en su estado natural, además, es de corte transversal, porque se recogió la información en un solo momento.

Figura 1

Diseño de la investigación

$$O_1 \rightarrow O_2$$

Dónde: O_1 = Gestión administrativa (variable independiente), O_2 = Clima organizacional (variable dependiente), \rightarrow = Influencia de O_1 en O_2 .

3.2. Variable y operacionalización

Variable independiente: Gestión administrativa

Definición conceptual: Federico y Loguzzo (2016), la gestión administrativa, es la forma, seleccionada para tratar de obtener y desarrollar los objetivos y alcanzar las metas, con apoyo de personas y de recursos por medio del desempeño de ciertos trabajos relevante como lo son los procesos administrativos (planear, organizar, direccionar y controlar).

Definición operacional: La gestión administrativa, se cuantificó a partir de la construcción de un cuestionario con 20 ítems, que valora sus cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control, por medio de una escala Likert, que luego serán clasificado en tres niveles: Ineficiente, moderada y eficiente (Anexo 2).

Indicadores: De la dimensión planeación, sus indicadores son: determinación de objetivos y detalle de planeas para alcanzar los objetivos, de la dimensión organización, sus indicadores son: estructuración e integración de recursos y órganos involucrados en la ejecución de objetivos y establecimiento de

la relación entre órganos y atribuciones de cada uno, de la dimensión dirección, el indicador es: orientación de la actividad del trabajador, y de la dimensión control, su indicador es: medida y corrección del desempeño laboral individual y organizacional.

Escala de medición: Likert ordinal.

Variable dependiente: Clima organizacional

Definición conceptual: De acuerdo con García et al. (2020), el clima organizacional es la percepción compartida que tienen los trabajadores que forman parte de una entidad organizativa, en referencia a su política organizacional, práctica y procesos.

Definición operacional: El clima organizacional, se cuantificó a partir de la construcción de un cuestionario con 26 ítems, que valora sus cinco dimensiones: motivación, satisfacción, compromiso, comunicación y liderazgo, por medio de una escala Likert, que luego serán clasificado en tres niveles: Malo, regular y bueno (Anexo 3).

Indicadores: De la dimensión motivación, sus indicadores son: motivación extrínseca e intrínseca y logro de metas organizacionales, de la dimensión satisfacción, sus indicadores son: cumplimiento de responsabilidades y satisfacción del trabajo realizado, de la dimensión compromiso: sus indicadores son: interés o relación a comprometerse y deseo de seguir formando parte de la organización, de la dimensión comunicación sus indicadores son: trasmisión y comprensión y comunicación entre pares y jefes, y de la dimensión liderazgo, sus indicadores son: influencia sobre los trabajadores y apoyo al desarrollo profesional de los trabajadores.

Escala de medición: Likert ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Referente a la población, se llegó a seleccionar a todos los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, que precisamente laboran en el área de gestión pedagógica (AGP), los cuales llegan a sumar un total de 45, los cuales tienen roles diversos. Respecto a la población, Arias et al. (2016), lo definió como un conjunto de

personas o casos, que están bien definidos, los cuales poseen características similares que el investigador quiere llegar a conocer.

Sobre la muestra, se ha llegado a establecer que no se hizo uso de ningún tipo de muestreo, debido a que la población es manejable, además, de que todos los trabajadores de AGP, han considerado ser parte del estudio por voluntad propia, y también se pretende conocer la percepción general, por ello, la muestra es de carácter censal. Según Cabezas et al. (2018), la presente muestra, considera la percepción de todo quien es parte de la población, por ser accesibles o por propósitos del quien investiga.

Tabla 1

Muestra del estudio

Lugar	Área	Cantidad
UGEL Quispicanchi	Gestión pedagógica	45

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Sobre la técnica, el recojo de datos se apoyó en la encuesta, debido a que proporciona facilidades de aplicación, porque su proceso es muy sencillo y de fácil construcción. En relación a lo mencionado, Caballero (2017), señaló que la técnica de encuesta, facilita el proceso de recojo de datos, desde la propuesta de ítems o interrogantes estructurados y valorados, siendo una de sus virtudes recabar vasta cantidad de información.

Asimismo, el instrumento que se seleccionó fue el cuestionario, porque se van a recoger los datos, al proponer interrogantes a partir de la definición de la variable, dimensión e indicadores, asimismo, porque la aplicación del mismo sigue un proceso muy práctico permitiendo recabar vasta información. A partir de lo descrito Páramo (2017), manifestó que el cuestionario, se diferencia de otros instrumentos, debido a que por medio de preguntas propuestas se pretende dar a conocer las particularidades de ocurrencia de ciertos fenómenos desde la perspectiva de sujetos que son de interés del quien investiga.

En cuanto a la validez, se ha llegado someter a los instrumentos a juicio por tres expertos, los cuales han llegado a valorar a las interrogantes de acuerdo a los

criterios de relevancia, claridad y pertinencia, evidenciando de esa manera si los instrumentos miden lo que deben de medir. Al respecto, Ahmad et al. (2021), dio a entender que la validez de un instrumento, llega a reflejar hasta donde el instrumento llega a evaluar realmente a los supuestos, como a la teoría o a los fenómenos que se pretenden abordar. Cabe mencionar, que los tres validadores, concluyeron que los instrumentos son objetivos y por ende poseen suficiencia (Anexo 5).

Y también, cabe resaltar la importancia que es también someter a los cuestionarios a la prueba de confiabilidad, la cual se realizó al aplicar ambos instrumentos a una muestra, denominada piloto, integrada por 15 docentes, con la finalidad de recabar información de las variables, para que luego, con apoyo de la prueba de alfa de Cronbach, tales datos puedan ser procesados, y de esa manera hallar el coeficiente de confiabilidad. Al respecto, Ventura-León (2017), manifestó que la confiabilidad es entendida como una propiedad propia de los instrumentos de recojo de información, la cual denota la proporcionalidad de las varianzas, llegando a asociarse a posibles errores de medición. En tal sentido, se ha llegado a obtener para la variable gestión administrativa un coeficiente de 0,912 y para el clima organizacional de 0,919, concluyendo que ambos cuestionarios son confiables (Anexo 6).

3.5. Procedimientos

Para llegar a aplicar los instrumentos, se llegó a optar por procesos secuenciados, donde en primer lugar, es de necesidad, solicitar el permiso respectivo a la UGEL Quispicanchi, para poder aplicar y recoger información, del área de gestión pedagógica (AGP), lo cual se dio a partir de la solicitud de una carta de presentación a la Universidad César Vallejo, y posterior remisión de la misma por mesa de partes a la UGEL Quispicanchi.

Luego de recibir una respuesta positiva a la solicitud, se ha proyectado acercarse a la UGEL, con el propósito de conversar con el jefe de AGP, para darle a conocer que se quiere probar con el estudio, y qué beneficios puede traer para la UGEL, asimismo, se ha pedido que se pueda participar en una de las reuniones del personal de AGP, para también de la misma manera comentarles sobre los

alcances del estudio, y además manifestar, que se va a respetar el anonimato de todos quienes participen y los resultados que se lleguen a recabar de cada uno de ellos serán confidenciales.

Además, se fijó una fecha tentativa, para dar inicio al recojo de información, el cual fue con apoyo de medios digitales, debido a su practicidad y manejo de los datos, por ello, se ha previsto redactar los cuestionarios, con apoyo del aplicativo digital Google Formularios, y proporcionar el enlace por el grupo de WhatsApp del área de AGP. Cabe mencionar, que, si se precisan posibles dificultades, se atenderán de inmediato con diversas herramientas de comunicación, como las llamadas telefónicas, mensajería por WhatsApp y videoconferencias.

3.6. Método de análisis de datos

Culminado el recojo de información, se debe de organizar la información, como también revisar si no existe sesgo de información, por ello, se ha previsto descargar la hoja de cálculo, que arroja el Formulario de Google, para poder acomodarlo y señalar a qué variables pertenece esa data y las dimensiones como el número de pregunta, para luego filtrar si falta información, y si no llega a faltar verificar que los datos se encuentren dentro del rango de valoración de acuerdo a la escala Likert considerada.

Luego de ello, se dio inicio con el análisis descriptivo, por ello se va a traspasar solo la sumatoria de las variables y las dimensiones, al programa estadístico SPSS, donde tales resultados se van a baremar (Anexo 5), y tales puntaje serán clasificados en niveles o rangos previamente establecidos, seguido a lo mencionado, se va a utilizar tablas descriptivas, tablas cruzadas y gráficos de barras para presentar los resultados descriptivos, los que fueron finalmente interpretados para dar mayor entendimiento de los resultados.

En cuanto al análisis inferencial, a las sumatorias de las variables y dimensiones, se llegó a someter a prueba, para de esa manera evidenciar si tales datos son normales o no normales, por ende, la prueba de Shapiro-Wilk, fue interpretada debido que la muestra del estudio es inferior a 50, es decir, que estuvo conformada por 45 trabajadores del área de AGP, asimismo, si los datos, llegan a evidenciar normalidad, se utilizó la prueba de regresión lineal simple, para poner a

prueba las hipótesis, y si evidencia no tener normalidad, se utilizó la prueba de regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

La ética en los procesos investigativos es de gran importancia, por ello, se ha considerado seguir los procesos de la normativa APA en su séptima edición para redactar el presente trabajo, así como la normativa de la Universidad César Vallejo, en relación a la guía de productos de investigación, donde se da a conocer todos los procesos a seguir y considerar para un trabajo de enfoque cuantitativo, y el respeto a los derechos de autor, debido a que diversos investigadores, con sus estudios han enriquecido el presente trabajo, por ello es justo, que se respete su producción, llegando a referenciarlos de manera correcta, sin incurrir en plagio.

Asimismo, se han considerado los principios éticos internacionales, como el (i) Principio de beneficencia, porque con el estudio, se pretende proporcionar una posible solución al problema que se ha detectado, llegando a beneficiar a toda el área de AGP, como también a otras áreas de la UGEL Quispicanchi, (ii) Principio de no maleficencia, porque con la información y los resultados que se vayan a obtener no se pretende agredir, ni dañar a los trabajadores ni a la gestión del área de AGP de la UGEL Quispicanchi, (iii) Principio de autonomía, porque el estudio no va a modificar, ni manipular la percepción de quienes integran la muestra, es decir, que se va a respetar la autonomía de los resultados, y se darán a conocer los resultados en relación a lo recolectado, y (iv) Principio de justicia, porque toda perspectiva de los trabajadores del área de AGP, para el presente trabajo son de gran importancia, por ello, no se pretende discriminar a ninguno de los participantes.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos.

Descriptivo de la gestión administrativa y sus dimensiones

Tabla 2

Niveles de la gestión administrativa y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Ineficiente		Moderada		Eficiente			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Gestión administrativa	1	2,2	37	82,2	7	15,6	45	100,0
D1: Planeación	6	13,3	26	57,8	13	28,9	45	100,0
D2: Organización	4	8,9	34	75,6	7	15,6	45	100,0
D3: Dirección	5	11,1	28	62,2	12	26,7	45	100,0
D4: Control	8	17,8	29	64,4	8	17,8	45	100,0

Respecto a los resultados de la tabla 2, sobre los niveles de la gestión administrativa, se ha llegado a afirmar, que del 100,0 % (45) de los trabajadores participantes del área de AGP, el 2,2 % (1) calificó a la gestión administrativa como ineficiente, 82,2 % (37) moderado y el 15,6 % (7) en eficiente, en cuanto a la dimensión planeación, el 13,3 % (6) lo ubicó en nivel ineficiente, 57,8 % (26) en nivel moderado y el 28,9 % (13) eficiente, de igual forma, sobre la dimensión organización, el 8,9 % (4) manifestó que fue ineficiente, 75,6 % (34) moderado y el 15,6 % (7) eficiente, respecto a la dimensión dirección, el 11,1 % (5) lo calificó en nivel ineficiente, 62,2 % (28) moderado y el 26,7 % (12) eficiente, finalmente, referente a la dimensión control, el 17,8 % (8) lo ubicó en nivel ineficiente, 64,4 % (29) en nivel moderado y el 17,8 % (8) eficiente.

Cabe mencionar, que tales resultados, dan a entender que la gestión administrativa es un factor primordial de toda entidad organizacional, debido a que aporta las bases necesarias para ejecutar como también potencias las actividades y trabajos considerados, lo cual se espera cumplan con los propósitos planteados con antelación y de esa manera poder aportar con la supervivencia como el desarrollo de tal entidad organizacional, en tal sentido la relevancia de la gestión se basa en la preparación organizacional, y llegar a disponerla para la actuación de la misma con antelación contemplando todos los posibles escenarios.

Descriptivo del clima organizacional y sus dimensiones

Tabla 3

Niveles del clima organizacional y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Negativo		Neutral		Positivo		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Clima organizacional	1	2,2	35	77,8	9	20,0	45	100,0
D1: Motivación	2	4,4	24	53,3	19	42,2	45	100,0
D2: Satisfacción	7	15,6	28	62,2	10	22,2	45	100,0
D3: Compromiso	7	15,6	24	53,3	14	31,1	45	100,0
D4: Comunicación	4	8,9	35	77,8	6	13,3	45	100,0
D5: Liderazgo	4	8,9	28	62,2	13	28,9	45	100,0

Respecto a los resultados de la tabla 3, sobre los niveles del clima organizacional se ha llegado a afirmar, que del 100,0 % (45) de los trabajadores participantes del área de AGP, el 2,2 % (1) ha calificado al clima organizacional como negativo, el 77,8 % (35) neutral y el 20,0 % (9) positivo, en cuanto a la dimensión motivación, el 4,4 % (2) manifestó que es negativo, 53,3 % neutral y el 42,2 % (19) positivo, de igual forma, sobre la satisfacción, el 15,6 % (7) de los trabajadores lo calificó negativo, 62,2 % (28) neutral y el 22,2 % (10) positivo, asimismo, referente a la dimensión compromiso, el 15,6 % (7) aseveró que fue negativo, 53,3 % (24) neutral y el 31,1 % (14) positivo, también respecto a la dimensión comunicación, el 8,9 % (4) lo ubicó como negativo, 77,8 % (35) neutral y el 13,3 % (6) positivo, y por último, sobre la dimensión liderazgo, el 8,9 % (4) mencionó que fue negativo, 62,2 % (28) neutral y el 28,9 % (13) positivo.

Desde tales hallazgos, es de necesidad manifestar que el clima organizacional, llega a servir como métrica, para que pueda medirse la percepción del sentir de los colaboradores, sobre la política y práctica de quienes laboran en ciertas organizaciones, por tal motivo, al llegar a medir la lectura de tal métrica, como la política y acción emprendida puede alinearse más con los propósitos y también los métodos de la entidad organizacional. Finalmente, agregar, señalando que un excelente clima organizacional faculta a todo miembro de la entidad a cumplir con los propósitos de la entidad.

Cruce entre la gestión administrativa y el clima organizacional

Tabla 4

Contingencia de la gestión administrativa y clima organizacional

			Clima organizacional			Total
			Negativo	Neutral	Positivo	
Gestión administrativa	Ineficiente	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,2%	0,0%	0,0%	2,2%
	Moderada	Recuento	0	35	2	37
		% del total	0,0%	77,8%	4,4%	82,2%
	Eficiente	Recuento	0	0	7	7
		% del total	0,0%	0,0%	15,6%	15,6%
Total		Recuento	1	35	9	45
		% del total	2,2%	77,8%	20,0%	100,0%

Respecto a los resultados, que se obtuvieron del cruce de la gestión administrativa con el clima organizacional, se ha podido afirmar, que el 2,2 % (1) de los trabajadores del área de AGP de una UGEL del Cusco, calificó ineficiente a la gestión administrativa, siendo el mismo 2,2 % (1) lo que calificó negativo al clima organizacional, en cuanto al 82,2 % (37) de los trabajadores, manifestaron que la gestión administrativa fue moderada, de los cuales, el 77,8 % (35) valoró al clima organizacional como neutral y el 4,4 % (2) positivo, finalmente, el 15,6 % (7) de trabajadores restantes, manifestó que fue eficiente la gestión administrativa, siendo el mismo 15,6 % (7) quienes también mencionaron que el clima organizacional fue positivo.

De tal situación, se puede concluir que el cruce de mayor trascendencia, fue el de moderado para la gestión administrativa y neutral para el clima organizacional, con un 77,8 % (35) de preferencia para los trabajadores. En tal sentido, la gestión administrativa, desde sus dimensiones planeación, organización, dirección y control, influye sobre el clima organizacional, y en sus dimensiones motivación, satisfacción, compromiso, comunicación y liderazgo.

Cruce entre la planeación y el clima organizacional

Tabla 5

Contingencia de la planeación y clima organizacional

			Clima organizacional			Total
			Negativo	Neutral	Positivo	
Planeación	Ineficiente	Recuento	0	6	0	6
		% del total	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%
	Moderada	Recuento	1	25	0	26
		% del total	2,2%	55,6%	0,0%	57,8%
	Eficiente	Recuento	0	4	9	13
		% del total	0,0%	8,9%	20,0%	28,9%
Total	Recuento	1	35	9	45	
	% del total	2,2%	77,8%	20,0%	100,0%	

Respecto a los resultados, que se obtuvieron del cruce de la dimensión planeación con el clima organizacional, se ha podido afirmar, que el 13,3 % (6) de los trabajadores del área de AGP de la UGEL Quispicanchi, calificó ineficiente a la planeación, siendo el mismo 13,3 % (6) lo que calificó negativo al clima organizacional, en cuanto al 57,8 % (26) de los trabajadores, manifestaron que la planeación fue moderada, de los cuales, el 2,2 % (1) valoró al clima organizacional como negativo y el 55,6 % (25) neutral, finalmente, el 28,9 % (13) de trabajadores restantes, manifestó que fue eficiente la planeación, siendo el 8,9 % (4) quienes también mencionaron que el clima organizacional fue neutral y el 20,0 % (9) positivo.

De tal situación, se puede concluir que el cruce de mayor trascendencia, fue el de moderado para la planeación y neutral para el clima organizacional, con un 55,6 % (25) de preferencia para los trabajadores. En tal sentido, la planeación a partir de la determinación de objetivos y detalle de planes para alcanzar los objetivos influye sobre el clima organizacional, y en sus dimensiones motivación, satisfacción, compromiso, comunicación y liderazgo.

Cruce entre la organización y el clima organizacional

Tabla 6

Contingencia de la organización y clima organizacional

		Clima organizacional			Total	
		Negativo	Neutral	Positivo		
Organización	Ineficiente	Recuento	1	3	0	4
		% del total	2,2%	6,7%	0,0%	8,9%
	Moderada	Recuento	0	29	5	34
		% del total	0,0%	64,4%	11,1%	75,6%
	Eficiente	Recuento	0	3	4	7
		% del total	0,0%	6,7%	8,9%	15,6%
Total		Recuento	1	35	9	45
		% del total	2,2%	77,8%	20,0%	100,0%

Respecto a los resultados, que se obtuvieron del cruce de la dimensión organización con el clima organizacional, se ha podido afirmar, que el 8,9 % (4) de los trabajadores del área de AGP de la UGEL Quispicanchi, calificó ineficiente a la planeación, siendo el 2,2 % (1) que calificó negativo al clima organizacional y el 6,7 % (3) neutral, en cuanto al 75,6 % (34) de los trabajadores, manifestaron que la organización fue moderada, de los cuales, el 64,4 % (29) valoró al clima organizacional como neutral y el 11,1 % (5) positivo, finalmente, el 15,6 % (7) de trabajadores restantes, manifestó que fue eficiente la organización, siendo el 6,7 % (3) quienes también mencionaron que el clima organizacional fue neutral y el 8,9 % (4) positivo.

De tal situación, se puede concluir que el cruce de mayor trascendencia, fue el de moderado para la organización y neutral para el clima organizacional, con un 64,4 % (29) de preferencia para los trabajadores. En tal sentido, la organización a partir de la estructuración e integración y establecimiento de relación entre órgano y atribuciones influye sobre el clima organizacional, y en sus dimensiones motivación, satisfacción, compromiso, comunicación y liderazgo.

Cruce entre la dirección y el clima organizacional

Tabla 7

Contingencia de la dirección y clima organizacional

			Clima organizacional			Total
			Negativo	Neutral	Positivo	
Dirección	Ineficiente	Recuento	1	4	0	5
		% del total	2,2%	8,9%	0,0%	11,1%
	Moderada	Recuento	0	24	4	28
		% del total	0,0%	53,3%	8,9%	62,2%
	Eficiente	Recuento	0	7	5	12
		% del total	0,0%	15,6%	11,1%	26,7%
Total		Recuento	1	35	9	45
		% del total	2,2%	77,8%	20,0%	100,0%

Respecto a los resultados, que se obtuvieron del cruce de la dimensión dirección con el clima organizacional, se ha podido afirmar, que el 11,1 % (5) de los trabajadores del área de AGP de la UGEL Quispicanchi, calificó ineficiente a la dirección, siendo el 2,2 % (1) que calificó negativo al clima organizacional y el 8,9 % (4) neutral, en cuanto al 62,2 % (28) de los trabajadores, manifestaron que la dirección fue moderada, de los cuales, el 53,3 % (24) valoró al clima organizacional como neutral y el 8,9 % (4) positivo, finalmente, el 26,7 % (12) de trabajadores restantes, manifestó que fue eficiente la dirección, siendo el 15,6 % (7) quienes también mencionaron que el clima organizacional fue neutral y el 11,1 % (5) positivo.

De tal situación, se puede concluir que el cruce de mayor trascendencia, fue el de moderado para la dirección y neutral para el clima organizacional, con un 53,3 % (24) de preferencia para los trabajadores. En tal sentido, la dirección a partir la orientación de la actividad de los trabajadores influye sobre el clima organizacional, y en sus dimensiones motivación, satisfacción, compromiso, comunicación y liderazgo.

Cruce entre el control y el clima organizacional

Tabla 8

Contingencia del control y clima organizacional

			Clima organizacional			Total
			Negativo	Neutral	Positivo	
Control	Ineficiente	Recuento	1	7	0	8
		% del total	2,2%	15,6%	0,0%	17,8%
	Moderada	Recuento	0	24	5	29
		% del total	0,0%	53,3%	11,1%	64,4%
	Eficiente	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0,0%	8,9%	8,9%	17,8%
Total		Recuento	1	35	9	45
		% del total	2,2%	77,8%	20,0%	100,0%

Respecto a los resultados, que se obtuvieron del cruce de la dimensión control con el clima organizacional, se ha podido afirmar, que el 17,8 % (8) de los trabajadores del área de AGP de la UGEL Quispicanchi, calificó ineficiente al proceso de control, siendo el 2,2 % (1) que calificó negativo al clima organizacional y el 15,6 % (7) neutral, en cuanto al 64,4 % (29) de los trabajadores, manifestaron que el proceso de control fue moderado, de los cuales, el 53,3 % (24) valoró al clima organizacional como neutral y el 11,1 % (5) positivo, finalmente, el 17,8 % (8) de trabajadores restantes, manifestó que fue eficiente el proceso de control, siendo el 8,9 % (4) quienes también mencionaron que el clima organizacional fue neutral y el 8,9 % (4) positivo.

De tal situación, se concluyó que el cruce de mayor trascendencia, fue el de moderado para el proceso de control y neutral para el clima organizacional, con un 53,3 % (24) de preferencia para los trabajadores. En tal sentido, el proceso de control desde la medida y corrección del desempeño laboral individual y organizacional influye sobre el clima organizacional, y en sus dimensiones motivación, satisfacción, compromiso, comunicación y liderazgo.

Influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional

Objetivo General: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022.

Tabla 9

Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R2
Sólo intersección	41,173				Cox y Snell 0,599 Nagelkerke 0,856
Final	0,000	41,173	2	,000	McFadden 0,760

Función de enlace: Logit.

A partir de los resultados de la prueba de ajuste de modelo, se ha llegado a aseverar que la significancia fue de 0,000, con un Chi2 de 41,173, lo cual permitió afirmar, que existe influencia significativa de la gestión administrativa sobre el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, lo cual concluyó en rechazar la hipótesis nula.

De la prueba de Pseudo R², se puede afirmar, que la gestión administrativa, de acuerdo con Cox y Snell, explica el 59,9 % de la variabilidad del clima organizacional, y según Nagelkerke el 85,6 % de la variabilidad del clima organizacional es explicado por la gestión administrativa.

Influencia del proceso de planeación en el clima organizacional

Objetivo específico 1: Determinar la influencia del proceso de planeación en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022.

Ha: El proceso de planeación influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022

Tabla 10

Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R2
Sólo intersección	34,514				Cox y Snell 0,483 Nagelkerke 0,689
Final	4,865	29,650	2	,000	McFadden 0,547

Función de enlace: Logit.

A partir de los resultados de la prueba de ajuste de modelo, se ha llegado a aseverar que la significancia fue de 0,000, con un Chi2 de 29,650, lo cual permitió afirmar, que existe influencia significativa del proceso de planeación sobre el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de una UGEL del Cusco, lo cual concluyó en rechazar la hipótesis nula.

De la prueba de Pseudo R², se puede afirmar, que el proceso de planeación, de acuerdo con Cox y Snell, explica el 48,3 % de la variabilidad del clima organizacional, y según Nagelkerke el 68,9 % de la variabilidad del clima organizacional es explicado por el proceso de planeación.

Influencia del proceso de organización y el clima organizacional

Objetivo específico 2: Determinar la influencia del proceso de organización en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022.

Ha: El proceso de organización influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022.

Tabla 11

Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R2
Sólo intersección	19,219				Cox y Snell 0,229 Nagelkerke 0,328
Final	7,498	11,721	2	,003	McFadden 0,216

Función de enlace: Logit.

A partir de los resultados de la prueba de ajuste de modelo, se ha llegado a aseverar que la significancia fue de 0,003, con un Chi2 de 11,721, lo cual permitió afirmar, que existe influencia significativa del proceso de organización sobre el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de una UGEL del Cusco, lo cual concluyó en rechazar la hipótesis nula.

De la prueba de Pseudo R², se puede afirmar, que el proceso de organización, de acuerdo con Cox y Snell, explica el 22,9 % de la variabilidad del clima organizacional, y según Nagelkerke el 32,8 % de la variabilidad del clima organizacional es explicado por el proceso de organización.

Influencia del proceso de dirección en el clima organizacional

Objetivo específico 3: Determinar la influencia del proceso de dirección en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022.

Ha: El proceso de dirección influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores una UGEL del Cusco, 2022.

Tabla 12

Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R2
Sólo intersección	17,753				Cox y Snell 0,198 Nagelkerke 0,282
Final	7,849	9,904	2	,007	McFadden 0,183

Función de enlace: Logit.

A partir de los resultados de la prueba de ajuste de modelo, se ha llegado a aseverar que la significancia fue de 0,007, con un Chi2 de 9,904, lo cual permitió afirmar, que existe influencia significativa del proceso de dirección sobre el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de una UGEL del Cusco, lo cual concluyó en rechazar la hipótesis nula.

De la prueba de Pseudo R², se puede afirmar, que el proceso de dirección, de acuerdo con Cox y Snell, explica el 19,8 % de la variabilidad del clima organizacional, y según Nagelkerke el 28,2 % de la variabilidad del clima organizacional es explicado por el proceso de dirección.

Influencia del proceso de control en el clima organizacional

Objetivo específico 4: Determinar la influencia del proceso de control en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022.

Ha: El proceso de control influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022.

Tabla 13

Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R2
Sólo intersección	18,150				Cox y Snell 0,206 Nagelkerke 0,295
Final	7,755	10,394	2	,006	McFadden 0,192

Función de enlace: Logit.

A partir de los resultados de la prueba de ajuste de modelo, se ha llegado a aseverar que la significancia fue de 0,006, con un Chi2 de 10,394, lo cual permitió afirmar, que existe influencia significativa del proceso de control sobre el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de una UGEL del Cusco, lo cual concluyó en rechazar la hipótesis nula.

De la prueba de Pseudo R², se puede afirmar, que el proceso de control, de acuerdo con Cox y Snell, explica el 20,6 % de la variabilidad del clima organizacional, y según Nagelkerke el 29,5 % de la variabilidad del clima organizacional es explicado por el proceso de control.

V. DISCUSIÓN

Respecto a los resultados que se han obtenido, al determinar la influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional, a partir de la percepción de los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, se evidenció, que la información recolectada proviene de una distribución no normal, por ello, el soporte del análisis inferencial, estuvo dado por la prueba de regresión logística ordinal, siendo en el informe de ajuste, donde se valoró a la significancia la cual fue de 0,000, por tal motivo, se afirmó que la gestión administrativa es componente influyente sobre la variación del clima organizacional, además, tal aseveración tuvo soporte en los resultados R^2 , donde se llegó a la conclusión, que la gestión administrativa de acuerdo a Cox y Snell, explica el 59,9 % de la variación del clima organizacional, y según Nagelkerke, el 85,6 % de la variación del clima organizacional fue explicado por la gestión administrativa.

Tales resultados poseen cierta similitud con los de Anchelia-Gonzales et al. (2021), debido a que llegó a establecer la relación de la gestión administrativa con el clima organizacional, donde el soporte estadístico inferencial, fue al considerar a la correlación de Spearman, en donde la significancia fue de 0,000, y la correlación de 0,407, en tal sentido, se constató que además, de evidenciar una relación significativa, también fue positiva y de moderada intensidad, es decir, que la gestión administrativa causa efecto y por ello ejerce variación sobre el clima organizacional, asimismo, se pudo afirmar, que la implicancia laboral posee un rol mediador, patentado donde la participación en las actividades provoca variabilidad sobre la satisfacción y el clima organizacional. Cabe manifestar, que la eficiente gestión administrativa, promueve que se pueda o no alcanzar las metas o se obtengan o no los resultados proyectados, ocurrencia dada porque el foco incide sobre la creación e implementación de acciones de mayor eficiencia las cuales deban garantizar el logro de los propósitos planificados, asimismo, tales proyecciones inciden en el clima organizacional, porque dependiendo que tan eficiente sean los procesos, el trabajo conjunto y las actividades asumidas tendrán resultados idóneos y favorables para la gestión.

De igual manera, los resultados de Urbano (2018), tienen parecido con los del presente estudio, debido a que determinó la relación del clima organizacional

con el desempeño docente, donde la significancia fue de 0,000, lo cual ha permitido confirmar que existe relación significativa, por tal motivo, se ha llegado a afirmar, que una apuesta de desarrollo de procesos para obtener un saludable clima organizacional, causa efecto sobre el desarrollo del desempeño docente, además, si bien los resultados apoyas a que los trabajadores sientan satisfacción al trabaja, se evidencia que factores del clima organizacional como la remuneración, falta de recursos tecnológicos o tecnología que no apoya al trabajo, complicado proceso comunicativo con los superiores, la no existencia de reconocimiento por la labor, pocas oportunidades de desarrollo profesional, la no propuesta de talleres y formación continua y la no promoción del desarrollo, tratos diferenciados, entre otros, influyen en la perspectiva de los trabajadores sobre el clima, y aportan al no sentirse satisfechos y que no estén también motivados, lo cual afecta a su desempeño, evidenciando nula gestión administrativa.

En cuanto al sustento teórico, los resultados obtenidos, son avalados por la Teoría Científica, la cual según Ortiz (2018), tiene como propósito buscar brindar respuestas eficaces a los problemas en relación a la producción y a la eficacia de la organización, en tal sentido, la UGEL Quispicanchi, precisamente el área de gestión pedagógica, tiene la misión, de promocionar, conducir, el de coordinar, fiscalizar y valorar la propuesta de estrategias y actuaciones de posibles programas educacionales, que se implementan en cada institución educativa, en tal sentido, deben de apoyar tales propuestas, identificando, experimentando e implementando la utilización de nuevos recursos y estrategias, promocionar la capacitación y orientarlas las capacidades del profesorado a mejorar la calidad del servicio educativo (Hussain et al., 2019), ello, conlleva, a promover una serie de estrategias, que deben proponerse en consenso, para no afectar al clima organizacional y el trabajador se llegue a sentir que forma parte de tal propuesta, y por ello, compartir metas para que sea cumplida eficientemente. Además, el clima organizacional tiene soporte en la Teoría de la Cadena de Valor, debido a que Linkov et al. (2020), mencionaron que la división de trabajos estratégicos aporta al entendimiento del potencial que se genera, obteniendo ventaja competitiva y gran impacto.

En cuanto a los resultados que se han obtenido al momento de establecer la influencia del proceso de planeación en el clima organizacional, desde la

percepción de los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, se ha llegado a mostrar que el soporte del análisis inferencial, lo dio la prueba de regresión logística ordinal, donde según el ajuste del modelo, se ha llegado a afirmar que la significancia fue de 0,000, la cual permitió que se rechace la hipótesis nula, en tal sentido se llegó a afirmar, que el proceso de planeación causa efecto sobre el clima organizacional, además, tal aseveración tuvo soporte en los resultados Pseudo R^2 , donde se llegó a la conclusión, que el proceso de planeación de acuerdo a Cox y Snell, explica el 48,3 % de la variación del clima organizacional, y según Nagelkerke, el 68,9 % de la variación del clima organizacional fue explicado por el proceso de planeación.

Dichos hallazgos, son antagónicos a los conseguidos por Davila et al. (2021), quienes han establecido la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral, debido a que la significancia superó el límite de error, lo cual permitió afirmar, que no existe relación significativa, asimismo, la correlación fue de 0,559, siendo esta positiva y de moderada intensidad, de tal manera, se ha interpretado los resultados, aseverando que una buena apuesta saludable que promueva el desarrollo del clima organizacional, no necesariamente evidencia altos niveles de satisfacción en el trabajo, debido a que se ha evidenciado la existencia de una gran cantidad de factores que determinaron la satisfacción de los trabajadores de esa empresa industrial, la cual también fue recurrente en su relación con otros trabajadores lo que ha establecido un clima de trabajo perturbado, además, los presentes resultados son un indicador trascendente de los procesos de planeación y su impacto en los hallazgos que se esperan a cierto periodo de tiempo.

En concordancia con los resultados, Federico y Loguzzo (2016), aportaron y fortalecieron tales hallazgos, manifestando que establecer factores y criterios generales, faculta la determinación de la base que será guía para acciones proyectadas a futuro, por tal motivo, la determinación de las metas con anticipación y evidente estudio de propuestas para una toma de decisión, guía el estado a la que se quiere llegar a alcanzar y describe los lineamientos del actuar y lo que se tiene que realizar para que se consigan tales metas, por tales aseveraciones, se puede concluir que el proceso de planeación, netamente es perceptible al determinar los objetivos que se esperan abordar y también se considera la propuesta metodológica en acción para que se lleguen a alcanzar. Al respecto,

Martínez y Valenzo (2020), hablaron de los roles trascendentes de las entidades, las cuales aportan al desarrollo de la sociedad y el bienestar de las personas, asimismo, se evidencia que cada trabajador es un componente importante que aporta dinamismo a la planeación, las cuales consideran la utilización de recursos, respeta la estructura organizacional, normativa, regula su papel de líder, considera la dificultad y maneja problemas.

A partir de los resultados que se han obtenido al momento de establecer la influencia del proceso de organización en el clima organizacional, desde la percepción de los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, se ha llegado a mostrar que el soporte del análisis inferencial, lo dio la prueba de regresión logística ordinal, donde según el ajuste del modelo, se ha llegado a afirmar que la significancia fue de 0,003, la cual permitió que se rechace la hipótesis nula, en tal sentido se llegó a afirmar, que el proceso de organización causa efecto sobre el clima organizacional, además, tal aseveración tuvo soporte en los resultados Pseudo R^2 , donde se llegó a la conclusión, que el proceso de organización de acuerdo a Cox y Snell, explica el 22,9 % de la variación del clima organizacional, y según Nagelkerke, el 32,8 % de la variación del clima organizacional fue explicado por el proceso de organización.

Tales resultados, poseen similitud con que llegó a conseguir Olivera et al. (2021), quienes han determinado la relación del desempeño laboral y el clima organizacional, donde estadísticamente, se constató que el modelo es plausible, por ello, se afirmó que el clima organizacional es factor influyente sobre el desempeño laboral, además la puntuación de Wald fue de 17,358, situándose en nivel adecuado para el clima organizacional en comparación al desempeño laboral, por tal motivo, se concluyó que el clima organizacional se basa en el estado emocional de los trabajadores de una empresa textil, lo cual implica en situaciones que se dan dentro de la organización. Asimismo, dio a entender que la promocionar cambios dentro de la perspectiva de trabajo, promociona procesos innovadores, también permiten posicionarse en el mercado y generar cierta rentabilidad para la entidad, por ello, los trabajadores deben de organizarse para crear e impulsar tales cambios, ello demuestra que existe incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral, debido a tener que adaptarse al cambio.

En cuanto a la organización, se puede apreciar, que según Robbins (2018), tal proceso deriva de la acción organizacional de la propia entidad, basada en la consecución de los fines planificados con antelación, es decir que tal proceso netamente se basa en la estructuración de la propia entidad organizacional, para que luego se aborden las planeaciones y se logren las metas establecidas, por tal situación, en este proceso se establecen y delegan las funciones a los trabajadores, con el fin de llevar a cabo el trabajo previamente estructurado, beneficiando a la organización (Federico y Loguzzo, 2016), de tal aseveración parte la afirmación que el empoderamiento administrativo, aporta al desarrollo profesional de los trabajadores, enriqueciéndolos de información, conocimiento, aumento de capacidad individual y propicia que se tomen decisiones en consenso y adecuadas (Ibrahim y Al Shari, 2020), de tal manera, se puede afirmar que es de importancia que toda organización puede crear ambientes donde los trabajadores se sientan a gusto, manifiesten su potencialidad, y que desarrollen su profesionalismo, es allí, en donde el clima se evidencia como un factor que va de la mano con la actividad administrativa, la cual debe atender la necesidad de motivación de los trabajadores (Sugiarto, 2018).

De igual manera, sobre los resultados que se han obtenido al momento de establecer la influencia del proceso de dirección en el clima organizacional, desde la percepción de los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, se ha llegado a mostrar que el soporte del análisis inferencial, lo dio la prueba de regresión logística ordinal, donde según el ajuste del modelo, se ha llegado a afirmar que la significancia fue de 0,007, la cual permitió que se rechace la hipótesis nula, en tal sentido se llegó a afirmar, que el proceso de dirección causa efecto sobre el clima organizacional, además, tal aseveración tuvo soporte en los resultados Pseudo R^2 , donde se llegó a la conclusión, que el proceso de dirección de acuerdo a Cox y Snell, explica el 19,8 % de la variación del clima organizacional, y según Nagelkerke, el 28,2 % de la variación del clima organizacional fue explicado por el proceso de dirección.

Los resultados obtenidos, poseen similitud a los obtenidos por Fernandez (2021), debido a que, llegó a determinar la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral, donde los resultados inferenciales, permitieron afirmar que existe relación significativa, positiva y de alta intensidad, porque la significancia fue

de 0,000, asimismo, se pudo confirmar que la gestión administrativa es factor influyente sobre el desempeño laboral de una institución educativa en Arequipa, de tal manera, se concluyó que a pesar de que se hayan implementado propuestas para un buen servicio educativo a distancia, han existido complicaciones en gestar plataformas para proporcionar un proceso educativo de calidad, además, se destacó la predisposición del director al escuchar las sugerencias de los docentes, lo cual ha llevado a direccionar de la mejor manera tal propuesta y contemplar una amplia gama de posibilidades para reforzar cierta iniciativa.

Sobre el proceso de dirección, se puede afirmar, que según Robbins (2018), es un proceso complejo basado en promover la dirección de la actividad y dinamizar el trabajo de todos los miembros que pertenecen a la entidad organizacional, es decir, que cuando se llega a planificar el líder, ha de proponer, organizar, desplegar y controlar eficientemente la ejecución de las actividades previamente planificadas, las cuales guardan relación con las metas planteadas anticipadamente, de tal manera direccionar el trabajo, motoriza la capacidad de acción que es factor representativo de toda entidad organizacional (Federico y Loguzzo, 2016). De tal situación, se destaca el desarrollo óptimo y la supervivencia organizacional la cual depende del trabajo de sus colaboradores, y del entorno competitivo en donde se encuentra, por tal motivo, Luqman et al. (2020), que el trabajador debe de estar motivado para que pueda concentrarse en lo que hace, y evidencie su creatividad y sentimiento de comodidad, como también el compartir las metas y hacerlas suyas, promoviendo sentimientos de compromiso direccionados a la consecución de los objetivos previamente planteados.

Finalmente, referente a los resultados que se han obtenido al momento de establecer la influencia del proceso de control en el clima organizacional, desde la percepción de los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, se ha llegado a mostrar que el soporte del análisis inferencial, lo dio la prueba de regresión logística ordinal, donde según el ajuste del modelo, se ha llegado a afirmar que la significancia fue de 0,006, la cual permitió que se rechace la hipótesis nula, en tal sentido se llegó a afirmar, que el proceso de control causa efecto sobre el clima organizacional, además, tal aseveración tuvo soporte en los resultados Pseudo R^2 , donde se llegó a la conclusión, que el proceso de control de acuerdo a Cox y Snell, explica el 20,6

% de la variación del clima organizacional, y según Nagelkerke, el 29,5 % de la variación del clima organizacional fue explicado por el proceso de control.

Dichos hallazgos son similares a los de Ependi et al. (2020), quien determinó el impacto del clima organizacional en el compromiso organizacional, donde la significancia fue inferior al límite de error, permitiendo rechazar la hipótesis nula, además el valor Pseudo R^2 fue de 0,220, lo cual ha permitido que se pueda afirmar que el clima organizacional explica el 22,0 % de la variabilidad del compromiso organizacional, asimismo, se confirmó que el clima organizacional hace referencia a la perspectiva que comparten y poseen los integrantes de una entidad y su ambiente de trabajo, además, se considera como un conjunto de naturaleza del ambiente de trabajo, en tal sentido, todo trabajador que posee un alto compromiso organizacional, se siente leal, obediente, trabaja duro para realizar las tareas que se le encomiendan y creen en su corazón que la organización a la que pertenecen es la mejor, por lo que siempre quiere quedarse y no necesita cambiar de centro de labores, por ello, considera todo proceso administrativo para al final controlas y poder replantear si es que no se llega a obtener los resultados que se esperan.

De igual manera, Federico y Loguzzo (2016), han manifestado que el proceso de control, tiene la finalidad de brindar verificación y contraste a los resultados que se han obtenido por todos los procesos anteriores, por ello, Robbins (2018), manifestó que el control, posee componentes, para establecer el estándar de desempeño, medición de resultados, comparación de resultados que se asocian con la normativa preestablecida, toma de decisión para la corrección de posibles desvíos y grado diligente de la entidad organizacional. Asimismo, se concluye, mencionando que el clima organizacional debe servir también como una métrica, para que se pueda medir el sentir de los trabajadores sobre los procesos administrativos previamente planteados y generar control de posibles desvíos, alineándolos posteriormente para la consecución de los objetivos y estrategias organizacionales (Quintero y Sánchez, 2018).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que la gestión administrativa influye significativamente en el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, debido a que en el ajuste del modelo el valor de la significancia fue inferior al límite de error, además, se corroboró tal aseveración con los valores R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, es decir, que una óptima instauración de la gestión administrativa causa efecto positivo en el clima organizacional.

Segunda: Se determinó que el proceso de planeación influye significativamente en el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, debido a que en el ajuste del modelo el valor de la significancia fue inferior al límite de error, además, se corroboró tal aseveración con los valores R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, es decir, que una óptima proceso de planeación causa efecto positivo en el clima organizacional.

Tercera: Se estableció que el proceso de organización influye significativamente en el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, debido a que en el ajuste del modelo el valor de la significancia fue inferior al límite de error, además, se corroboró tal aseveración con los valores R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, es decir, que una óptima proceso de organización causa efecto positivo en el clima organizacional.

Cuarta: Se constató que el proceso de dirección influye significativamente en el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, debido a que en el ajuste del modelo el valor de la significancia fue inferior al límite de error, además, se corroboró tal aseveración con los valores R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, es decir, que una óptima proceso de dirección causa efecto positivo en el clima organizacional.

Quinta: Se corroboró que el proceso de control influye significativamente en el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, debido a que en el ajuste del modelo el valor de la significancia fue inferior al límite de error, además, se corroboró tal aseveración con los valores R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, es decir, que una óptima proceso de control causa efecto positivo en el clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al jefe de gestión pedagógica de la UGEL Quispicanchi, precisar todo proceso estratégico, con proyección a implementarlos, con la finalidad que se obtenga y cuente con una gran gama de recursos y herramientas, facultando que se fortalezca todo ciclo administrativo, incidiendo en la promoción de la eficacia de la gestión administrativa para abordar apropiadamente los objetivos planteados a un inicio.

Segunda: Al jefe de personal de la UGEL Quispicanchi, proponer y desarrollar talleres que refuercen las competencias y capacidades de quienes laboran en el área de AGP, considerando temáticas de gestión y de promoción de ambientes saludables de trabajo, con la proyección de fortalecer y desarrollar las capacidades de los trabajadores, y llegar a optimizar la gestión de todo sector de gestión de la UGEL Quispicanchi.

Tercera: A los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, formar parte de grupos de trabajo, que influyan sobre la promoción de lazos de amistad, los cuales se espera que promuevan una óptima integración e inspiren la realización de actividades de forma conjunta, lo cual se espera que mejore la forma de comunicarse entre los trabajadores y genere un saludable clima institucional.

Cuarta: A los trabajadores de la UGEL Quispicanchi, revisar de manera conjunta la normativa y reglamento de trabajo, porque periódicamente se especifiquen y den a conocer los protocolos de atención, posible manejo de conflictos, con la finalidad de abordar tales problemas apropiadamente en beneficio al clima institucional.

Quinta: A los futuros investigadores, seguir llevando a cabo investigaciones que consideren a los fenómenos del presente trabajo, pero aplicarlos en diversas perspectivas y sectores de la sociedad, además, considerar a poblaciones con mayores integrantes, de manera que se obtenga una mayor perspectiva y mayor objetividad al momento de procesar tal información.

REFERENCIAS

- Abun, D., Calamaan, S. M. T., Magallanes, T., Joy. M. & Sallong, M. (2021). Bureaucratic management style and workplace well-being of the Divine Word Colleges. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 10(3) 477-489. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03219035/document>
- Achelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., y Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Ahmad, A. J., Musab, S. A. F., Ahmed, A., & Torsten, M. (2021). Validity and reliability of new instruments for measuring patient satisfaction with removable dentures, Arabic Version. *BMC Oral Health*, 21(446), e1736. <https://bit.ly/3sPVoko>
- Altingag, E., & Bilaloglu, H. (2020). The Impact of New Generation Management Approaches on the Firm Performance: The Moderating Role of Strategic Human Resource Management Applications. *SAGE Open*, 10(3), 1-10. <https://doi.org/10.1177%2F2158244020948845>
- Arias, J., Villasis, M. A., y Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alegría México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Barría-González, J., Postigo, A., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., y García-Cueto, E. (2021). Assessing Organizational Climate: Psychometric properties of the ECALS Scale. *Anales de psicología*, 37(1), 168-177. <https://bit.ly/3OzkkFV>
- Berberoglu. A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, (18), e399. <https://bit.ly/38nukl4>
- Buelvas, V., y Rodríguez, U. (2021). *Manuel del tesista. Tips para terminar tu tesis en tiempo récord*. Editorial UVR correctores de textos. <https://bit.ly/3MNvWDB>

- Caballero, L. (2017). El camino del éxito de las encuestas y entrevistas. *Documentos de docencia*, (30), 1-32. <https://doi.org/10.16925/greylit.2282>
- Cabezas, E. D., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Carhuavilca, I. E., y Silva, F. Y. (2021). Clima organizacional y satisfacción de los colaboradores de la UGEL-Chiclayo. *Revista Horizonte Empresarial*, 8(2), 526-538. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.2006>
- Cedeño, F. y Pérez, C. J. (2021). Modelo de gestión administrativa para proponer procesos de industrialización del cacao. *Revista Ciencia & Tecnología*, 21(30), 57-68. <https://bit.ly/393cxQo>
- Chávez-Haro, M. M., Castelo-Salazar, A. G., y Villacis-Ubidia, J. F. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *FIPCAEC*, 18(5), 16-29. <https://bit.ly/3xPXi7W>
- Cunín, R. N., y Bravo, O. (2021). Modelo para evaluar los factores que inciden en el clima laboral del GAD Provincial de Chimborazo. *Revista Ciencia & Tecnología*, 21(29), 72-83. <https://doi.org/10.47189/rcct.v21i29.417>
- Damianus, A., Russel, I. M., Ninfa, C. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *Research in Business & Social Science*, 10(1), 107-121. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1017>
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Pablo, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), e6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Dávila, R. C., Agüero, E. C., Ruiz, J. L. y Guanilo, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://bit.ly/3uzQUiT>
- Daza, A., Beltrán, L. J., y Silva, W. J. (2020). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista*

- Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76.
<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Díaz, F. J., & Carrasco, M. E. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y administración*, 63(4), 1-14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- El-Taliawi, O. G., & Van Derwal, Z. (2019). Developing administrative capacity: an agenda for research and practice. *Policy Design and Practice*, 2(3), 243-257. <https://doi.org/10.1080/25741292.2019.1595916>
- Ependi, N. H., Purnomo, D., & Siswandi. P. (2020). The influence of organizational climate and organizational commitment to turnover intensdion of employees of PT Salah Satu Branch of Bank BumN. *International Jornal of Economics, Business and Accounting Research*, 4(1), 253-265. <https://bit.ly/37fyFXk>
- Federico, M. y Loguzzo, H. A. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. (2da. Edición). Universidad Nacional Arturo Jauretche. <https://bit.ly/3jh8h1D>
- Fernández, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, .3(1), 47-62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- García, M., Vesga, J. J., y Gómez, C. A. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://bit.ly/3Jn4fzc>
- Gautama, V. V. (2022). Aplicación de la teoría rensis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Revista Ciencia Latina*, 6(1), 994-1018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Gonzáles, J., Ramírez, R., Terán, N. T., y Palomino, G. P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Ciencia Latina*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Govea, K., y Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. <https://bit.ly/367cGkl>
- Hatchuel, A., & Segrestin, B. (2018). A century old and still visionary: Fayol's

- innovative theory of management. *European Management Review*, 16(29), 399-412. <https://doi.org/10.1111/emre.12292>
- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta edición). Editorial McGraw-Hill. <https://bit.ly/3klospv>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill. <https://bit.ly/382jCR2>
- Hussain, N., Haque, A. Y., & Baloch, A. (2019). Management Theories: The Contribution of Contemporary Management Theorists in Tackling Contemporary Management Challenges. *Journal of Yasar University*, (14), 156-169. <https://doi.org/10.19168/jyasar.635061>
- Ignatjeva, I. V., & Zedgenizov, A. I. (2021). Administrative management as a factor of interaction of business and state in the conditions of digitalization. *Eurasialaw*, 4(155), 113-116. <https://cutt.ly/xRMT96i>
- Ibrahim, A. A., & Al Sharqi, O. (2020). The Impact of Administrative Empowerment on the Performance of King Abdul-Aziz Hospital in Makkah City. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, (8), 157-184. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.82010>
- Li, S. (2021). Application of Computer Technology in Administrative Management. *Journal of Physics: Conference Series*, 17(1), 1-5. <https://acortar.link/TFbx2X>
- Linkow, I., Carluccio, S., Pritchard, O., Bhreasail, A. N., Galaitsi, S., Sarkis, J., & Keisler, J. M. (2020). The case for value chain resilience. *Management Research Review*, 43(12), 1-16. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2019-0353>
- Luqman, M. S., Rehman, J. U., Islam, Z. U., & Khan, S. D. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72-76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Macías, E. K., y Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Mahdi, D. S., Ahmed, M. A., & Rasheed, F. H. (2020). The Role of Job Satisfaction

- in Developing Administrative Performance and Creativity: An Empirical Study in Iraq. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 164-473. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0465>
- Martínez, J. A., & Valenzo, M. A. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista Espacios*, 41(26), 147-160. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Ocando, H. Y. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Revista Omnia*, 23(3), 42-57. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73754947004.pdf>
- Olivera, Y. J., Leyva, L. L., y Napán, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://bit.ly/3M3qf3Q>
- Olson, A., Paredes, K. N., Johansson, U., Olander, M., & Ritzen, S. (2019). Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3), 243-261. <https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470>
- Ortiz, C. E. (2018). Teoría administrativa y fuerza militar: Un análisis de los principales aportes de las teorías clásicas de la administración a la gestión en las fuerzas militares. *Revista Científica Anfibios*, 1(2), 12-20. <https://doi.org/10.37979/afb.2018v1n2.22>
- Páramo, P. (2017). *La investigación en ciencias sociales: Técnicas de recolección de información*. Universidad Piloto de Colombia. <https://bit.ly/3s84gkU>
- Paredes, O. R., & Quiroz, J. G, (2021). Correlation between organizational climate and labor performance in the main ecuadorian supermarket chains. *Revista San Gregorio*, 1(46), 83-95. <https://doi.org/http:10.36097/rsan.v1i46.1431>
- Quintero, L., y Sánchez, A. (2018). El clima organizacional como factor para la calidad en instituciones de educación superior. *Revista Científica Pedagógica Atenas*, 4(48), 47-63. <https://bit.ly/3OvCHLY>
- Raymond, W. C. (2019). *Administration in a Global Perspective. Public Administration in Theory and Practice*. (3ra. Edición). Taylor & Francis Group.

<https://doi.org/10.4324/9781351003940-20>

- Rivai, R., Umar, M., & Murgat, M. Z. (2019). Organizational Cultura and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555-566. <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>
- Robbins, C. (2018). *Administración*. (13ra. Edición). Editorial Pearson Education. <https://bit.ly/3vVexmZ>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, (82), 179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Sambandam, R., & Chockalingam, M. (2019). Effect of organization climate on innovative work Behaviour. *International Journal of Organizational Behaviour and Management Perspectives*, 7(3), 3646-3653. <https://bit.ly/3xgZWtM>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *RIDU. Revista Digital de Investigación Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- 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), e2205. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Sugiarto, I. (2018). Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 112-120. <https://bit.ly/3xllBVd>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vásquez, E. F., Bastos-Osorio, L. N., y Mogrovejo-Andrade, J. M. (2018). Metodología para la evaluación interna de una cadena de valor. *Clio américa*, 14(27), 401-408. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3685>
- Vásquez, G. O., Parrales, D. H., y Morales, V. E. (2021). Proceso administrativo: Factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista*

Publicando, 8(31), 258-278. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>

Ventura-León, J. L. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista Médica de Chile*, 145(7), 955-956. <https://bit.ly/3vTXzFj>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión administrativa y clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022 AUTOR: Bach. Huillca Gustavo, Aparicio								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema general: PG: ¿Cómo influye la gestión administrativa en el clima organizacional según los trabajadores una UGEL del Cusco, 2022?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cómo influye el proceso de planeación en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022?</p> <p>PE2: ¿Cómo influye el proceso de organización en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022?</p> <p>PE3: ¿Cómo influye el proceso de dirección en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022?</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco 2022.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la influencia del proceso de planeación en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022.</p> <p>OE2: Determinar la influencia del proceso de organización en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022.</p> <p>OE3: Determinar la influencia del proceso de dirección en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco 2022.</p>	<p>Hipótesis General: HG: La gestión administrativa influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores una UGEL del Cusco, 2022</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: El proceso de planeación influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022.</p> <p>HE2: El proceso de organización influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022.</p> <p>HE3: El proceso de dirección influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco 2022.</p>	Variable Independiente: Gestión administrativa					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	
			Planeación	- Determinación de objetivos. - Detalle de planeas para alcanzar los objetivos.	1, 2, 3, 4, 5, 6	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Ineficiente: 20-46 Moderada: 47-73 Eficiente: 74-100	
			Organización	- Estructuración e integración de recursos y órganos involucrados en a ejecución de objetivos. - Establecimiento de la relación entre órganos y atribuciones de cada uno	7, 8, 9, 10, 11			
			Dirección	- Orientación de la actividad del trabajador	12, 13, 14, 15			
			Control	- Medida y corrección del desempeño laboral individual y organizacional.	16, 17, 18, 19, 20			
						Variable Dependiente: Clima organizacional		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	
			Motivación	- Motivación intrínseca - Motivación extrínseca - Logro de metas organizacionales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces	Negativo: 29-67 Neutral:	

<p>PE4: ¿Cómo influye el proceso de control en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022?</p>	<p>OE4: Determinar la influencia del proceso de control en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022.</p>	<p>HE4: El proceso de control influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de una UGEL del Cusco, 2022.</p>	<p>Satisfacción</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de responsabilidades - Satisfacción del trabajo realizado 	<p>10, 11, 12, 13, 14</p>	<p>4: Casi siempre 5: Siempre</p>	<p>68-106 Positivo: 107-145</p>
<p>Compromiso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interés o relación a comprometerse - Deseo de seguir formando parte de la organización 	<p>15, 16, 17, 18, 19</p>					
<p>Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Transmisión y comprensión - Comunicación entre pares y jefes 	<p>20, 21, 22, 23, 24</p>					
<p>Liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia sobre los trabajadores - Apoyo al desarrollo profesional de los trabajadores 	<p>25, 26, 27, 28, 29</p>					
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística a utilizar</p>			
<p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado.</p> <p>Nivel: Explicativo.</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional causal.</p>	<p>Población: 45 trabajadores</p> <p>Muestreo: No hubo muestreo</p> <p>Tamaño de muestra: 45 trabajadores</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Año: 2022 Lugar: Cusco una UGEL del Cusco.</p> <p>Variable 2: Clima organizacional. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Año: 2022 Lugar: Cusco, una UGEL del Cusco.</p>		<p>Descriptiva: El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente estudio.</p> <p>Diferencial: Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son no normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la regresión logística ordinal, para evidenciar el nivel de influencia la variable independiente sobre la dependiente.</p>			

Anexo 2. Operacionalización de la variable independiente: Gestión administrativa

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Planeación	- Determinación de objetivos.	1, 2, 3	1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Ineficiente: 20-46 Moderada: 47-73 Eficiente: 74-100
	- Detalle de planes para alcanzar los objetivos.	4, 5, 6		
Organización	- Estructuración e integración de recursos y órganos involucrados en la ejecución de objetivos.	7, 8		
	- Establecimiento de la relación entre órganos y atribuciones de cada uno.	9, 10, 11		
Dirección	- Orientación de la actividad del trabajador.	12, 13, 14, 15		
Control	- Medida y corrección del desempeño laboral individual y organizacional.	16, 17, 18, 19, 20		

Anexo 3. Operacionalización de la variable dependiente: Clima organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Motivación	- Motivación intrínseca	1, 2, 3	1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Negativo: 29-67 Neutral: 68-106 Positivo: 107-145
	- Motivación extrínseca.	4, 5, 6		
	- Logro de metas organizacionales.	7, 8, 9		
Satisfacción	- Cumplimiento de responsabilidades.	10, 11, 12		
	- Satisfacción del trabajo realizado.	13, 14		
Compromiso	- Interés o relación a comprometerse.	15, 16, 17		
	- Deseo de seguir formando parte de la organización.	18, 19		
Comunicación	- Trasmisión y comprensión.	20, 21, 22		
	- Comunicación entre pares y jefes.	23, 24		
Liderazgo	- Influencia sobre los trabajadores.	25, 26		
	- Apoyo al desarrollo profesional de los trabajadores.	27, 28, 29		

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Indicaciones. Estimados trabajadores de la UGEL, el cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, por lo cual agradezco de antemano su participación y su sinceridad, sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre la gestión administrativa. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Planificación					
01. Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.					
02. Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.					
03. En los lineamientos de la institución se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.					
04. Los jefes de área tienen el proyecto institucional actualizado.					
05. El plan anual de trabajo (PAT) y otros documentos de gestión están considerados dentro del PEI.					
06. Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal.					
Dimensión 2. Organización	1	2	3	4	5
07. En la UGEL Quispicanchi está definido las funciones de cada grupo de trabajadores.					
08. Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.					
09. El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.					
10. Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.					
11. Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.					
Dimensión 3. Dirección	1	2	3	4	5

12. Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución					
13. Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros.					
14. Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado.					
15. El liderazgo empleado por los jefes de cada área impulsa a trabajar en equipo.					
Dimensión 4. Control	1	2	3	4	5
16. El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.					
17. Se monitorea el desempeño del personal en cada área.					
18. Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.					
19. Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área.					
20. Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores de las áreas involucradas.					

GRACIAS POR PARTICIPAR

CUESTIONARIO PARA MEDIR AL CLIMA ORGANIZACIONAL

Indicaciones. Estimados trabajadores de la UGEL, el cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, por lo cual agradezco de antemano su participación y su sinceridad, sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre el clima organizacional. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Motivación	N	CN	AV	CS	S
01. Recibo opiniones o críticas positivas respecto a mi desempeño docente que me permite crecer profesionalmente y seguir mejorando					
02. Disfruto de las actividades y retos que se me presentan					
03. Me siento animado y enérgico al realizar mi trabajo					
04. Los recursos digitales y materiales educativos me ayudan a desarrollar mi trabajo					
05. Las tareas y responsabilidades específicas que asigna la dirección están dentro de mis responsabilidades					
06. Recibo reconocimiento por el trabajo bien realizado					
07. Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos de la UGEL Quispicanchi					
08. Considero que mi trabajo beneficia a la UGEL Quispicanchi					
09. Participo de manera entusiasta en las actividades de la UGEL Quispicanchi					
Dimensión 2: Satisfacción	N	CN	AV	CS	S
10. Soy independiente de organizar y realizar mi trabajo con eficacia y eficiencia					
11. Me resulta complicado tomar la iniciativa y asumir nuevas responsabilidades					
12. Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo					
13. El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional					
14. Estoy a gusto con las responsabilidades que se me han asignado en la UGEL donde laboro					

Dimensión 3: Compromiso	N	CN	AV	CS	S
15. Me siento comprometido con la UGEL, por eso me proyecto en realizar de la mejor manera mi trabajo					
16. Los trabajos que asumo, son retadores y siento que debo comprometerme para cumplirlos					
17. Me comprometo con el trabajo encomendado					
18. Siento que, trabajando en la UGEL, puedo desarrollar mis competencias profesionales					
19. Siento el deseo de continuar trabajando en la UGEL					
Dimensión 4: Comunicación	N	CN	AV	CS	S
20. Dentro de los equipos de trabajo se percibe armonía (equilibrio, proporcionalidad y correspondencia) entre sus miembros					
21. Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre los docentes					
22. Me brindan indicaciones específicas (planificación, recursos, estrategias, otros propios del cargo que desempeñan), para mejorar trabajo					
23. Me comunico constantemente con el jefe de área para ser acompañado y mejorar mi trabajo					
24. Escuchan mis planteamientos que guardan relación con temas propios de la institución educativa					
Dimensión 5: Liderazgo	N	CN	AV	CS	S
25. El jefe de área propone trabajos de equipo que respondan con las metas institucionales de la UGEL					
26. El jefe de área ayuda a la identificación con los objetivos institucionales propuesto a inicio de año					
27. Las decisiones que se toman dentro de la UGEL, me afectan tanto personal como profesionalmente					
28. El líder brinda orientaciones que me permiten percibir los problemas de distintos puntos de vista					
29. Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi trabajo					

GRACIAS POR PARTICIPAR

Anexo 5. Baremación de las variables y las dimensiones

Baremo de las variables y dimensiones

Variable Independiente	Ineficiente	Moderada	Eficiente
Gestión administrativa	20-46	47-73	74-100
D1: Planeación	6-13	14-21	22-30
D2: Organización	5-11	12-18	19-25
D3: Dirección	4-9	10-15	16-20
D4: Control	5-11	12-18	19-25
Variable Dependiente	Negativo	Neutral	Positivo
Clima organizacional	29-67	68-106	107-145
D1: Motivación	9-20	21-32	33-45
D2: Satisfacción	5-11	12-18	19-25
D3: Compromiso	5-11	12-18	19-25
D4: Comunicación	5-11	12-18	19-25
D5: Liderazgo	5-11	12-18	19-25

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: PLANEACION							
1	Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.	X		X		X		
2	Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.	X		X		X		
3	En los lineamientos de la institución se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.	X		X		X		
4	Los jefes de área tienen el proyecto institucional actualizado.	X		X		X		
5	El plan anual de trabajo (PAT) y otros documentos de gestión están considerados dentro del PEI.	X		X		X		
6	Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal.	X		X		X		
	DIMENSION 2: ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la UGEL está definido las funciones de cada grupo de trabajadores.	X		X		X		
8	Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.	X		X		X		
9	El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.	X		X		X		
10	Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.	X		X		X		
11	Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.	x		X		X		
	DIMENSION 3: DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución	X		X		X		
14	Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros	X		X		X		
15	Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado	X		X		X		
	DIMENSION 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.	X		X				
17	Se monitorea el desempeño del personal en cada área.	X		X		X		
18	Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.	X		X		X		
19	Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área.	X		X		X		
20	Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores de las áreas involucradas.	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ACEPTABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

DNI:23999495

Especialidad del validador: **Docencia en Matemática e Informática**

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cusco, 20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEACION								
1	Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.	X		X		X		
2	Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.	X		X		X		
3	En los lineamientos de la institución se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.	X		X		X		
4	Los jefes de área tienen el proyecto institucional actualizado.	X		X		X		
5	El plan anual de trabajo (PAT) y otros documentos de gestión están considerados dentro del PEI.	X		X		X		
6	Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
7	En la UGEL está definido las funciones de cada grupo de trabajadores.	X		X		X		
8	Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.	X		X		X		
9	El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.	X		X		X		
10	Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.	X		X		X		
11	Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCION								
13	Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución	X		X		X		
14	Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros	X		X		X		
15	Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL								
16	El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.	X		X		X		
17	Se monitorea el desempeño del personal en cada área.	X		X		X		
18	Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.	X		X		X		
19	Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área.	X		X		X		
20	Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores de las áreas involucradas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

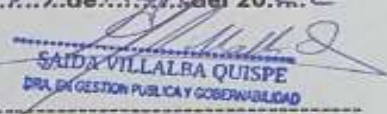
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: DRA. VILLALBA QUISPE SAIDA..... DNI: 23957728.....

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CUSCO ... 19 de MAY del 2022


SAIDA VILLALBA QUISPE
DRA. EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: PLANEACION							
1	Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.	X		X		X		
2	Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.	X		X		X		
3	En los lineamientos de la institución se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.	X		X		X		
4	Los jefes de área tienen el proyecto institucional actualizado.	X		X		X		
5	El plan anual de trabajo (PAT) y otros documentos de gestión están considerados dentro del PEI.	X		X		X		
6	Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal.	X		X		X		
	DIMENSION 2: ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la UGEL está definido las funciones de cada grupo de trabajadores.	X		X		X		
8	Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.	X		X		X		
9	El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.	X		X		X		
10	Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.	X		X		X		
11	Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.	x		X		X		
	DIMENSION 3: DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución	X		X		X		
14	Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros	X		X		X		
15	Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado	X		X		X		
	DIMENSION 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.	X		X				
17	Se monitorea el desempeño del personal en cada área.	X		X		X		
18	Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.	X		X		X		
19	Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área.	X		X		X		
20	Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores de las áreas involucradas.	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ACEPTABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Carlos Quispe Quispe

DNI:43341417

Especialidad del validador: Maestro en Gestión pública

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cusco, 27 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: MOTIVACION								
1	Recibo opiniones o críticas positivas respecto a mi desempeño que me permite crecer profesionalmente y seguir mejorando	X		X		X		
2	Disfruto de las actividades y retos que se me presentan	X		X		X		
3	Me siento animado y enérgico al realizar mi trabajo	X		X		X		
4	Los recursos digitales y materiales educativos me ayudan a desarrollar mi trabajo	X		X		X		
5	Las tareas y responsabilidades específicas que asigna la dirección están dentro de mis responsabilidades	X		X		X		
6	Recibo reconocimiento por el trabajo bien realizado	X		X		X		
7	Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos de la UGEL	X		X		X		
8	Considero que mi trabajo beneficia a la UGEL.	X		X		X		
9	Participo de manera entusiasta en las actividades de la UGEL.	X		X		X		
DIMENSION 2: SATISFACCION								
10	Soy independiente de organizar y realizar mi trabajo con eficacia y eficiencia	X		X		X		
11	Me resulta complicado tomar la iniciativa y asumir nuevas responsabilidades	X		X		X		
12	Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo	X		X		X		
13	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional	X		X		X		
14	Estoy a gusto con las responsabilidades que se me han asignado en la UGEL donde laboro	X		X		X		
DIMENSION 3: COMPROMISO								
15	Me siento comprometido con la UGEL, por eso me proyecto en realizar de la mejor manera mi trabajo	X		X		X		
16	Los trabajos que asumo, son retadores y siento que debo comprometerme para cumplirlos	X		X		X		
17	Me comprometo con el trabajo encomendado	X		X		X		
18	Siento que, trabajando en la UGEL, puedo desarrollar mis competencias profesionales	X		X		X		
19	Siento el deseo de continuar trabajando en la UGEL.	X				X		
DIMENSION 4: COMUNICACION								
20	Dentro de los equipos de trabajo se percibe armonía (equilibrio, proporcionalidad y correspondencia) entre sus miembros	X		X		X		
21	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre los docentes	X		X		X		
22	Me brindan indicaciones específicas (planificación, recursos, estrategias, otros propios del cargo que desempeñan), para mejorar trabajo	X		X		X		
23	Me comunico constantemente con el jefe de área para ser acompañado y mejorar mi trabajo	X		X		X		
24	Escuchan mis planteamientos que guardan relación con temas propios de la institución educativa	X		X		X		
DIMENSION 5: LIDERAZGO								
25	El jefe de área propone trabajos de equipo que respondan con las metas institucionales de la UGEL	X		X		X		

26	El jefe de área ayuda a la identificación con los objetivos institucionales propuesto a inicio de año	X		X		X	
27	Las decisiones que se toman dentro de la UGEL, me afectan tanto personal como profesionalmente	X		X		X	
28	El líder brinda orientaciones que me permiten percibir los problemas de distintos puntos de vista	X		X		X	
29	Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ACEPTABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

DNI:23999495

Especialidad del validador: Docencia en Matemática e Informática

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cusco, 20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACION								
1	Recibo opiniones o críticas positivas respecto a mi desempeño que me permite crecer profesionalmente y seguir mejorando	X		X		X		
2	Disfruto de las actividades y retos que se me presentan	X		X		X		
3	Me siento animado y enérgico al realizar mi trabajo	X		X		X		
4	Los recursos digitales y materiales educativos me ayudan a desarrollar mi trabajo	X		X		X		
5	Las tareas y responsabilidades específicas que asigna la dirección están dentro de mis responsabilidades	X		X		X		
6	Recibo reconocimiento por el trabajo bien realizado	X		X		X		
7	Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos de la UGEL	X		X		X		
8	Considero que mi trabajo beneficia a la UGEL	X		X		X		
9	Participo de manera entusiasta en las actividades de la UGEL	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: SATISFACCION								
10	Soy independiente de organizar y realizar mi trabajo con eficacia y eficiencia	X	No	X	No	X	No	
11	Me resulta complicado tomar la iniciativa y asumir nuevas responsabilidades	X		X		X		
12	Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo	X		X		X		
13	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional	X		X		X		
14	Estoy a gusto con las responsabilidades que se me han asignado en la UGEL donde laboro	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO								
15	Me siento comprometido con la UGEL, por eso me proyecto en realizar de la mejor manera mi trabajo	X		X		X		
16	Los trabajos que asumo, son retadores y siento que debo comprometerme para cumplirlos	X		X		X		
17	Me comprometo con el trabajo encomendado	X		X		X		
18	Siento que, trabajando en la UGEL, puedo desarrollar mis competencias profesionales	X		X		X		
19	Siento el deseo de continuar trabajando en la UGEL.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: COMUNICACION								
20	Dentro de los equipos de trabajo se percibe armonía (equilibrio, proporcionalidad y correspondencia) entre sus miembros	X		X		X		
21	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre los docentes	X		X		X		
22	Me brindan indicaciones específicas (planificación, recursos, estrategias, otros propios del cargo que desempeñan), para mejorar trabajo	X		X		X		
23	Me comunico constantemente con el jefe de área para ser acompañado y mejorar mi trabajo	X		X		X		
24	Escuchan mis planteamientos que guardan relación con temas propios de la institución educativa	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: LIDERAZGO								
25	El jefe de área propone trabajos de equipo que respondan con las metas institucionales de la UGEL	X		X		X		
26	El jefe de área ayuda a la identificación con los objetivos institucionales propuesto a	X		X		X		

	inicio de año	X	X	X	
27	Las decisiones que se toman dentro de la UGEL, me afectan tanto personal como profesionalmente	X	X	X	
28	El líder brinda orientaciones que me permiten percibir los problemas de distintos puntos de vista	X	X	X	
29	Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi trabajo	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DRA. VILLALBA QUISPE SAIDA..... DNI: 23957728.....

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD.....

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CUSCO, 19 de Mayo del 2022


 SAIDA VILLALBA QUISPE
 DRA. EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: MOTIVACION								
1	Recibo opiniones o críticas positivas respecto a mi desempeño que me permite crecer profesionalmente y seguir mejorando	X		X		X		
2	Disfruto de las actividades y retos que se me presentan	X		X		X		
3	Me siento animado y enérgico al realizar mi trabajo	X		X		X		
4	Los recursos digitales y materiales educativos me ayudan a desarrollar mi trabajo	X		X		X		
5	Las tareas y responsabilidades específicas que asigna la dirección están dentro de mis responsabilidades	X		X		X		
6	Recibo reconocimiento por el trabajo bien realizado	X		X		X		
7	Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos de la UGEL	X		X		X		
8	Considero que mi trabajo beneficia a la UGEL.	X		X		X		
9	Participo de manera entusiasta en las actividades de la UGEL.	X		X		X		
DIMENSION 2: SATISFACCION								
10	Soy independiente de organizar y realizar mi trabajo con eficacia y eficiencia	X		X		X		
11	Me resulta complicado tomar la iniciativa y asumir nuevas responsabilidades	X		X		X		
12	Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo	X		X		X		
13	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional	X		X		X		
14	Estoy a gusto con las responsabilidades que se me han asignado en la UGEL donde laboro	X		X		X		
DIMENSION 3: COMPROMISO								
15	Me siento comprometido con la UGEL, por eso me proyecto en realizar de la mejor manera mi trabajo	X		X		X		
16	Los trabajos que asumo, son retadores y siento que debo comprometerme para cumplirlos	X		X		X		
17	Me comprometo con el trabajo encomendado	X		X		X		
18	Siento que, trabajando en la UGEL, puedo desarrollar mis competencias profesionales	X		X		X		
19	Siento el deseo de continuar trabajando en la UGEL.	X		X		X		
DIMENSION 4: COMUNICACION								
20	Dentro de los equipos de trabajo se percibe armonía (equilibrio, proporcionalidad y correspondencia) entre sus miembros	X		X		X		
21	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre los docentes	X		X		X		
22	Me brindan indicaciones específicas (planificación, recursos, estrategias, otros propios del cargo que desempeñan), para mejorar trabajo	X		X		X		
23	Me comunico constantemente con el jefe de área para ser acompañado y mejorar mi trabajo	X		X		X		
24	Escuchan mis planteamientos que guardan relación con temas propios de la institución educativa	X		X		X		
DIMENSION 5: LIDERAZGO								
		Si	No	Si	No	Si	No	

25	El jefe de área propone trabajos de equipo que respondan con las metas institucionales de la UGEL	X		X		X	
26	El jefe de área ayuda a la identificación con los objetivos institucionales propuesto a inicio de año	X		X		X	
27	Las decisiones que se toman dentro de la UGEL, me afectan tanto personal como profesionalmente	X		X		X	
28	El líder brinda orientaciones que me permiten percibir los problemas de distintos puntos de vista	X		X		X	
29	Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ACEPTABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Carlos Quispe Quispe

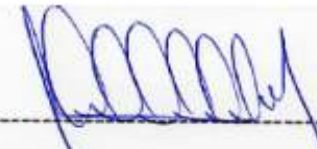
DNI:43341417

Especialidad del validador: Maestro en Gestión pública

Cusco, 27 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495	LICENCIADA EN EDUCACION MATEMATICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 10/07/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 24/11/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 24/11/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/08/2016 Fecha egreso: 25/10/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORMACIÓN OCUPACIONAL Fecha de diploma: 10/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matricula: 31/12/2017 Fecha egreso: 11/02/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD MATEMATICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 23/02/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 10/11/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728	MAESTRO/MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 09/01/2006 Fecha egreso: 29/12/2007	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACION Y GESTION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 22/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 30/03/2006 Fecha egreso: 30/12/2006	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACION BILINGUE INTERCULTURAL. Fecha de diploma: 22/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 30/03/2006 Fecha egreso: 30/12/2006	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 10/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 08/04/1993 Fecha egreso: 29/12/2017	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i>
VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/08/2016 Fecha egreso: 25/10/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

28/5/22, 00:09



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE QUISPE, CARLOS DNI 43341419	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 14/10/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
QUISPE QUISPE, CARLOS DNI 43341419	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 07/10/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
QUISPE QUISPE, CARLOS DNI 43341419	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/09/2015 Fecha egreso: 31/05/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA – PRUEBA PILOTO

No.	D1: Planeación							D2: Organización					D3: Dirección					D5: Control					VI		
	1	2	3	4	5	6	TD1	7	8	9	10	11	TD2	12	13	14	15	TD3	16	17	18	19		20	TD5
1	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	4	4	23	4	5	3	3	15	4	4	3	4	4	19	85
2	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24	4	4	4	3	15	5	5	4	5	5	24	92
3	5	3	5	4	3	5	25	5	5	4	4	3	21	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	12	70
4	4	3	4	5	4	4	24	4	4	4	5	3	20	5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	25	87
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	99
6	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	95
7	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25	96
8	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	21	3	2	1	2	8	3	2	2	3	2	12	66
9	4	3	5	5	4	4	25	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	15	4	4	4	4	5	21	82
10	5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	4	4	22	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	94
11	4	3	4	4	4	3	22	4	5	5	4	4	22	5	4	5	4	18	2	2	1	3	2	10	72
12	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	3	3	4	3	4	17	74
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	16	5	5	5	4	19	4	5	4	5	3	21	74
14	5	4	4	5	3	3	24	4	5	4	5	3	21	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25	87
15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	3	3	5	4	15	4	5	5	5	5	24	94
VAR	0.6	0.8	0.4	0.6	0.6	0.6	12.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.4	5.381	0.8	0.7	1.2	0.8	9.78	1.2	1.6	1.8	0.8	1.3	29.7	116.98
						3.48						2.1					3.49						6.67	15.72	

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable independiente:
Gestión administrativa

$$\alpha = 20/19 * (1 - 15.72/116.98)$$

$$\alpha = 1.053 * 0.866$$

$$\alpha = 0.912$$

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL – PRUEBA PILOTO

No.	D1: Motivación									D2: Satisfacción					D3: Compromiso					D4: Comunicación					D5: Liderazgo					VD					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TD1	10	11	12	13	14	TD2	15	16	17	18	19	TD3	20	21	22	23	24	TD4	25		26	27	28	29	TD5
1	4	4	5	4	4	3	4	4	3	35	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	4	4	4	3	3	18	4	2	4	2	2	14	111
2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	4	21	119
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15	99
4	5	5	4	5	4	1	5	5	5	39	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	2	19	5	5	5	5	5	25	130
5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	4	2	5	4	3	18	132
6	5	5	5	5	4	1	5	5	5	40	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	4	24	134
7	5	5	5	4	4	1	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	138
8	2	3	3	5	5	3	3	2	3	29	3	2	5	3	2	15	3	2	2	3	3	13	4	5	5	5	5	24	3	3	2	3	3	14	95
9	5	4	4	4	3	1	4	4	4	33	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	3	19	4	4	5	5	4	22	120
10	5	5	5	4	3	1	5	4	5	37	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	3	17	5	5	5	5	5	25	129
11	1	4	5	5	4	1	2	1	1	24	3	1	5	1	2	12	5	3	3	5	2	18	5	5	5	5	4	24	2	2	2	3	1	10	88
12	4	4	3	4	4	3	3	4	4	33	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	5	3	4	19	110
13	4	3	5	4	4	1	4	4	4	33	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	3	5	5	4	22	122
14	5	5	5	5	4	1	4	1	5	35	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	131
15	5	3	3	3	3	5	4	3	5	34	5	5	3	5	5	23	3	3	3	3	5	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	104
VAR	1.6	0.6	0.7	0.4	0.4	1.6	0.8	1.8	1.4	19.1	0.8	1.6	0.4	1.4	1.2	17.12	0.6	0.9	0.8	0.7	1	12.4	0.4	0.4	0.6	0.7	0.7	8.838	0.9	1.4	1.4	1.1	1.4	25	242.98
									9.21						5.4						4						2.7						6.20	27.48	

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable dependiente: Clima organizacional

$$\alpha = 29/28 * (1 - 27.48/242.98)$$

$$\alpha = 1.036 * 0.887$$

$$\alpha = 0,919$$

Anexo 8. Base de datos

N°	Variable Independiente: Gestión administrativa																								VI
	D1: Planeación						D2: Organización					D3: Dirección					D4: Control								
	1	2	3	4	5	6	TD1	7	8	9	10	11	TD2	12	13	14	15	TD3	16	17	18	19	20	TD4	
1	3	4	4	5	5	3	24	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	21	85
2	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	66
3	4	3	4	2	3	3	19	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	9	3	3	3	3	3	15	63
4	3	3	4	5	5	5	25	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21	82
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	17	74
6	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	4	3	3	3	4	17	74
7	4	4	4	5	5	4	26	5	2	4	4	3	18	3	3	4	3	13	4	4	4	4	3	19	76
8	4	4	4	5	5	4	26	5	3	3	3	4	18	5	4	4	4	17	4	3	2	3	4	16	77
9	5	5	5	4	5	3	27	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	17	4	4	3	4	4	19	82
10	4	4	3	5	5	4	25	4	5	4	2	4	19	3	5	5	4	17	3	2	1	1	1	8	69
11	5	4	3	5	4	3	24	4	3	4	3	4	18	3	3	4	3	13	3	3	4	4	4	18	73
12	2	4	2	4	3	2	17	2	2	2	3	3	12	4	3	2	3	12	1	1	1	1	4	8	49
13	3	3	3	3	1	1	14	1	2	1	1	2	7	3	1	1	3	8	3	1	1	1	4	10	39
14	4	1	4	1	4	4	18	2	2	4	1	4	13	3	4	4	3	14	5	1	1	5	5	17	62
15	3	3	3	3	4	3	19	2	2	2	2	5	13	4	3	4	4	15	1	1	5	4	1	12	59
16	5	3	3	3	3	4	21	2	2	3	2	2	11	5	3	4	5	17	3	1	1	1	4	10	59
17	3	3	3	3	4	4	20	2	2	2	2	5	13	4	3	5	4	16	5	1	1	3	5	15	64
18	2	2	4	2	3	3	16	3	3	2	2	4	14	4	4	4	4	16	2	2	3	3	3	13	59
19	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	5	13	4	2	3	4	13	3	3	3	2	5	16	54
20	3	2	2	2	2	2	13	2	2	5	2	5	16	1	2	4	4	11	4	4	4	5	4	21	61
21	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	2	4	15	3	3	2	1	9	2	3	3	5	5	18	56
22	2	2	2	2	2	2	12	4	2	2	2	2	12	4	3	5	4	16	4	4	4	4	4	20	60
23	2	2	2	2	2	3	13	3	2	4	3	1	13	3	4	4	4	15	4	3	5	1	3	16	57
24	3	3	3	2	2	2	15	5	3	3	5	5	21	2	2	3	2	9	3	3	3	3	3	15	60
25	2	2	2	5	2	2	15	3	3	3	5	4	18	4	4	4	3	15	3	3	3	3	3	15	63
26	2	2	2	2	4	2	14	2	2	4	2	4	14	4	4	3	4	15	5	5	5	5	5	25	68
27	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	5	17	5	2	3	5	15	2	1	2	1	3	9	53
28	3	4	2	2	2	5	18	2	2	2	5	4	15	4	4	5	4	17	3	2	2	2	2	11	61

29	3	2	3	3	3	4	18	3	3	3	4	5	18	4	2	3	5	14	2	2	2	3	3	12	62
30	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	5	17	5	2	5	5	17	1	2	1	1	2	7	57
31	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	10	5	2	5	3	15	2	2	4	1	4	13	56
32	2	3	4	3	5	4	21	2	2	2	2	5	13	4	3	2	3	12	2	2	2	2	5	13	59
33	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	2	3	12	3	3	3	5	14	2	2	3	2	2	11	54
34	3	3	3	3	3	5	20	2	5	4	2	5	18	2	2	4	4	12	2	2	2	2	5	13	63
35	4	3	4	3	5	3	22	2	2	2	2	4	12	4	4	4	1	13	3	3	2	2	4	14	61
36	4	3	3	3	3	4	20	2	2	2	2	5	13	4	2	2	5	13	2	2	2	2	5	13	59
37	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	5	17	4	2	4	4	14	2	2	5	2	5	16	65
38	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	4	18	4	2	3	2	11	3	3	3	2	4	15	62
39	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	4	15	2	5	4	4	15	4	2	2	2	2	12	59
40	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	2	14	2	3	3	4	12	3	2	4	3	1	13	51
41	3	3	3	5	4	4	22	2	2	3	3	5	15	4	2	2	5	13	5	3	3	5	5	21	71
42	2	3	4	3	3	3	18	3	3	3	3	4	16	4	2	2	4	12	3	3	3	5	4	18	64
43	4	4	4	4	3	5	24	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	4	2	4	14	58
44	4	2	4	2	3	3	18	3	3	3	3	5	17	5	4	5	1	15	3	3	3	3	5	17	67
45	5	4	5	4	2	1	21	1	1	1	1	4	8	3	4	3	4	14	2	2	2	5	4	15	58

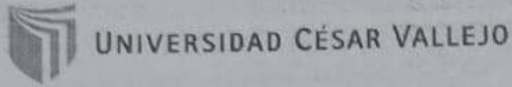
N°	Variable Dependiente: Clima organizacional																													VD					
	D1: Motivación					D2: Satisfacción					D3: Compromiso					D4: Comunicación					D5: Liderazgo														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TD1	10	11	12	13	14	TD2	15	16	17	18	19	TD3	20	21	22	23	24	TD4	25		26	27	28	29	TD5
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	3	3	2	4	16	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	3	20	118
2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	134
3	3	5	5	3	5	2	5	5	5	38	3	2	2	2	2	11	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	91
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	5	3	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	122
5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33	5	2	4	5	5	21	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	3	17	4	4	2	4	3	17	113
6	3	4	4	4	4	3	4	4	3	33	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21	3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	4	19	108
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	23	5	5	5	3	3	21	3	3	3	3	3	15	124
8	2	5	4	3	4	1	5	5	4	33	5	5	4	4	4	22	5	4	5	3	3	20	3	5	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	108
9	3	4	4	5	5	3	5	5	4	38	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	19	114
10	2	5	5	4	3	1	5	4	4	33	5	1	4	2	5	17	5	5	4	1	3	18	2	3	2	5	4	16	2	3	1	2	1	9	93
11	3	4	5	4	3	3	5	5	4	36	2	3	3	5	4	17	5	5	5	4	5	24	3	4	3	3	2	15	4	4	2	3	3	16	108
12	5	5	4	3	4	4	4	5	3	37	2	4	2	4	3	15	2	2	3	2	2	11	2	2	2	3	3	12	4	3	2	1	1	11	86
13	1	1	1	1	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	1	13	1	1	3	1	3	9	1	2	1	1	2	7	3	1	1	2	3	10	58
14	3	3	5	5	4	5	4	4	4	37	4	1	4	1	4	14	4	3	3	4	2	16	2	2	4	1	4	13	3	4	4	4	5	20	100
15	3	3	5	3	3	4	3	3	3	30	3	3	3	3	4	16	3	3	3	5	5	19	2	2	2	2	5	13	4	3	4	4	1	16	94
16	3	3	4	4	3	3	4	5	4	33	5	3	3	3	3	17	4	2	5	3	3	17	2	2	3	2	2	11	5	3	4	4	3	19	97
17	3	4	5	5	5	5	4	3	3	37	3	3	3	3	4	16	4	3	3	3	5	18	2	2	2	2	5	13	4	3	5	4	5	21	105
18	3	3	3	3	3	2	4	2	2	25	2	2	4	2	3	13	3	3	2	4	3	15	3	3	2	2	4	14	4	4	4	3	2	17	84
19	3	3	3	2	3	3	4	2	2	25	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	5	13	4	2	3	3	3	15	73
20	5	5	5	3	3	4	4	3	2	34	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	5	2	5	16	1	2	4	2	4	13	84
21	3	3	2	3	2	4	2	2	3	24	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	4	15	3	3	2	3	2	13	78
22	3	3	4	4	3	3	2	2	4	28	2	2	2	2	2	10	2	2	4	4	4	16	4	2	2	2	2	12	4	3	5	3	4	19	85
23	4	3	3	3	5	5	4	2	2	31	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	5	17	3	2	4	3	1	13	3	4	4	5	4	20	91
24	1	1	3	2	2	2	5	3	3	22	3	3	3	2	2	13	2	2	2	5	3	14	5	3	3	5	5	21	2	2	3	3	3	13	83
25	3	3	3	4	2	2	5	2	2	26	2	2	2	5	2	13	2	2	5	4	4	17	3	3	3	5	4	18	4	4	4	2	3	17	91
26	3	2	3	3	2	3	2	2	3	23	2	2	2	2	4	12	2	2	2	3	2	11	2	2	4	2	4	14	4	4	3	5	5	21	81
27	4	4	3	2	3	3	2	2	2	25	2	2	2	2	2	10	2	2	5	3	5	17	3	3	3	3	5	17	5	2	3	3	2	15	84
28	3	3	4	3	4	3	5	4	2	31	3	4	2	2	2	13	5	4	5	3	4	21	2	2	2	5	4	15	4	4	5	3	3	19	99

29	3	3	3	3	5	5	5	3	3	33	3	2	3	3	3	14	4	3	3	3	5	18	3	3	3	4	5	18	4	2	3	2	2	13	96
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	3	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	5	17	5	2	5	3	1	16	77
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	5	2	5	2	2	16	83
32	4	3	2	2	5	3	3	3	1	26	2	3	4	3	5	17	4	4	4	1	4	17	2	2	2	2	5	13	4	3	2	5	2	16	89
33	3	4	3	3	5	5	3	3	3	32	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	14	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	2	14	86
34	3	2	2	3	3	3	5	4	3	28	3	3	3	3	3	15	5	4	5	5	2	21	2	5	4	2	5	18	2	2	4	5	2	15	97
35	1	1	5	3	3	2	4	4	4	27	4	3	4	3	5	19	3	3	3	3	4	16	2	2	2	2	4	12	4	4	4	3	3	18	92
36	3	2	4	3	2	2	5	4	5	30	4	3	3	3	3	16	4	5	5	4	5	23	2	2	2	2	5	13	4	2	2	2	2	12	94
37	3	3	3	3	4	4	5	5	4	34	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	5	17	4	2	4	2	2	14	97
38	3	4	3	3	3	3	4	2	5	30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	4	18	4	2	3	3	3	15	93
39	3	4	3	3	2	4	2	2	2	25	2	3	3	3	3	14	3	3	3	4	4	17	3	3	3	2	4	15	2	5	4	4	4	19	90
40	3	4	1	1	4	5	5	4	2	29	2	2	2	2	2	10	2	1	3	1	3	10	3	3	3	3	2	14	2	3	3	5	3	16	79
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	5	4	18	4	4	4	4	2	18	2	2	3	3	5	15	4	2	2	3	5	16	95
42	3	3	2	2	3	3	3	2	2	23	2	3	4	3	3	15	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	4	16	4	2	2	4	3	15	81
43	4	4	3	2	2	3	4	4	4	30	4	4	4	4	3	19	5	3	4	4	4	20	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	2	10	91
44	2	3	3	3	2	2	4	5	4	28	4	2	4	2	3	15	3	3	3	5	3	17	3	3	3	3	5	17	5	4	5	5	3	22	99
45	3	3	3	2	5	3	4	5	5	33	5	4	5	4	2	20	1	1	5	1	1	9	1	1	1	1	4	8	3	4	3	4	2	16	86

Anexo 9. Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planeación	,957	45	,098
Organización	,979	45	,562
Dirección	,921	45	,005
Control	,985	45	,807
Gestión administrativa	,953	45	,069
Clima organizacional	,960	45	,126

Anexo 10 carta solicitud para aplicar la encuesta



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL QUISPICANCHI

Lima, 12 de julio de 2022

Carta P. 0982-2022-UCV-EPG-SP

PROF.
LEONID VLADIMIR ORE DURAND
JEFE DE ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
UGEL QUISPICANCHI

19 III 2022

EXP. N° 10921
MESA DE CONTROL

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **APARICIO HUILLCA GUSTAVO**; identificado(a) con DNI/CE N° 41065159 y código de matrícula N° 7002454619; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores de una Ugel del Cusco, 2022

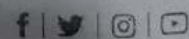
En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 11 carta de aceptación.



GOBIERNO REGIONAL
CUSCO
Tribunal de
Integridad

Ministerio
de Educación

Gerencia Regional de
Educación Cusco

Unidad de Gestión
Educativa Local
Quispicanchi



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Estudiantes interculturales y felices...!!!"

Huaro, 20 de Julio del 2022

CARTA N° 01/2022 /GR-C/DRE-C/D-UGEL-Q/AGP.

MBA.

Ruth Angelica Chicana Becerra

Coordinadora General de programa de Postgrado Semipresencial de la Universidad Cesar Vallejo.

Es grato dirigirme a usted, saludándola cordialmente, para informar a Ud. Lo siguiente, que he aceptado facilitar el acceso al estudiante Gustavo Aparicio Huilca de la Maestría En Gestión Pública, a fin que pueda obtener información de desarrollo de tesis de investigación titulado: "**Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores de una Ugel del Cusco, 2022**", con el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Sin más que decir; aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL CUSCO
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CUSCO

Prof. Leonid Vladimir Ore Durand
JEFE DE PROGRAMA DE POSTGRADO AGP
Unidad de Gestión Educativa Local Quispicanchi