



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**Gestión administrativa y clima laboral en la institución educativa
Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Bach. Santos Gómez, Josué Daniel (código ORCID: 0000-0002-9116-6393)

Bach. Vásquez Pintado, Carhin Mishel (código ORCID: 0000-0002-8583-4332)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (ORCID: 0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO — PERÚ

2022

Índice de contenidos

Índice de tablas	iii
Índice de figuras	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	21
V.DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII.RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables	15
Tabla 2. Escala de medición	17
Tabla 3. Juicio de expertos sobre validez del instrumento	18
Tabla 4. Prueba de la Variable Independiente: Gestión Administrativa	18
Tabla 5. Prueba de la Variable Dependiente: Calidad de Servicio.....	19
Tabla 6. Estadística descriptiva Gestión Administrativa	21
Tabla 7. Estadística descriptiva dimensión Planeación	22
Tabla 8. Estadística descriptiva dimensión Organización	23
Tabla 9. Estadística descriptiva dimensión Dirección	24
Tabla 10. Estadística descriptiva dimensión Control	25
Tabla 11. Estadística descriptiva variable Clima Laboral	26

Índice de figuras

Figura 1. Estadística descriptiva Gestión Administrativa	21
Figura 2. Estadística descriptiva dimensión Planeación	22
Figura 3. Estadística descriptiva dimensión Organización	23
Figura 4. Estadística descriptiva dimensión Dirección	24
Figura 5. Estadística descriptiva dimensión Control	25
Figura 6. Estadística descriptiva variable Clima Laboral	26

Dedicatoria

A nuestros familiares y amigos por
el apoyo en este proceso

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejos por esta oportunidad
de ampliar nuestros conocimientos.

A nuestro asesor Dr. Kerwin Chávez
por su apoyo incondicional

Resumen

En este estudio se pretende estudiar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Por tanto, la investigación se realiza con la finalidad de mejorar la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, en el periodo 2022. Se establece como objetivo general. Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Este estudio se desarrolló basado en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada. En relación con el diseño del presente estudio se establece que el mismo es no experimental, un corte transversal ya que los datos se recogerán en un momento único mediante la aplicación del instrumento que se diseñará para tal fin. En cuanto al nivel de la investigación el mismo es descriptivo-correlacional. Se estableció la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables Gestión Administrativa y clima laboral; de igual forma pudo observarse una significancia de 0.00 y al ser esta menor a 0.05, se procedió al rechazo la hipótesis nula y aceptando la alterna, esto es que existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Palabras clave: Gestión Administrativa, Clima laboral, Ambiente de trabajo.

Abstract

This study aims to study the relationship between administrative management and work environment in the educational institution Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Therefore, the research is carried out with the purpose of improving administrative management and work environment in the institution. Educational Lucadar, Banda de Shilcayo, in the period 2022. It is established as a general objective. To determine the relationship between administrative management and the work environment in the educational institution Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. This study was developed based on a quantitative approach, of an applied type. In relation to the design of the present study, it is established that it is non-experimental, a cross-sectional view, since the data will be collected in a single moment through the application of the instrument that will be designed for this purpose. Regarding the level of research, it is descriptive-correlational. The existence of a considerable positive correlation was established between the variables Administrative Management and work environment; In the same way, a significance of 0.00 could be observed and since it was less than 0.05, the null hypothesis was rejected and the alternative accepted, that is, there is a relationship between administrative management and the work environment in the educational institution Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Keywords: Administrative Management, Work Climate, Work Environment.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial en las últimas décadas las organizaciones tanto públicas, como privadas han entendido la necesidad de una gestión administrativa que contribuya no solo al logro de los objetivos, sino además a permitir de manera efectiva que las personas se sientan cómodas en el ambiente de trabajo, es decir, que las empresas deberán fomentar un clima óptimo, se requieren por lo tanto establecer una relación positiva entre la gestión de la administración empresarial y el clima laboral propiciando acciones que garanticen un equilibrio entre ambas (Yulindawati, 2021).

Para Al Shobaki et al., (2018) el clima laboral se convierte por lo tanto en el desarrollo de condiciones que dirigidas por gerentes y directivos faciliten que los colaboradores de las organizaciones trabajen para el cumplimiento de sus funciones y con ello se logren los objetivos organizacionales. Se requiere, por tanto, garantizar que los empleados puedan desempeñarse con eficiencia y eficacia, en ese ambiente adecuado, pero además se sientan a gusto de trabajar en la empresa.

Dendir, & Simane, (2019) señalan que en la actualidad las instituciones educativas en Etiopía han comprendido que las políticas establecidas en la gestión administrativa mejoran de manera significativa el clima laboral y a su vez influyen en el incremento de la productividad. El contar con un clima laboral positivo generado por la gerencia de las empresas permite la participación de los colaboradores, promueven el compañerismo y el trabajo en equipo y fortalece una cultura organizacional abierta, todo ello promoviendo el logro de las metas y objetivos. Pero solo el personal directivo puede propiciar la interacción para lograrlo para ello deberán, además, establecer sistemas administrativos para garantizar la integración de todo el equipo de trabajo.

Vásquez & Escalante (2019), indican que en las instituciones educativas peruanas por mucho tiempo no consideraban los aspectos relacionados con la gestión administrativa vinculantes al clima laboral, y, por lo tanto, no resultaba importante para ellas, monitorear aspectos relacionados con tales criterios, por lo que presentaban condiciones que resultaban negativas para que los colaboradores cumplieran con las actividades que se les habían asignado. Sin embargo, en las

últimas décadas las instituciones educativas de los diferentes niveles establecieron acciones para cambiar esta realidad y lograr promover un ambiente de trabajo donde los colaboradores se sientan cómodos y generen un trabajo efectivo.

A nivel local, en institución educativa Lucadar, ubicada en distrito Banda de Shilcayo, se perciben una serie de situaciones que manifiestan una gestión administrativa deficiente, no hay planes y metas claramente definidas, el presupuesto asignado no se maneja de manera adecuada generando ciertas deficiencias en el alcance de los objetivos, no se visualiza una estructura organizativa en la que cada uno de los miembros de la institución conozca de manera clara sus funciones, ni un manual de normas y procedimientos conocido y compartido con todos los colaboradores. En cuanto a la dirección el liderazgo que predomina en la organización en ocasiones promueve el castigo como mecanismo para el cumplimiento de las funciones, la comunicación no es asertiva y no fluye de manera adecuada, no hay un sistema motivacional adecuado. Adicional a ello, no hay mecanismos claramente establecidos para la evaluación del personal, ni para el control del cumplimiento de las funciones.

En la investigación se formula como problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022? Del mismo modo, los problemas específicos son: a. ¿Cómo se relaciona la planificación y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022? b. ¿Cómo se relaciona la organización y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022? c. ¿Cómo se relaciona la dirección y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022? d. ¿Cómo se relaciona el control y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022?

En este estudio se pretende estudiar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Por tanto, el estudio se justifica teóricamente ya que con este se pretende la aportación de nuevos conocimientos con carácter científico relevante relacionado con las variables estudiadas, así como, se convertirá en un referente teórico para futuras investigaciones en el área. Por otro lado, como justificación práctica la investigación se realiza con la finalidad de mejorar la gestión administrativa y el clima laboral en

la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, en el periodo 2022. Finalmente se justifica metodológicamente ya que con este estudio se aportan técnicas sistemáticas que permiten la generación de conocimiento confiable y aceptable contribuyendo con instrumentos y métodos con valor científico.

En la presente investigación se establece como objetivo general. Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Los objetivos específicos son: Identificar la relación entre la planificación y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Describir la relación entre la organización y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Analizar la relación entre la dirección y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Establecer la relación entre el control y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Con base en los objetivos de la presente investigación se establece como hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Las hipótesis específicas del presente proyecto son: Existe relación entre la planificación y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Existe relación entre la organización y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Existe relación entre la dirección y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Existe relación entre el control y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan algunos fundamentos teóricos de la investigación los cuales se componen de estudios previos que en el contexto internacional y nacional se han realizado en relación con las variables gestión administrativa y clima laboral, así como las bases teóricas.

A nivel internacional, Hellman y Magnus (2019), realizaron un artículo científico titulado. Un estudio cualitativo sobre las experiencias de los empleados de un modelo de apoyo a la gestión sistemática del clima laboral El objetivo consistió en

realizar una exploración del modelo en el que se apoyan los trabajadores y empleados de la empresa y cómo dicho modelo influye en el clima laboral y en cómo se sienten los colaboradores en su puesto. Se realizó desde una modalidad cualitativa, en la que se aplicaron entrevistas semi abiertas a cuarenta y cinco empleados en grupos focales en dos años. Los datos se analizaron con el método comparativo constante. Los hallazgos permitieron establecer que la aplicación de modelos en la gestión administrativa permite construir el espacio adecuado para que los empleados trabajen de manera eficiente y contribuyan a lograr los objetivos.

Woznyhj et al., (2019) en su artículo titulado Clima y desempeño organizacional en establecimientos de cuidado a largo plazo: El papel del compromiso afectivo. El cual tuvo como objetivo identificar las deficiencias que se desarrollan en el clima en las organizaciones y en el ejercicio de los recursos humanos como resultado de las decisiones de la gestión organizacional y administrativa. El estudio se desarrolló bajo un método de tipo cuantitativo, bajo las características de un diseño no experimento y transeccional, además fue de tipo explicativo en el que se utilizó un instrumento a una muestra conformada por 268 enfermeras de 28 centros hospitalarios de atención a largo plazo. Los resultados permitieron establecer que el personal no sólo considera los elementos relacionados con la gestión administrativa, sino que están directamente relacionados con el clima en el lugar de labores, es decir, el ambiente en el sitio de trabajo incide de manera significativa en su desempeño, por lo que se requiere monitorear de manera constante este clima para de ser necesario realizar los cambios necesarios.

Li (2019) realizó un artículo científico titulado: Investigación sobre la Mejora del Desempeño de las Gestiones Administrativas en Universidades aplicadas a partir de la representación de la formación ideológica y política. Que buscó comprender cómo incide el desempeño de la gestión administrativa de las universidades aplicadas la incidencia directa en la calidad de la comisión escolar y en clima laboral, y también determina la docencia, la investigación y la sociedad. La investigación fue cuantitativa, con un nivel descriptivo-analítico, se recogieron datos a través de aplicar la técnica de la encuesta creando un instrumento de tipo interrogatorio aplicado a los miembros de universidades chinas para conocer las premisas de la teoría de la gestión del desempeño. Se requiere aplicar otro sistema

eficaz de gestión del rendimiento promueve la asignación óptima de los recursos administrativos en las universidades aplicadas y realiza los objetivos estratégicos del desarrollo sostenible de las universidades aplicadas.

Lara (2017), realizó el estudio: Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia en las empresas pesqueras en Ecuador, que buscó demostrar cómo impacta la Gestión Administrativa en la eficiencia y en el logro de los objetivos organizacionales. Se desarrolló con base en los principios del método cuantitativo, de un diseño sin manipulación alguna de las variables y un nivel que pretendió describir y relacionar las variables, se destinó la técnica de la encuesta con un instrumento tipo cuestionario que permitió medir las variables según la perspectiva de 70 empleados y trabajadores. Los principales hallazgos permitieron comprobar la importancia que tienen las operaciones y disposiciones que se toman desde la gestión administrativa y como se requiere medidas que permitan el constante monitoreo de la realidad que se evidencia en las empresas. Se recomendó a las empresas, promover una gestión administrativa formal y directa.

Torrez (2015) realizó una investigación que lleva por título: La gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Coffee Group, en Matagalpa 2013-2014, que persiguió como propósito principal establecer la relación de las variables para comprender cómo las empresas pueden lograr una mejora permanente de sus procesos, el estudio fue basado en los datos numéricos, diseño no experimental, transversal, nivel descriptivo, la población objeto de estudio fueron los empleados con contrato fijo, para la recolección de datos se aplicaron las técnicas de la observación directa y la encuesta, con los instrumentos lista de cotejo y un cuestionario, los datos obtenidos se sometieron al procedimiento mediante el programa SPSS. Los resultados obtenidos permiten señalar que la empresa presenta deficiencias en sus procesos administrativos y en la gestión lo que obstaculiza el provecho de los objetivos organizacionales, lo que además resulta en un proceso de calidad deficiente.

A nivel nacional, Vergaray (2021) realizaron una investigación titulada: Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, la cual permitió el establecimiento de la forma en la que se relacionan las variables en dicha municipalidad. El estudio se desarrolló siguiendo un enfoque cuantitativo, de

nivel descriptivo-correlacional, corte perpendicular, utilizando mediante la técnica de la encuesta un instrumento de tipo cuestionario a 96 empleados de la municipalidad estudiada. Los resultados permiten señalar que existe una relación positiva entre las variables estudiadas, lo que permite manifestar que la empresa promueve medidas para crear las condiciones que permitan a los colaboradores desarrollar sus funciones en un clima laboral agradable, donde se promueve el trabajo en equipo y la comunicación asertiva.

Menacho et al., (2019) presentó un estudio titulado incidencia de la gestión administrativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos del proyecto especial Sierra Centro Sur en Ayacucho, 2018, la cual permitió establecer la relación que existe entre ambas variables en dicho proyecto. Se desarrolló el estudio mediante un enfoque cuantitativo, investigación básica, con un diseño causal. Para la recolección de los datos se aplicaron dos cuestionarios a una población constituida por 110 empleados del área de administración. Se concluyó que los procesos relacionados a la gestión de la empresa son responsables de los conflictos que se presentan entre los miembros ha generado un ambiente de trabajo tenso y un clima negativo.

Mogollón (2019) desarrolló un estudio titulado Gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa coronel Pedro Portillo Silva, Huaura. El cual buscó como objetivo general determinar cómo se relacionan las variables en cuestión en la institución educativa estudiada y cómo esta relación incide en el logro de los objetivos organizacionales. El estudio se desarrolló siguiendo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, corte transversal, aplicando mediante la técnica de la encuesta un instrumento de tipo cuestionario a 65 empleados de la institución estudiada. Los resultados demostraron que más de la mitad de la población considera que la gestión de administración en la organización es deficiente lo que ocasiona un clima organizacional negativo. Por lo que se requiere un plan gerencial que permita mejorar esta situación y garantizar el logro de los objetivos.

Chávez et al., (2018) desarrollaron una investigación titulada: El clima organizacional y la gestión administrativa en la oficina de tesorería de la sede central del Ministerio de Educación. Cuyo propósito principal consistió en establecer

cómo se relacionan ambas variables en dicha sede. La investigación se desarrolló con un nivel descriptivo-correlacional, el cual pertenece a un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, se aplicó mediante la técnica de la encuesta un cuestionario a sesenta empleados. Los resultados permiten establecer que la mayoría de los empleados consideran que se desarrolla en la sede un ambiente laboral adecuado, lo que garantiza que los empleados contribuyan de manera significativa al logro de los objetivos y la empresa cumple con los planes y metas que se han establecidos, logrando además cubrir con las proyecciones que realizan desde la oficina central. Por lo que desde los directores se promueven medidas permanentes para mejorar el clima y tomar decisiones desde la gestión que repercutan de manera positiva en la población atendida por este ente.

Cifuentes (2016) presentó una investigación que llevó por título: Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo. La cual tuvo como propósito principal estudiar la relación entre las variables en cuestión y cómo estas tienen incidencia en el alcance de los objetivos organizacionales. La investigación siguió los lineamientos de un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y con corte transversal, se emplearon para recabar los datos: la encuesta mediante un cuestionario y matrices de resumen, los cuales se aplicaron a 30 empleados del área administrativa. Los hallazgos permiten establecer que existe una relación directa entre la gestión de la administración y el clima laboral ya que la institución promueve acciones que garantizan un equilibrio entre ambas variables y facilitan el trabajo en equipo.

Una vez presentado algunas investigaciones previas relacionadas con las variables objeto de estudio, se evidencian algunos fundamentos teóricos que dan soporte a la presente. La primera variable es gestión administrativa la cual persigue como principal objetivo lograr las metas y objetivos que la organización se ha propuesto, considerando para ello, una serie de principios y técnicas propias del proceso administrativo. Puede definirse por lo tanto como el proceso conformado por cuatro principales acciones: planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades que se desarrollan en la empresa con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos haciendo un uso adecuado de los recursos con los que la empresa cuenta (Chiavenato, 2018).

La gestión administrativa se convierte en un aspecto de gran relevancia para las empresas Al & Abu-Naser, (2017) establecen que mediante esta gestión se logra el manejo adecuado y eficiente de los recursos con los que la empresa cuenta, además permite a las organizaciones ser competitivas en un mundo más dinámico y complejo, pero además desde el punto de económico y financiero garantiza que esta sea rentable, se alcanza además la satisfacción de los clientes internos y externos. Se puede señalar, por lo tanto, que la gestión administrativa adecuada genera condiciones y características para lograr las metas propuestas de manera exitosa.

Gestionar administrativamente la organización ya sea pública o privada de forma efectiva garantiza, por lo tanto, que los procesos, productos y servicios se desarrollen de manera tal que sean garantía de la calidad, la productividad, la eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos. Sin embargo, es importante señalar que la gestión administrativa no es, ni será suficiente se requiere de acciones que con esta garanticen el éxito esperado. En otras palabras, es necesario un equilibrio de todos los elementos que de una forma u otra se relacionan con la empresa como la comunicación, el liderazgo, el ambiente e incluso el clima laboral (Abdulrahamon, 2018). Al hablar de gestión administrativa surgen cuatro etapas que se convertirán en las dimensiones de la variable: planificación, organización, dirección y control.

La gestión en las organizaciones deberá por lo tanto convertirse en uno de los aspectos mas importantes para el alcance de los objetivos empresariales, se recuerde por lo tanto de un esfuerzo mancomunado de las partes involucradas en la institución si se quiere promover el logro de lo propuesto. Gestionar una organización requiere del empeño de todos los involucrados, sin importar el esfuerzo, la tenacidad y las condiciones que se requieran para ello, pero sin dejar de lado el cuidado del uso de los recursos que se emplean en este proceso.

Todos y cada uno de los involucrados en la organización deberán por lo tanto ampliar esta búsqueda de estrategias y acciones que garanticen el desarrollo de las partes que se han empleado para tal fin. Es por lo anterior que se requiere que las organizaciones desarrollen las etapas del proceso administrativo, pero

conscientes que son las mismas lo que permitirá alcanzar tales objetivos de forma efectiva.

Según Chiavenato, (2018), la planificación es una etapa de proyección en la que los encargados de la empresa establecen con anticipación los objetivos, las metas y las acciones que permitirán alcanzarlos, para con ello, deben identificar la posible ruta a seguir basada en criterios coherentes, lógicos y alcanzables. En otras palabras, al planificar los administradores establecen la guía para todos los miembros de la estructura organizativa, conocer y estimar los recursos necesarios para lograr los objetivos, se desarrolle el personal dentro de la empresa, entre otros aspectos de relevancia para la empresa.

Puede entonces señalarse que la planificación tiene como objetivo primordial garantizar que los planes que la empresa establecen sean realistas y puedan alcanzarse, quiere decir que en esta etapa se definen los objetivos, pero además se establecen las estrategias para lograrlos y se desarrollan planes para la integración de las actividades que permiten lograr lo propuesto. La planificación relaciona los fines con los medios de la organización sea esta pública o privada (Al Shobaki, 2018).

Planear es la primera acción que una empresa debe desarrollar, si pretende ser exitosa, pero no es suficiente únicamente establecer lo que se quiere lograr, sino que además se debe promover las acciones y estrategias necesarias para lograrlo, cualquier proyecto que la institución quiere alcanzar debe ser optimista, posible y alcanzable, de lo contrario no solo serán un factor desmotivaste para los colaboradores, sino que además incluye la pérdida de recursos tanto, tangibles como intangibles

La organización es la segunda etapa de la gestión administrativa, hace referencia a la estructura organizativa y cómo se conforma la misma, su propósito es establecer la forma más adecuada de funcionar mediante la optimización de los recursos tangibles e intangibles y del talento humano, para generar un ámbito laboral armónico y cónsono con los objetivos trazados en la etapa anterior (Chiavenato, 2018).

Todas las organizaciones sin importar su tamaño, rubro o finalidad están conformadas por personas, trabajadores, empleados o colaboradores que realizan un esfuerzo para contribuir de manera individual y colectiva con el logro de los objetivos. Para ello se necesita conocer cada uno de los puestos que ocupan los colaboradores, cuáles son sus funciones y cómo contribuyen al logro de los objetivos de la empresa y eso básicamente es el propósito de esta segunda etapa (Shamia, 2018).

Organizar los recursos con los que cuenta la empresa y la forma en los que estos se utilizaran es importante, sobre todo porque cualquier organización sin importar su rubro, ni su tamaño deberá partir del principio económico que establece los recursos escasos y limitados, de allí que una institución con éxito hará una distribución adecuada de los mismo, partiendo del hecho que todos los recursos que se tengan se consideraran valiosos y relevantes.

Además de lo antes señalado es importante acotar que los recursos en las nuevas tendencias de personal no deben incluir a las personas, si bien en cierto estos son relevantes para la empresa, no deben verse como propiedad de la organización, sino que son colaboradores que deciden poner sus competencias y habilidades a disposición de la institución.

La siguiente etapa es precedida por las anteriores no se puede hablar de dirección si previamente no se ha planificado y organizado. La dirección es definida por Chiavenato, (2018) como las diversas acciones desarrolladas por la organización para influenciar a las personas que forman parte de la empresa para que contribuyan de manera efectiva al logro de los objetivos, es por ello, que las relaciones y el tiempo se interrelacionan para lograr ese propósito. Es en este aspecto que pueden presentarse escenarios que entorpezcan el alcance de las metas.

Trabajar con personas es uno de los más grandes desafíos de las instituciones, todos los colaboradores tienen sentimientos, emociones, percepciones y caracteres totalmente diferentes y el director deberá buscar estrategias que permitan reducir los conflictos que pueden generar y crear espacios para un ambiente laboral

adecuado, es por lo tanto la dirección una de las labores más complicadas que se enfrentan en cualquier organización o empresa (Salama et al., 2018).

Dirigir es una de las etapas más interesantes del proceso de la administración, ya que trabaja directamente con el talento humano, personas que deciden colocar a disposición de la empresa sus habilidades, destreza y conocimiento, pero que exigen por parte de la empresa, factores motivacionales que promuevan el trabajo en equipo, canales de comunicación activos y efectivos y de ser posible que se involucren en la toma de acciones y decisiones que influyen directamente en su desempeño.

Esta etapa requiere de la voluntad de las partes para avanzar, pero sobre todo el esfuerzo de la empresa para lograr de manera directa y significativa cambiar la percepción del entorno de manera que este resulte positivo para los miembros, garantizar un ambiente sano promueve la participación de los involucrados, la integración y el compromiso, y por ende se logra un empleado más eficiente y que promueve las metas establecidas.

El control se presenta como la última etapa de este complejo e importante proceso, para Chiavenato (2018), este consiste en establecer mecanismos que permitan monitorear el logro de los objetivos, pero además establece las acciones a seguir en caso que se presente alguna desviación que pueda poner en peligro a la empresa y sus recursos, para ello se deben establecer un sistema de indicadores que permitan de manera permanente evaluar las acciones ejecutadas para obtener los resultados deseados, en el tiempo oportuno y con los recursos establecidos para tal fin.

Para Abdulrahman, (2018) el control les permite a las organizaciones administrar de manera efectiva los recursos y el esfuerzo del personal, garantizando que las actividades desarrolladas se ajustan y responden de manera directa al plan y promueven con ello no sólo la eficiencia, sino además la eficacia y la productividad, considerando los estándares de calidad que la compañía quiere desempeñar con base en las exigencias de los clientes internos y externos.

A continuación, se presentan algunos elementos teóricos relacionados con la segunda variable de la presente investigación, esta es el clima laboral, la cual se

define según Chiavenato (2017), como una serie de particularidades que se encuentran presentes en el ambiente de trabajo, las cuales pueden ser medidas, y a su vez observadas por los miembros de la organización de manera directa o indirecta y como resultado de esta percepción verse influenciados en su trabajo, en su manera de comportarse dentro de la organización y por lo tanto incidir de manera significativa en su comportamiento laboral.

Controlar es sin lugar a duda una de las etapas más complejas y requiere mucho énfasis y normas, así como procedimientos claros que sean conocidos por todos y cada uno de los miembros de la organización, esto debe incluir acciones que se dirijan a mejorar y propiciar espacios que garanticen el funcionamiento de todas las partes involucradas.

El control puede establecerse desde diversas perspectivas puede hablarse de este como prevención para evitar daños o pérdidas en el futuro que dificulten o paraliquen en un momento dado las actividades de la empresa, el control como corrección es aquel se que se pone en marcha una vez que se ha presentado una falla o situación conflictiva que pudiese poner en riesgo el funcionamiento de la empresa y que por lo tanto debe revisarse y resolver. Sin importar cual sea lo importante es que la empresa establezca las acciones a seguir en el caso que se presente alguna situación adversa, pero que además realice revisiones periódicas para evitarlas.

Con base en lo anterior puede señalarse que el clima laboral se convierte en la apreciación que los colaboradores de la empresa donde desarrollan sus actividades, por lo que se relaciona de manera directa con el horizonte de complacencia de los empleados y, por lo tanto, con su desempeño. Un clima laboral positivo promueve por parte de los empleados y jefes las condiciones necesarias para lograr los objetivos propuestos, así como el ambiente necesario para desarrollar relaciones interpersonales adecuadas (Griffin y Curcuruto, 2016). Las organizaciones alcanzan el éxito al aprovechar todo el potencial para crear y analizar de los empleados, promoviendo un ambiente donde los miembros del equipo se sienten iguales, y reciben un trato justo. Es por ello por lo que se requiere generar un clima laboral que promueva, la cooperación y el aprendizaje mutuo.

Este clima se convierte, por lo tanto, en el ambiente en el que los miembros de la empresa se desenvuelven y desarrollan sus actividades, cuando este es positivo y sano, los miembros del equipo de trabajo desarrollan acciones dirigidas a establecer lazos con otros miembros, lo que podría efectivamente contribuir a mejorar las condiciones en la organización y lograr los objetivos organizacionales. Es por ello por lo que los directivos de cualquier empresa deberán garantizar las condiciones necesarias para que los colaboradores sientan que su entorno laboral es el idóneo y evitar a toda costa cualquier situación negativa que dificulte el mismo.

Para medir la variable clima laboral surge una primera dimensión autonomía individual la cual según Chiavenato (2017) se refiere a la potestad que la organización otorga al colaborador para que tome decisiones relacionadas con su puesto de trabajo, es decir se relaciona con el grado de independencia y discrecionalidad que el jefe otorga al empleado para los aspectos relacionados con su empleo.

La autonomía del empleado por lo tanto se relaciona con la capacidad que este tiene para autodirigir sus acciones dentro de la empresa, es, por lo tanto, un proceso que permite el crecimiento del colaborador es además importante que el empleador establezca de manera clara las funciones, las metas y las limitaciones que el trabajador tienen en función de lo que puede y no hacer (Kaluza et al., 2020).

Un empleado es autónomo cuando tiene la capacidad de tomar decisiones de manera inmediata con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiese interferir con el desarrollo de sus funciones, la autonomía es uno de los aspectos más complejos, pues se requiere que el colaborador tenga las características, condiciones y madurez laboral necesaria para que sus decisiones sean las más idóneas.

Un siguiente elemento es el grado de estructura que imputa el puesto el cual estudia entre otros aspectos cómo se desarrolla en la organización el proceso comunicacional. Para Chiavenato (2017), todos y cada uno de los puestos laborales debe ocupar una posición en la estructura y por lo tanto es esta quien definirá los aspectos inherentes a este cargo incluyendo el nivel de responsabilidad, grado de complejidad de las tareas, líneas de mando y subordinados, entre otros.

Un empleado percibirá como positivo el conocer todos los aspectos relacionados con su puesto de trabajo y cuando se desarrollan lazos de confianza entre el jefe y los subordinados estos últimos contribuyen de manera significativa al provecho de los fines que se han propuesto es, por lo tanto, relevante para la organización establecer los mecanismos que permitan al empleado crear autonomía con lo que además se gana seguridad (Larson et al., 2020).

Los empleados deberán conocer todos los aspectos necesarios para comprender de manera efectiva sus acciones y funciones, así como, el lugar que ocupa en la estructura de la empresa. Esto permitirá al empleado un desempeño mas claro de sus acciones, el empleado que conoce con precisión cual es su posición en la empresa y por lo tanto que se espera de él y cual será su contribución al logro de los objetivos de la organización.

Una tercera dimensión son las recompensas, para Chiavenato, (2017), estas se basan en los aspectos establecidos por las organizaciones para estimular el desempeño de los fines y objetivos por parte de la organización, pueden considerar aspectos económicos y no económicos, pero que sin duda alguna motivan al logro de los objetivos al resultar atractivos para los miembros.

Para Schulz et al., (2017) las recompensas se convierten en un factor motivacional relevante, sin embargo, no solo es el tema económico lo que promueve en el trabajador el logro de las metas propuestas, existen algunos elementos no monetarios, conocidos como reconocimientos que también contribuyen a que los empleados puedan dar un esfuerzo adicional, para ello debe valorarse y reconocerse los méritos y objetivos alcanzados por el personal.

Las recompensas se convierten en uno de los elementos mas importantes cuando se habla de motivación, si bien es cierto, no es el único, debe señalarse que para los empleados ser recompensados es una forma clara del reconocimiento a su desempeño, sin embargo, si alguno de los empleados considera que estas no se asignan de manera correcta su efecto en los miembros de la organización es negativa, no promueve el logro o meta de los objetivos. Debe por lo tanto la empresa cuidar de estos elementos.

Una última dimensión se relaciona con el estímulo, por mucho tiempo este se ha considerado sinónimo de la motivación, este logra que el individuo reaccione frente a una situación, mientras que la motivación nos impulsará a lograr una meta (Chiavenato, 2017). Por lo que las organizaciones deberán desarrollar factores estimulantes que promuevan en los individuos reaccionar y actuar en función de cumplir en la organización con lo que les corresponde (Larson et al., 2020). Con ello se logrará que las personas asocien un estímulo a una respuesta.

Estimular a los colaboradores implica que estos puedan sentir que la atención de la empresa esta sobre ellos, pero además debe establecerse elementos estimulantes positivos que refuercen la conducta de los empleados, algunas organizaciones emplean estímulos negativos como el castigo, que si bien es cierto pueden promover el alcance de las metas, al final no promueven la participación total de los colaboradores.

III. METODOLOGÍA

A continuación, se exponen los aspectos que desde la metodología sirven de guía en el presente estudio en el que se busca comprobar la forma en la que se relacionan la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

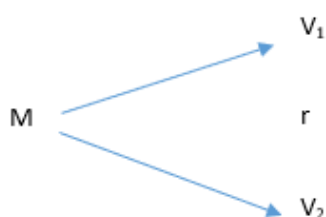
3.1. Tipo y diseño de investigación

Desde la perspectiva de Rodríguez & Pérez, (2017), este estudio se desarrollará basado en un enfoque cuantitativo, lo cual responde al hecho que una vez establecida la hipótesis general se pretende mediante la recolección de los datos expresados por la población objeto de estudio comprobar o rechazar dicha hipótesis. De igual forma debe señalarse que este estudio responde a la tipología aplicada ya que se pretende el empleo de sapiencias propiciados en investigaciones anteriores para con ello dar respuesta a los problemas que presentan la institución educativa.

En relación con el diseño del presente estudio se establece que el mismo es no experimental ya que los investigadores no manipularán de ninguna forma las variables estudiadas, de igual forma se establece un corte transversal ya que los datos se recogerán en un momento único mediante la aplicación del instrumento

que se diseñará para tal fin. En cuanto al nivel de la investigación el mismo es descriptivo-correlacional ya que este permitirá comprender cómo se comportan las variables estudiadas y la relación entre ellas. (Cabezas, et al., 2018).

El método empleado es el deductivo – hipotético, ya que se estudian las variables desde su generalidad hasta llevarlas a un escenario particular esto debido al estudio de las variables en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, en el año 2022.



Donde:

V1: Gestión Administrativa

V2: Clima laboral

R: Relación entre las variables estudiadas

M: Muestra (de estudio)

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1.1. Gestión administrativa

Definición conceptual: Se define como el proceso conformado por cuatro principales acciones: planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades que se desarrollan en la empresa con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos haciendo un uso adecuado de los recursos con los que la empresa cuenta (Chiavenato, 2018).

Definición operacional: La variable será medida mediante la técnica investigativa de la encuesta y a través de la diligencia de un instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos, elaborado con base en las dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control con sus respectivos indicadores.

3.2.1.2. Clima laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2017), se define el clima laboral como una serie de particularidades que se encuentran presenten en el ambiente de trabajo, las cuales pueden ser medidas, y a su vez observadas por los miembros de la organización de manera directa o indirecta y como resultado de esta percepción verse influenciados en su trabajo.

Definición operacional: La variable será medida mediante la técnica investigativa de la encuesta y a través de la diligencia de un instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos, elaborado con base en las dimensiones: Grado de estructura que impone el puesto, Tipos de recompensa y Estímulos con sus respectivos indicadores.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Se define como el proceso conformado por cuatro principales acciones: planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades que se desarrollan en la empresa con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos haciendo un uso adecuado de los recursos con los que la empresa cuenta (Chiavenato, 2018).	La variable será medida mediante la técnica de la encuesta y a través de la aplicación de un instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos, elaborado con base en las dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control con sus respectivos indicadores	Planificación	Objetivos Planes	Ordinal				
			Organización	Tareas Acuerdos					
			Dirección	Selección Inducción Motivación					
			Control	Desempeño Resultado Medidas					
			CLIMA LABORAL	Chiavenato (2017), se define el clima laboral como una serie de particularidades que se encuentran presentes en el ambiente de trabajo, las cuales pueden ser medidas, y a su vez observadas por los miembros de la organización de manera directa o indirecta y como resultado de esta percepción verse influenciados en su trabajo.		La variable clima laboral será medida mediante la técnica de la encuesta y a través de la aplicación de un instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos, elaborado con base en las dimensiones: Grado de estructura que impone el puesto, Tipos de recompensa y Estímulos con sus respectivos indicadores.	Autonomía	Responsabilidad Independencia Reglamento	Ordinal
							Grado de estructura que impone el puesto	Comunicación	
							Tipos de recompensa	Monetarios Promoción	
							Estímulos	Consideración Agradecimiento Apoyo	

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

En el presente estudio la población objeto de estudio está constituida por 30 colaboradores de la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, en el año 2022, a esta población se les dedicará un instrumento de arquetipo cuestionario que permitirá medir las variables objeto de estudio, con base en Ñaupas Paitán et al., (2018) se establece que al tener la población un tamaño finito, los investigadores utilizan una muestra censal o intencional, mediante un muestreo por conveniencia no probabilístico.

El criterio de inclusión: Se consideran los empleados de la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo en el año 2022. En los criterios de exclusión: no se excluyó a ningún colaborador ya que los mismos comparten iguales condiciones (laboran en la empresa en el periodo estudiado y con contratación vigente). Los colaboradores de la institución son considerados como unidades para el análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La encuesta

Para Arias & Covinos, (2021) mediante las encuestas el investigador puede recolectar la información necesaria para lograr la respuesta a los objetivos del estudio, permite además recolectar tal información en el propio contexto donde se desarrolla el fenómeno abordado, lo que garantiza que la información se ajusta a la realidad estudiada, para ello se empleara además los instrumentos propios de esta técnica.

Análisis documental

Según Arias (2020) es el proceso mediante el cual se revisa de manera clara, precisa y concisa fuentes bibliográficas que se relacionan de manera directa y significativa con el problema abordado y con sus dimensiones, lo que permitirá

comprender el fenómeno, desde la visión y percepción de otros estudiosos del tema.

Instrumento de recolección de datos

El cuestionario

Este instrumento es empleada por los investigadores para la recolección de datos de manera precisa del problema estudiado en el contexto de este de la voz de los propios involucrados. En él se establecen cuestionamientos que son el resultado de la revisión teórica que previamente se ha realizado (Ñaupas Paitán et al., 2018).

En este estudio, se empleó un cuestionario para cada variable estudiada con una cantidad total de 56 ítems (30 para la primera variable y 26 para la segunda variable) se medirá mediante una escala tipo Likert de 5 puntos.

Tabla 2.

Escala de medición

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

Fuente: elaboración propia

Ficha de investigación

Hernández Sampieri et al., (2014) establecen que este instrumento se convierte en un mecanismo para la revisión de las fuentes bibliográficas, considerando para ello de vital importancia las técnicas como el análisis y la síntesis, estudiando a profundidad los significados de estos elementos teóricos que darán relevancia a la investigación establecida, se emplea específicamente en la revisión de los aspectos teóricos de la investigación desarrollada.

Validez

La validez de los instrumentos de medición investigativa se cometió mediante el juicio de expertos en lo que 3 especialistas de contenido y metodológicos garantizaron la aplicabilidad de estos. Validar un instrumento mediante los criterios de los expertos consiste en pasar por la experticias de conocedores a profundidad

del tema para que avalen la relevancia de estos para la recolección de la información (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tabla 3

Juicio de expertos sobre validez del instrumento

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Cotrina Carlos	Metodólogo	Aplicable
Ruiz Elmer	Contenido	Aplicable
Calanchez África	Contenido	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad de instrumento

La confiabilidad de un instrumento hace referencia a la capacidad de que un instrumento de medición, consiente la obtención de iguales derivaciones, al revisar varias veces al mismo individuo o al mismo universo en distintos momentos de tiempo. En el presente estudio se realizó una prueba piloto a 10 colaboradores institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, para determinar el valor del Alfa de Cronbach. De ese modo se estará probando la confiabilidad de la investigación.

Tabla 4

Prueba de la Variable Independiente: Gestión Administrativa

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	30

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5

Prueba de la Variable Dependiente: Calidad de Servicio

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	26

Fuente: Elaboración propia

El índice de consistencia interna de los datos derivados manifiesta una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para el adelanto del actual estudio se diseñará un instrumento con la tipología propia del cuestionario el cual se someterá a un proceso de validación mediante el juicio de expertos, que consiste en la revisión a profundidad de tal cuestionario para conocer con precisión si el mismo permite recopilar los datos necesarios para medir las variables estudiadas. Luego ese instrumento se aplicará de forma directa a los trabajadores de la organización, estos datos se plasmarán en una hoja de cálculo Excel, para después de ello ser procesados en el programa estadístico SPSS versión 25 para con ellos realizar el tratamiento estadístico tanto descriptivo como inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez recolectados los datos relacionados al presente estudio se procederá a realizar un análisis mediante el método deductivo hipotético, el cual consiste en establecer una hipótesis con base en el problema o los problemas planteados para comprobarla y luego deducir mediante la inferencia y establecer las conclusiones del caso (Hernández Sampieri et al., 2014). Esta información se procesará

mediante estadística descriptiva e inferencial, empleando para ello distribución de frecuencias y gráficos estadísticos, además de técnicas que permitan analizar cómo se relacionan las variables como la distribución Chi cuadrado.

3.7. Aspectos éticos

Para Inguillay Gagñay et al., (2020) todos los estudios realizados con rigor científico requieren una serie de aspectos y elementos que desde el plano ético garantizan un proceso apropiado y en los que se garantizan la confidencialidad e integridad de los que participan en el proceso.

Para la presente investigación se consideran los aspectos éticos establecidos en la Universidad César Vallejo de acuerdo acto resolutivo de esta universidad N° 0126-2017/UCV en su capítulo II, considerando en primer lugar respetar la probidad e independencia de los involucrados en la investigación, buscar el beneficio de la sociedad, garantizar una investigación que cumpla con la rigurosidad de la ciencia con base en valores que promuevan el ser justo y honesto, según los artículos del 3 al 7

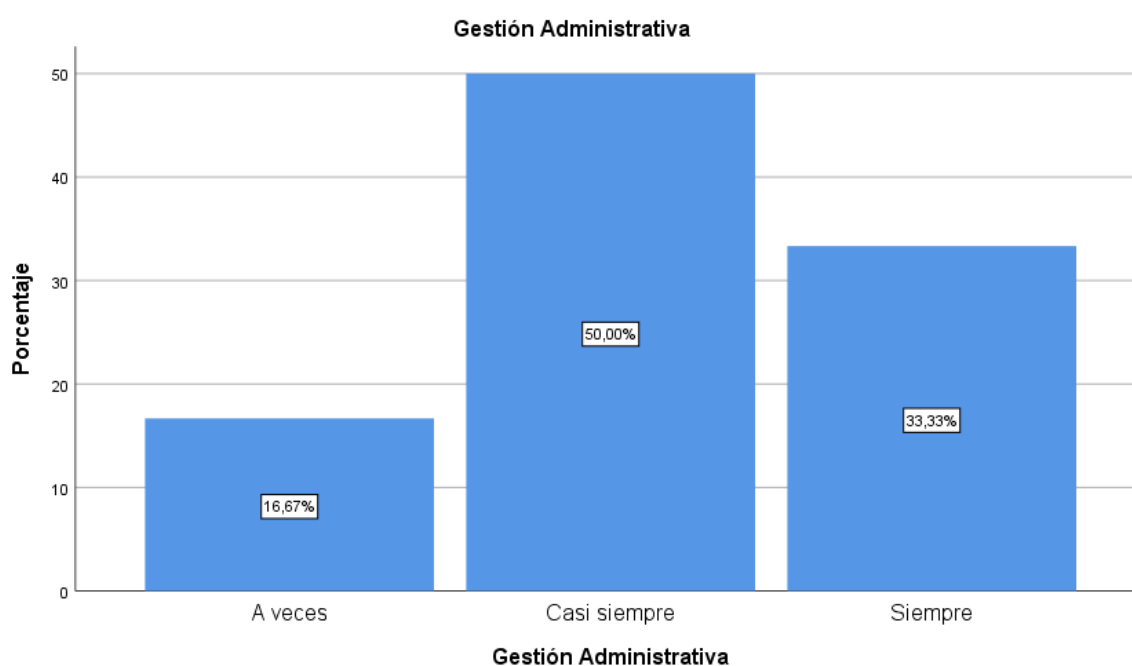
IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 6. Estadística descriptiva Gestión Administrativa

		Gestión Administrativa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	16,7	16,7	16,7
	Casi siempre	15	50,0	50,0	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 1. Estadística descriptiva Gestión Administrativa

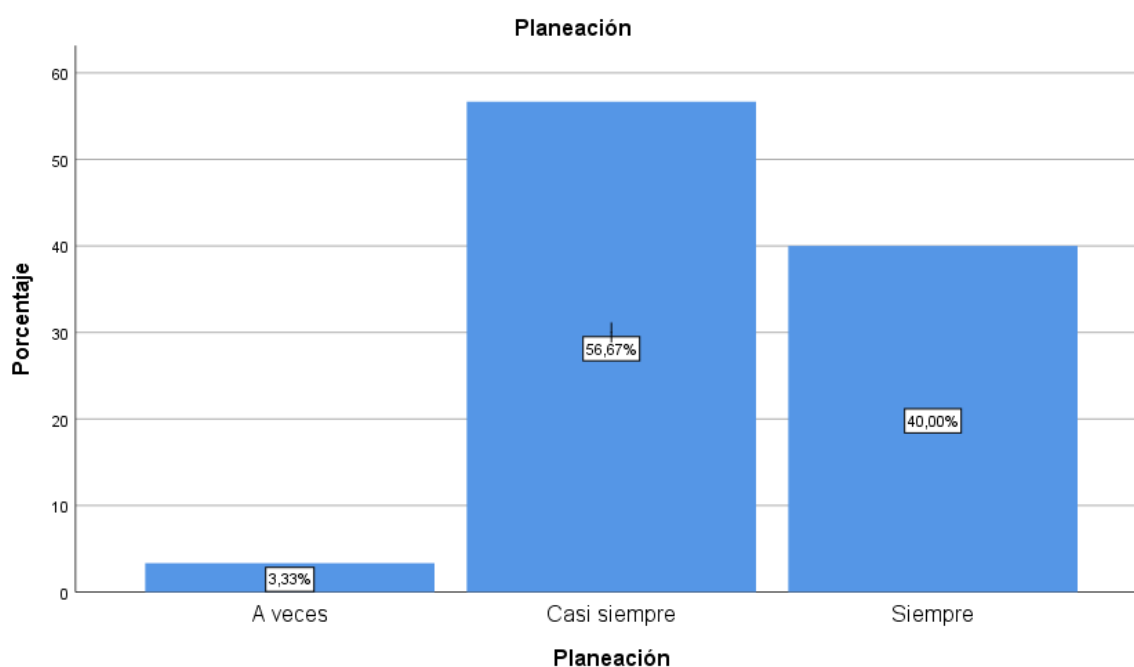


La tabla 6 y la figura 1 permite concebir que el 50% de los individuos a quienes se les aplicó la encuesta consideran que casi siempre la gestión administrativa se desarrolla de manera adecuada para conseguir los objetivos de la asociación, el 33,33% respondieron que siempre esto ocurre, sin embargo, un 16,67% respondieron que algunas veces la gestión se efectúa.

Tabla 7. Estadística descriptiva dimensión Planeación

		Planeación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,3	3,3	3,3
	Casi siempre	17	56,7	56,7	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 2. Estadística descriptiva dimensión Planeación

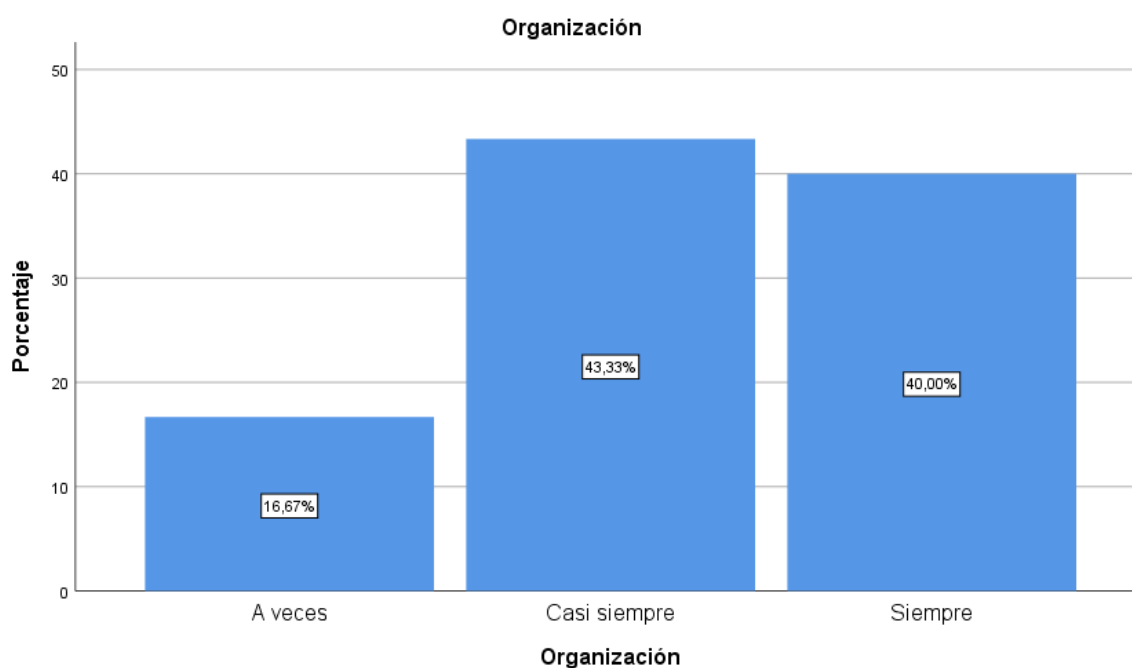


La tabla 7 y la figura 2 en relación a la dimensión planeación permite visualizar que el 56,67% de los individuos encuestados discurren que casi siempre se proponen planes que promueven el logro de los objetivos, el 40% respondieron que siempre esto sucede, sin embargo, un 3,33% respondieron que algunas veces la planeación en la institución es efectiva.

Tabla 8. Estadística descriptiva dimensión Organización

		Organización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	16,7	16,7	16,7
	Casi siempre	13	43,3	43,3	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3. Estadística descriptiva dimensión Organización

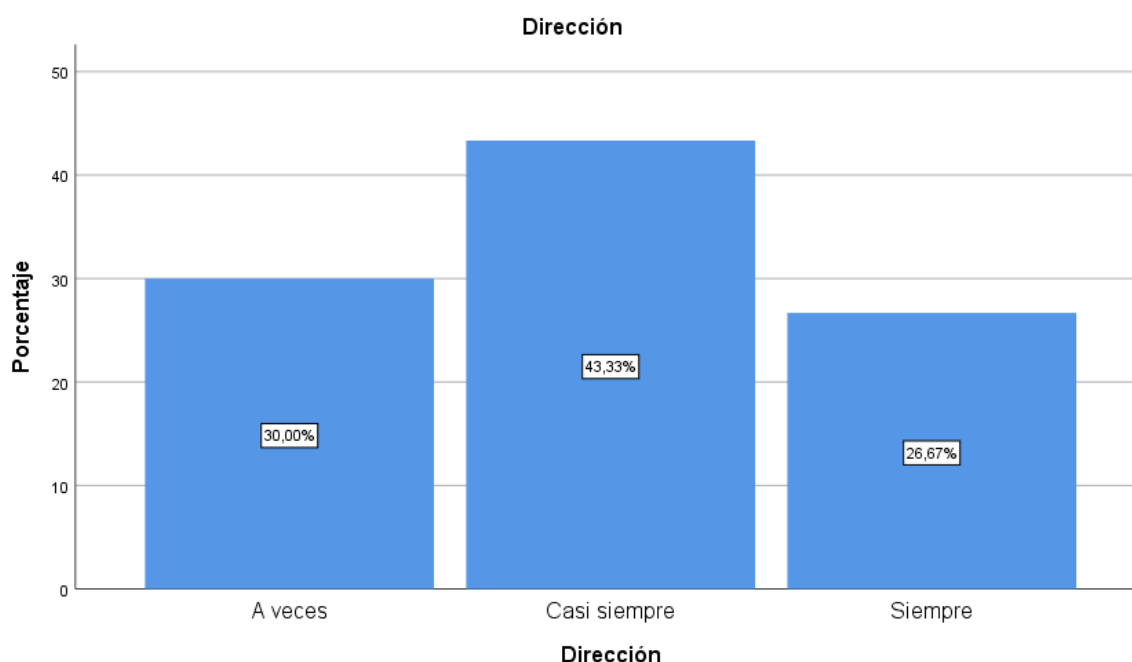


La tabla 8 y la figura 3 en relación a la dimensión organización permite visualizar que el 43,33% de los individuos encuestados discurren que casi siempre los recursos de la institución se estructuran y emplean de manera adecuada, el 40% respondieron que siempre esto sucede, sin embargo, un 16,67% respondieron que algunas veces la organización es eficiente.

Tabla 9. Estadística descriptiva dimensión Dirección

		Dirección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	13	43,3	43,3	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4. Estadística descriptiva dimensión Dirección

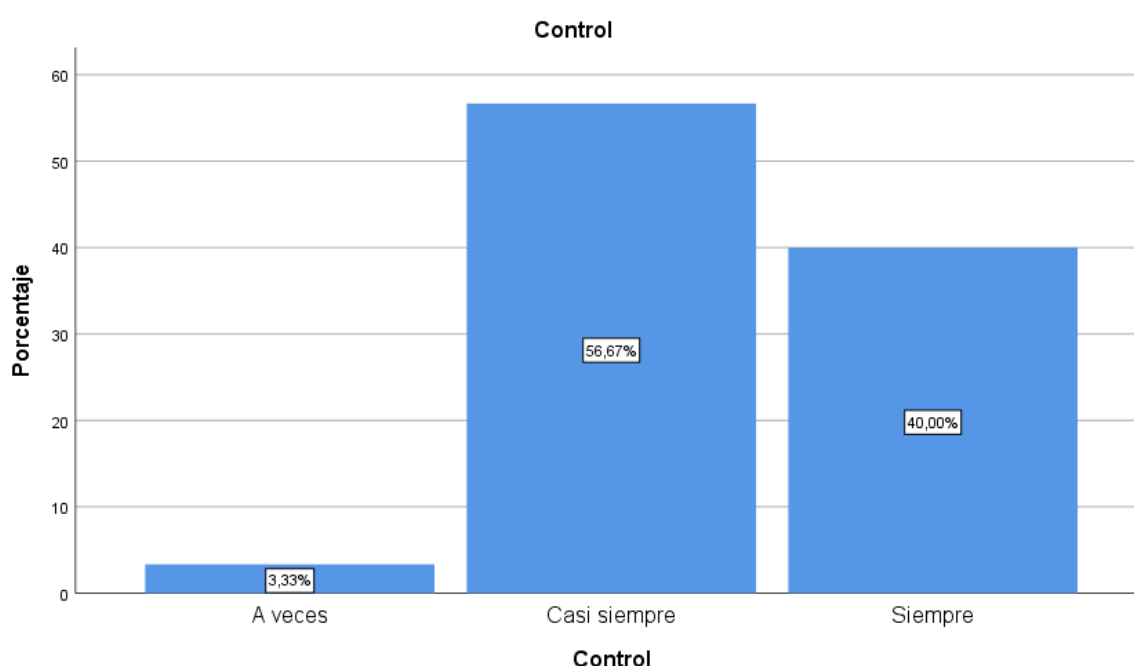


La tabla 9 y la figura 4 en relación a la dimensión dirección permite visualizar que el 43,33% de los individuos encuestados discurren que casi siempre la forma en la que se dirige a los empleados es la adecuada, el 30% respondieron que a veces esto sucede en la institución, sin embargo, un 26,67% respondieron que siempre la forma en la que se dirige al personal es efectiva.

Tabla 10. Estadística descriptiva dimensión Control

		Control			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,3	3,3	3,3
	Casi siempre	17	56,7	56,7	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5. Estadística descriptiva dimensión Control

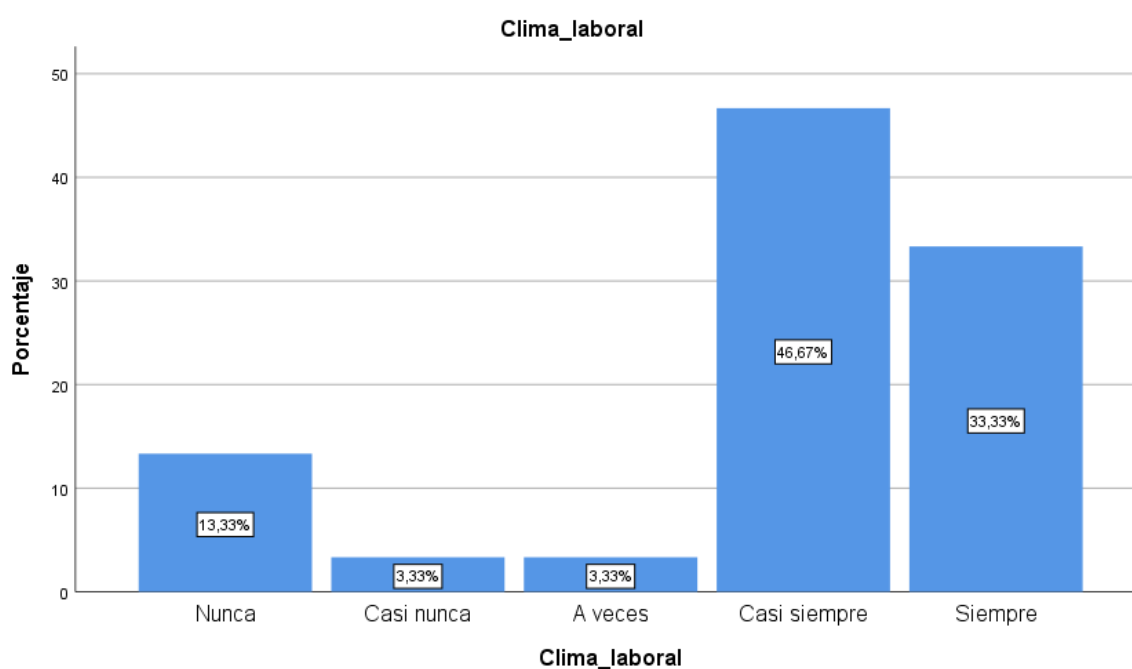


La tabla 10 y la figura 5 en relación a la dimensión control permite visualizar que el 56,67% de los individuos encuestados discurren que casi siempre los mecanismos de control que se establecen en la institución son efectivos, el 40% respondieron que siempre esto sucede en la institución, sin embargo, un 3,33% respondieron que a veces los controles que se ejecutan en la empresa son adecuados.

Tabla 11. Estadística descriptiva variable Clima Laboral

		Clima laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi nunca	1	3,3	3,3	16,7
	A veces	1	3,3	3,3	20,0
	Casi siempre	14	46,7	46,7	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6. Estadística descriptiva variable Clima Laboral

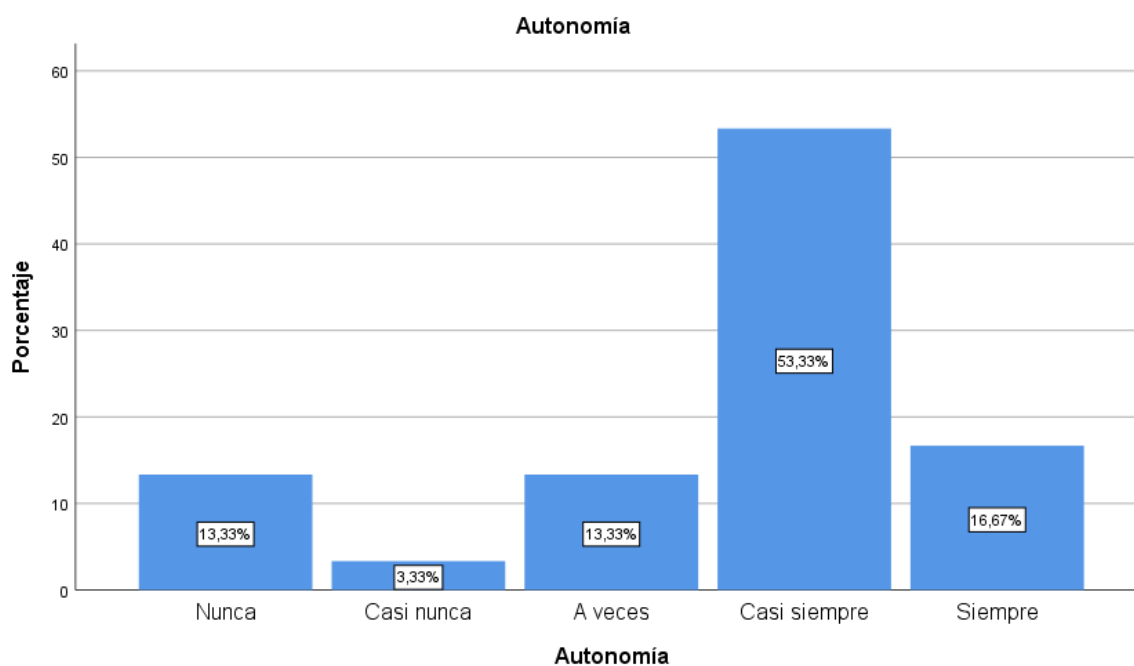


La tabla 11 y la figura 6 permite visualizar que el 46,67% de los encuestados consideran que casi siempre el clima laboral de la institución contribuyo al logro efectivo de los objetivos, el 33,33% respondieron que siempre esto ocurre, sin embargo, un 13,33% respondieron nunca el ambiente de trabajo promueve un comportamiento que ayude a lograr las metas organizacionales.

Tabla 12. Estadística descriptiva dimensión Autonomía

		Autonomía			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi nunca	1	3,3	3,3	16,7
	A veces	4	13,3	13,3	30,0
	Casi siempre	16	53,3	53,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 7. Estadística descriptiva dimensión Autonomía

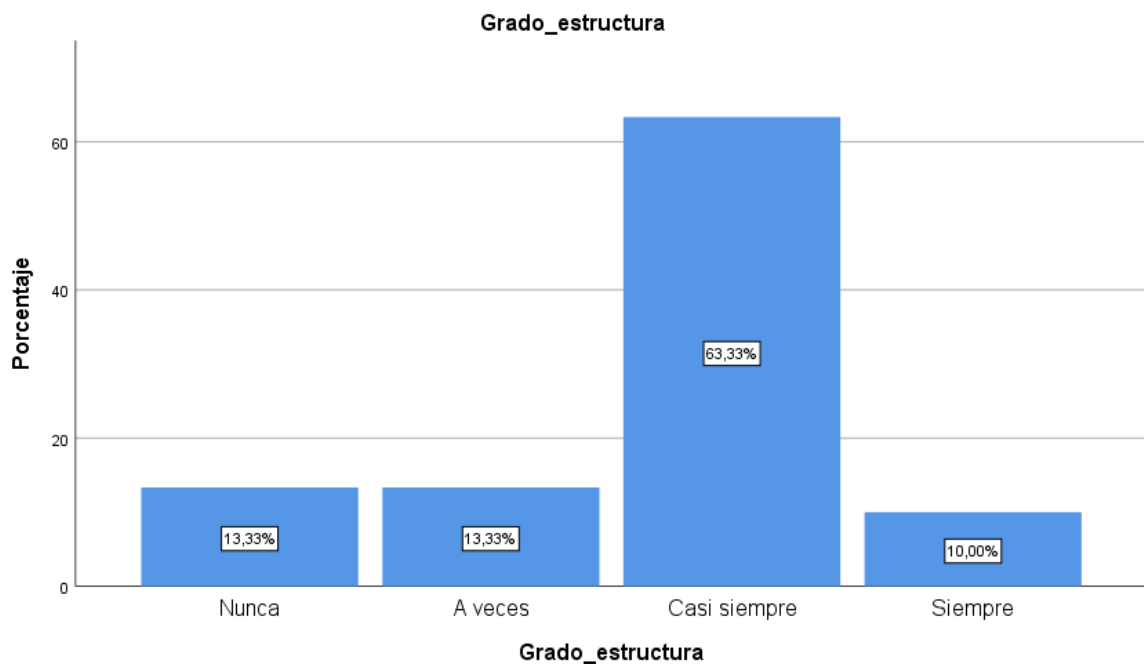


La tabla 12 y la figura 7 en relación a la dimensión autonomía permite visualizar que el 53,33% de los individuos encuestados discurren que casi siempre el colaborador de la institución puede desarrollar sus actividades de manera autónoma, el 16,67% respondieron que siempre esto sucede en la institución, sin embargo, un 13,33% respondieron que nunca los empleados tienen independencia en el desarrollo de sus actividades.

Tabla 13. Estadística descriptiva dimensión Grado de estructura que impone el puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	4	13,3	13,3	26,7
	Casi siempre	19	63,3	63,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 8. Estadística descriptiva dimensión Grado de estructura que impone el puesto

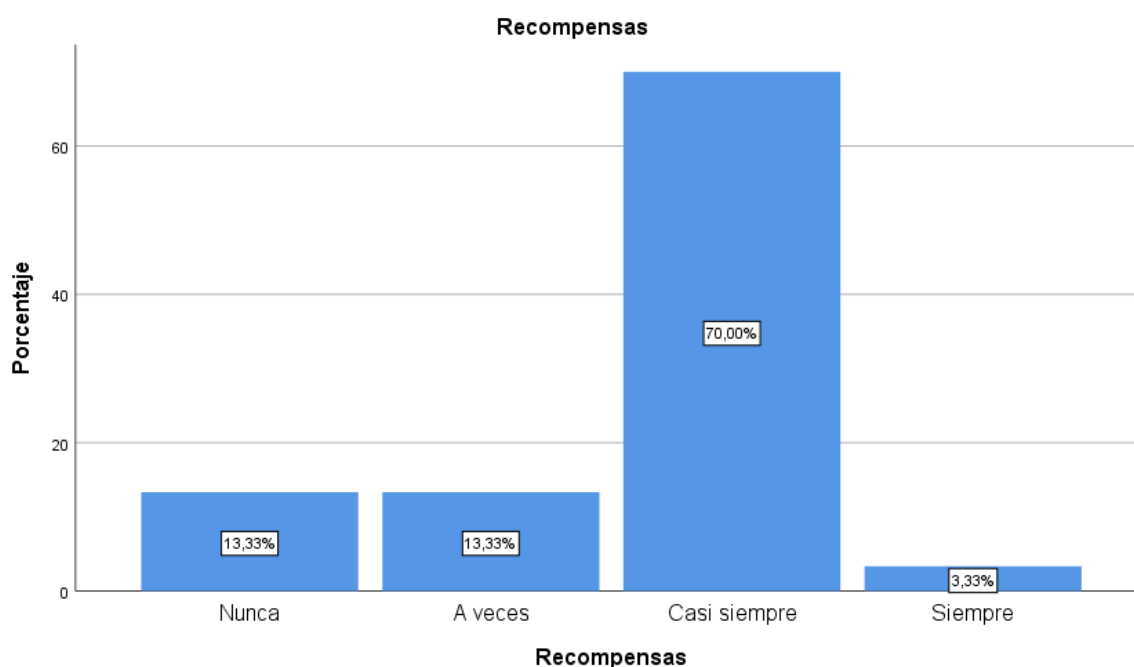


La tabla 13 y la figura 8 en relación a la dimensión Grado de estructura que impone el puesto permite visualizar que el 63,33% de los encuestados consideran que casi siempre los empleados perciben como positivo el conocer todos los aspectos relacionados con su puesto de trabajo, el 13,33% respondieron que a veces y nunca esta situación ocurre.

Tabla 14. Estadística descriptiva dimensión Recompensa

		Recompensas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	4	13,3	13,3	26,7
	Casi siempre	21	70,0	70,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 9. Estadística descriptiva dimensión Recompensas

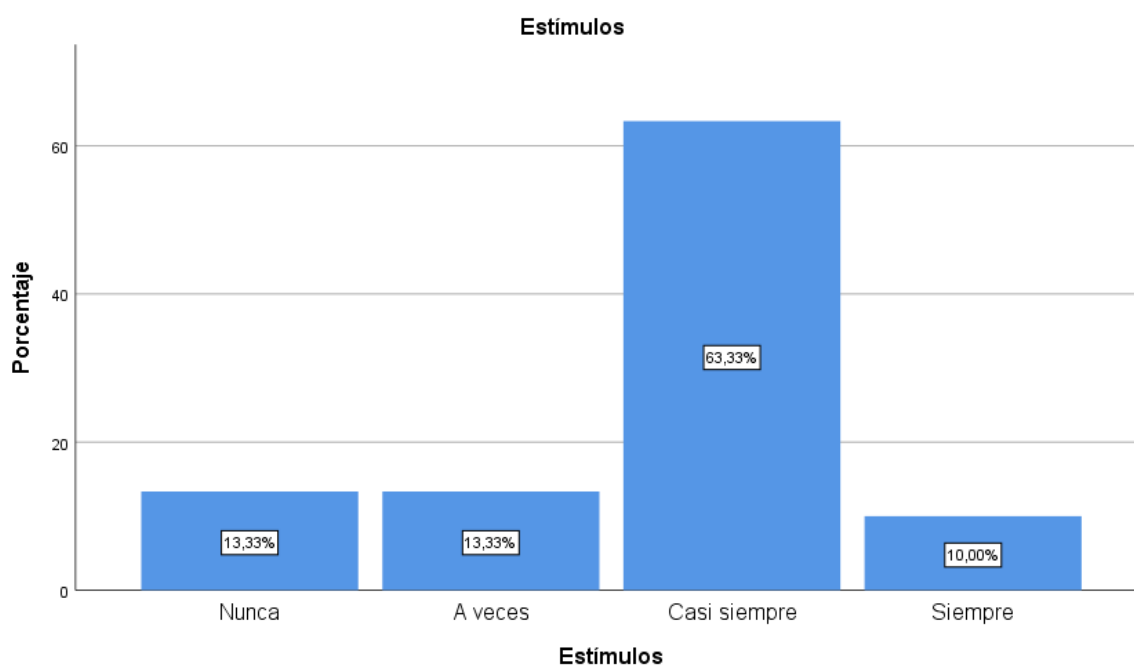


La tabla 14 y la figura 9 en relación a la dimensión recompensas permite visualizar que el 70,00% de los individuos encuestados discurren que casi siempre se convierten en un factor motivacional relevante, el 13,33% respondieron que a veces y nunca esta situación ocurre.

Tabla 15. Estadística descriptiva dimensión Estímulos

		Estímulos		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	4	13,3	13,3	26,7
	Casi siempre	19	63,3	63,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 10. Estadística descriptiva dimensión Estímulos



La tabla 15 y la figura 10 en relación a la dimensión estímulos permite visualizar que el 63,33% de los individuos encuestados discurren que casi siempre la institución desarrolla factores estimulantes que promuevan en los individuos reaccionar y actuar en función de cumplir en la organización con lo que les corresponde, el 13,33% respondieron que a veces y nunca esta situación se presenta.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 16. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,333	30	,000	,754	30	,000
Clima laboral	,350	30	,000	,739	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el actual estudio de investigación se manejó el ensayo de Shapiro-Wilk (ya que el universo estudiado es menor a 50 participantes), de igual manera se observa que los valores relacionados al Sig., en la variable 1 y en la variable 2 son menores a la categoría de significancia $\alpha = 0,05$, lo que revela que los datos de las encuestas no son la derivación de una distribución de normalidad, perteneciendo la diligencia de medida Rho de Spearman.

Hipótesis general

H1: Existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

H2: No existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Tabla 17. Correlación de las variables Gestión Administrativa y clima laboral

			Correlaciones	
			Gestión administrativa	Clima laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

La tabla 17, permite apreciar un coeficiente de correlación de 0.675 con lo cual se estableció una correlación positiva considerable entre la Gestión Administrativa y clima laboral; además, se logró la visualización de un valor de significancia de 0.00 y al ser este menor a 0.05, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, esto es que existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Hipótesis específicas 1

H1: Existe relación entre la planificación y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

H0: No existe relación entre la planificación y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Tabla 18. Correlación entre la planificación y el clima laboral

			Correlaciones	
			Planificación	Clima laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,270
		Sig. (bilateral)	.	,149
		N	30	30
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,270	1,000
		Sig. (bilateral)	,149	.
		N	30	30

La tabla 18, permite apreciar un coeficiente de correlación de 0.270 lo que indica una correlación positiva media entre la planificación y clima laboral; además, se logró la visualización de un valor de significancia 0.149 y por ser mayor a 0.05, se asume la decisión de rechazar la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, esto es que No existe relación entre la planificación y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Hipótesis específicas 2

H1: Existe relación entre la organización y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

H0: No existe relación entre la organización y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Tabla 19. Correlación entre la organización y el clima laboral

		Correlaciones	
		Organización	Clima laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,814**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

La tabla 19, permite apreciar un coeficiente de correlación de 0.814 lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre la organización y clima laboral; se logró la visualización de un valor de significancia 0.00 y al ser este menor a 0.05, se decide rechazar la hipótesis nula y asimismo se acepta la hipótesis alterna, esto es que existe relación entre la organización y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Hipótesis específicas 3

H1: Existe relación entre la dirección y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

H0: Existe relación entre la dirección y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Tabla 20. Correlación entre la dirección y el clima laboral

			Correlaciones	
			Dirección	Clima laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

La tabla 20, permite apreciar un coeficiente de correlación de 0.806 lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre la dirección y clima laboral; además, se logró la visualización de un valor de significancia 0.00 y al ser este más bajo que 0.05, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, esto es que existe relación entre la dirección y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Hipótesis específicas 4

H1: Existe relación entre el control y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

H0: No existe relación entre el control y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Tabla 21. Correlación entre el control y el clima laboral

Tabla 21. Correlación entre el control y el clima laboral

			Correlaciones	
			Dirección	Clima laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

La tabla 21, permite apreciar un coeficiente de correlación de 0.741 señalando una correlación positiva considerable entre el control y clima laboral; de igual forma se observó una significancia de 0.00 y por ser menor a 0.05, se decidió el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la alterna, esto es que existe relación entre el control y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

V. DISCUSIÓN

La investigación desarrollada buscó como objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. También se buscó la comprobación de la relación entre las acciones de Planear, de organizar, de dirigir al personal y controlar dimensiones de la primera variable con la variable del Clima laboral. En cuanto a los resultados relacionados con las variables objeto de estudio Gestión administrativa y Clima laboral, se determina con un coeficiente de correlación de 0.675 indicando una correlación positiva considerable entre las variables; se logró la visualización de un valor de significancia 0.00 y dado que el valor es más bajo que 0.05, con base a ello se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, esto es que existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Los resultados obtenidos se pueden comparar con los alcanzados en la investigación de Mogollón (2019) titulada Gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa coronel Pedro Portillo Silva, Huaura quien manifestaba la relación positiva media entre las variables, señalando que un buen clima en las empresas dependerá en gran medida de las gestiones propias de la administración, en otras palabras, si se desea lograr un buen ambiente en la empresa o institución. Este clima dependerá en gran manera de la forma en la que las empresas Para alcanzar un excelente clima en las empresas es necesario gestionar de manera adecuada los aspectos relacionados con la planificación, organización, dirección, control, aspectos que no se visualizan de manera total en la institución por lo que se amerita algunos cambios relevantes en ciertos aspectos.

En relación al objetivo específico 1 que buscó Identificar la relación entre la planificación y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.270 indicando una correlación positiva media entre la planificación y clima laboral; además, se observó un valor de significancia de 0.149 y por ser mayor a 0.05, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula , esto es que no existe relación entre la planificación y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

Lo anterior es contrario a lo establecido por Cifuentes (2016) en su estudio presentó una investigación que llevó por título: Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo, quien señala que para lograr un adecuado clima laboral se requiere una relación directa entre los planes y proyectos establecido por las instituciones para el logro de los objetivos, además de evitar la improvisación y la desorganización por lo que se requiere del establecimiento de planes claros y concisos que guíen las acciones a desarrollar en las organizaciones, la ausencia de planes relacionados con la gestión administrativa obedece en gran medida a la participación de los colaboradores en tales planes dejando todo en manos de la gerencia. Para Chiavenato, (2018), la planificación es una etapa de proyección en la que los encargados de la empresa establecen con anticipación los objetivos, las metas y las acciones que permitirán alcanzarlos, para con ello, deben identificar la posible ruta a seguir basada en criterios coherentes, lógicos y alcanzables.

En cuanto al objetivo específico 2 que buscó describir la relación entre la organización y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022 , se logró la obtención de un coeficiente de correlación de 0.814 lo que permite señalar que existe una correlación positiva muy fuerte entre la organización y el clima laboral; además, además se obtuvo una significancia de 0.00 y por ser menor a 0.05, se aceptó la hipótesis alterna , esto es que existe relación entre la organización y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Para Chiavenato (2018) la organización es la segunda etapa de la gestión administrativa, hace referencia a la estructura organizativa y cómo se conforma la misma, su propósito es establecer la forma más adecuada de

funcionar mediante la optimización de los recursos tangibles e intangibles y del talento humano, para generar un ámbito laboral armónico y cónsono con los objetivos trazados en la etapa anterior.

Los resultados que se obtuvieron en el presente estudio coinciden con los alcanzados por Menacho et al., (2019) titulado incidencia de la gestión administrativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos del proyecto especial Sierra Centro Sur en Ayacucho, 2018, lo cual permite señalar que la forma en la que se estructura y organizan los recursos físicos, económicos y financieros, así como el establecimiento de las funciones y espacio de cada uno de los individuos de la organización contribuirá de manera efectiva al logro de los objetivos de la institución, pero además promueve y fomenta un ambiente de trabajo armónico, para ello se necesita conocer cada uno de los puestos que ocupan los colaboradores, cuáles son sus funciones y cómo contribuyen al logro de los objetivos de la empresa y eso básicamente es el propósito de esta segunda etapa.

En relación al objetivo específico 3 que buscó analizar la relación entre la dirección y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022, los resultados permitieron apreciar un coeficiente de correlación de 0.806 lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre la dirección y clima laboral; además, se observó un valor de significancia de 0.00 y por ser menor a 0.05, se tomó la decisión de aceptar la hipótesis alterna, esto es que existe relación entre la dirección y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. La dirección es definida por Chiavenato, (2018) como las diversas acciones desarrolladas por la organización para influenciar a las personas que forman parte de la empresa para que contribuyan de manera efectiva al logro de los objetivos, es por ello, que las relaciones y el tiempo se interrelacionan para lograr ese propósito. Es en este aspecto que pueden presentarse situaciones que dificulten el logro de los objetivos.

Los resultados anteriores coinciden con Chávez et al., (2018) en su investigación el clima organizacional y la gestión administrativa en la oficina de tesorería de la sede central del Ministerio de Educación. Cuyo propósito principal consistió en establecer cómo se relacionan ambas variables en dicha sede, los autores indican una relación directa entre las personas y la gestión con base en el hecho que

trabajar con personas se convierte en uno de los principales desafíos de las instituciones, todos los colaboradores tienen sentimientos, emociones, percepciones y caracteres totalmente diferentes y el director deberá buscar estrategias que permitan reducir los conflictos que pueden generar y crear espacios para un ambiente laboral adecuado, es por lo tanto la dirección una de las tareas más complejas que se enfrentan en cualquier organización o empresa. La forma en la que se dirige y guía al personal incide de manera directa en el clima laboral, se requiere entre otros elementos promover la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, estrategias motivacionales, reconocimientos y recompensas que promuevan la participación e integración de todos los miembros de la institución.

En cuanto al objetivo específico 4 esto es establecer la relación entre el control y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022, los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación de 0.741 lo que indica una correlación positiva considerable entre el control y clima laboral; además, se observó un valor de significancia de 0.00 y por ser menor a 0.05, se tomó la decisión de aceptar la hipótesis alterna, esto es que existe relación entre el control y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022. Para Chiavenato (2018), el control consiste en establecer mecanismos que permitan monitorear el logro de los objetivos, pero además establece las acciones a seguir en caso de que se presente alguna desviación que pueda poner en peligro a la empresa y sus recursos, para ello se deben establecer un sistema de indicadores que permitan de manera permanente evaluar las acciones ejecutadas para obtener los resultados deseados, en el tiempo oportuno y con los recursos establecidos para tal fin.

Los resultados obtenidos coinciden con Vergaray (2021) en su investigación titulada: Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, la cual tuvo como objetivo establecer como se relacionan las variables en dicha municipalidad, los resultados permiten señalar que el control les permite a las organizaciones administrar de manera efectiva los recursos y el esfuerzo del personal, garantizando que las actividades desarrolladas se ajustan y responden de manera directa al plan y promueven con ello no sólo la eficiencia, sino además la eficacia y la productividad, considerando los estándares de calidad

que la empresa quiere cumplir con base en los requerimientos de los clientes internos y externos. Además, al aplicarse mecanismos de control de manera correcta se logra un ambiente positivo promueve por parte de los empleados y jefes las condiciones necesarias para lograr los objetivos propuestos, así como el ambiente necesario para desarrollar relaciones interpersonales adecuadas. Las organizaciones alcanzan el éxito al aprovechar todo el potencial para crear y analizar de los empleados, promoviendo un ambiente donde los miembros de la institución se sienten a gusto y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

La gestión administrativa y el clima laboral se relacionan de manera directa y significativa, las acciones y estrategias desarrolladas por la empresa desde la administración permiten que la empresa cuente con un ambiente más idóneo y adecuado para promover el logro de los objetivos y metas establecidas. Cuando el entorno laboral es idóneo y adecuado, los empleados reaccionan de manera positiva, trabajan en consenso y se crean lazos que promueven el trabajo en equipo, el involucramiento y estos están motivados, sin embargo, es importante señalar que los cambios en el ambiente de trabajo deben monitorearse de manera constante de tal forma que cualquier señal de cambio sea abordada y se desarrollen las acciones para evitarlo.

Los cambios en el entorno laboral en la actualidad ocurren de manera rápida e incluso pueden pasar desapercibidos sino se está monitoreando el clima de manera permanente, es importante saber si algunos aspectos o elementos resultan negativos o incomodan a los colaboradores, solo así pueden establecerse las acciones necesarias para evitar que estos incidan y repercutan de manera negativa en la empresa, dificultando el logro de las metas y objetivos que se han propuesto. Las acciones deben dirigirse de manera directa y frontal a las situaciones conflictivas y negativas, evitando que el descontento pueda crecer y esparcirse entre más miembros de la organización

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables Gestión Administrativa y clima laboral; de igual forma pudo observarse una significancia de 0.00 y al ser esta menor a 0.05, se procedió al rechazo la hipótesis nula y aceptando la alterna, esto es que existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.
2. Se pudo establecer un coeficiente de correlación de 0.270 señalando una correlación positiva media entre la dimensión planificación y la variable clima laboral; de igual manera se visualizó una significancia de 0.149 y por ser mayor a 0.05, se estableció el rechazo de la hipótesis alterna, aceptando la hipótesis nula esto es que no existe relación entre la planificación y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.
3. Se estableció la existencia de un coeficiente de correlación de 0.814 lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre la organización y clima laboral; además, puede observarse una significancia de 0.00 y por ser menor a 0.05, se estableció el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la alterna, esto es que existe relación entre la organización y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.
4. Se logró establecer mediante un coeficiente de correlación de 0.806 la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dirección y clima laboral; además, puede observarse una significancia de 0.00 y por ser menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se permite la aceptación de la hipótesis alterna, esto es que existe relación entre la dirección y el

clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

5. Se logro el establecimiento de un coeficiente de correlación de 0.741 señalando con ello una correlación positiva considerable entre la dimensión el control y clima laboral; de igual manera se identificó una significancia de 0.00 y al ser esta menor a 0.05, se decide el rechazo de la hipótesis nula y aceptar así la hipótesis alterna, esto es la existencia de una relación entre el control y el clima laboral en la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Basado en los resultados que se obtuvieron en este estudio se realizan un conjunto de recomendaciones dirigidas a los miembros de la dirección de la institución educativa Lucadar, Banda de Shilcayo:

Primera. Promover acciones dirigidas a propiciar una dependencia positiva de las acciones del área de administración ejecutadas en la institución en sus diversas etapas, de tal forma que permitan el desarrollo de un ambiente laboral que contribuya al logro de los objetivos organizacionales.

Segunda. Fortalecer el impulso adecuado de los procedimientos trascendentales y operativos de la institución promoviendo la participación activa de los miembros de la institución en todos sus niveles, en él logró de los mismos, considerando el involucramiento de los interesados en los lineamientos y políticas establecidas.

Tercera. Dar a conocer a los miembros nuevos la distribución de la organización y las ocupaciones de cada cargo, revisar y actualizar de manera constante y permanente los manuales y reglamentos institucionales involucrando al personal en sus diferentes niveles al desarrollo de estos.

Cuarta. Se recomienda promover mecanismos y canales de comunicación asertiva de manera permanente de tal forma que se conozcan instrucciones y directrices, pero que además permita escuchar las sugerencias y opiniones de los miembros de la institución, generar un liderazgo participativo y democrático e implicar al personal en la toma de decisiones.

Quinta. Promover mecanismos de control permanentes que ayuden a conocer las posibles desviaciones que alejen a la institución del logro de los objetivos, dar a conocer a los miembros de la institución dichos mecanismos de control. Todo ello permitirá generar un ambiente laboral idóneo para promover la participación y con ello el logro de los objetivos.

REFERENCIAS

- Abdulrahamon, I., Toyin, A., Adeola, A. (2018), Impact of Educational, Professional Qualification and Years of Experience on Accountants' Job Performance ,Journal of Accounting and Financial Management, 4(1): 32.44.
- Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2017). The Requirements of Computerized Management Information Systems and Their Role in Improving the Quality of Administrative Decisions in the Palestinian Ministry of Education and Higher Education.
- Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., Abu Amuna, Y. M., & El Talla, S. A. (2018). The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff.
- Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., Salama, A. A., AlFerjany, A. A. M., & Amuna, Y. M. A. (2018). The Role of Measuring and Evaluating Performance in Achieving Control Objectives-Case Study of" Islamic University". International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS), 2(1), 106-118.
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaria, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Chávez Pacheco, María del Carmen; Hernani Chávez, César Enrique (2018). "El Clima Organizacional Y La Gestión Administrativa En La Oficina De Tesorería De La Sede Central Del Ministerio De Educación, Periodo De Mayo A Julio Del 2018" <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2403>

- Chiavenato, I. (2017) Comportamiento Organizacional. (3r. Ed).México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto. (2018). Administración de Recursos Humanos (9na. ed.). México: McGraw Hill.
- Cifuentes La Rosa (2016). Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014.
- Dendir, Z., & Simane, B. (2019). Livelihood vulnerability to climate variability and change in different agroecological zones of Gurage Administrative Zone, Ethiopia. *Progress in Disaster Science*, 3, 100035.
- Griffin and Curcuruto, (2016) M.A. Griffin, M. Curcuruto Safety climate in organizations *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3 (1) (2016), pp. 191-212, 10.1146/annurev-orgpsych-041015-062414
- Hellman, Therese, Fredrik Molin y Magnus Svartengren. (2019). "Un estudio cualitativo sobre las experiencias de los empleados de un modelo de apoyo para la gestión sistemática del entorno laboral" *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública* 16, no. 19: 3551. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193551>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Inguillay Gagñay, L. K., Tercero Chicaiza, S. L., & López Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica | *Revista Imaginario Social*. *Revista Imaginario Social*, 3. <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Kaluza et al., (2020) A.J. Kaluza, S.C. Schuh, M. Kern, K. Xin, R. Dick How do leaders' perceptions of organizational health climate shape employee exhaustion and engagement? Toward a cascading-effects model *Hum. Resour. Manag.*, 59 (4) (2020), pp. 359-377, 10.1002/hrm.22000.

- Lara, J. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - cantón manta. Revista ECA Sinergia, 8 (2). <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/780/966/>
- Larson et al., (2020) E.L. Larson, E. Early, P. Cloonan, S. Sugrue, M. Parides An organizational climate intervention associated with increased handwashing and decreased nosocomial infections Behav. Med., 26 (1) (2000), pp. 14-22, 10.1080/08964280009595749.
- Li Mingchao (2019) Research on the Performance Improvement of Administrative Management in Applied Universities from the Perspective of Ideological and Political Education Li Mingchao 2019 International Conference on Reform, Technology, Psychology in Education (ICRTPE 2019).
- Menacho Vargas, I., Uribe Hernández, Y. C. ., Campos Martinez, H. M. ., & Caruajulca Quispe, W. . (2019). Incidence of administrative management in labor disputes of administrative workers at the Sierra Centro Sur special project in Ayacucho, 2018. Journal of Global Management Sciences, 2(1), 6–14. Retrieved from <https://journals.cincader.org/index.php/gmsj/article/view/96>
- Mogollón, Paul (2019). Gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4037/PAUL%20WASHINGTON%20MOGOLLON%20CONDOR.pdf?sequence=1>
- Ñaupas Paitán, H., Palacios Vileta, J. J., Romero Delgado, H. E., & Valdivia Dueñas, M. R. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. <http://www.ebooks7-24.com/?il=8046>
- Robbins, S y Coulter M (2016) Administración. Editorial: Pearson Educación de México.
- Robbins, S y Coulter M (2018) Administración. Editorial: Pearson Educación de México.

- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Saffar, N & Obeidat, A. (2020). El efecto de las prácticas de gestión de la calidad total en el desempeño de los empleados: el papel moderador del intercambio de conocimientos. *Management Science Letters*, 10(1), 77-90.
- Salama, A. A., Amuna, Y. M. A., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2018). The Role of Administrative Procedures and Regulations in Enhancing the Performance of The Educational Institutions-The Islamic University in Gaza is A Model. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, 2(2), 14-27.
- Santana, S. (2016). La planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales (GADM) de Tungurahua. Artículo científico, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
- Santiago, L. (2016). La gestión administrativa en la conformidad del cliente en la Municipalidad del Manabí. Ecuador.
- Schulz et al., (2017). H. Schulz, H. Zacher, S. Lippke The importance of team health climate for health-related outcomes of white-collar workers *Front. Psychol.* (2017), pp. 1-14, 10.3389/fpsyg.2017.00074
- Shamia, M. J., Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., & Abu Amuna, Y. M. (2018). Using the Asian Knowledge Model "APO" as a Determinant for Performance

Excellence in Universities-Empirical Study at Al-Azhar University-Gaza. International Journal of Information Technology and Electrical Engineering, 7(1), 1-19.

Smith, W y Lewis, M (2019). "Toward a theory of paradox: A dynamic equilibrium model of organizing". Academy of Management Review. Vol. 36, No. 2. United States. Pp. 381-403

St-Hilaire, F., Gilbert, M.-H., & Lefebvre, R. (2018). Managerial practices to reduce psychological risk exposure: A competency-based approach. Canadian Journal of Administrative Sciences, 35(4), 535–550. <https://doi.org/10.1002/cjas.1506>

Toral , R y Zeta, A. (2020). Adolfo Zeta Vite administrative management and quality of service in the legal, social and administrative area of the National Loja University.

Tórrez, M. (2015). La gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Matagalpa Coffee Group, en el municipio de matagalpa, departamento de matagalpa, 2013-2014. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Trigoso, R (2021). Gestión administrativa y calidad de servicio en la Unidad Ejecutora del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - Lima, 2019. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7971>

Vásquez Zavaleta, A. E., & Escalante López, M. (2019). Evaluation of the administrative directive management and educational organizational climate of the educational institution N° 2022" Sinchi Roca" Ugel 04. Comas-Lima 2018.

Vergaray, J. ., García, C., Gutierrez, W., León, F., & León, C. (2021). Gestión Administrativa Y Clima Laboral, En La Municipalidad Provincial Del Santa, Ancash, Perú 2021. *Revista Qualitas* , 22(22), 046 - 058. Recuperado a partir de <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102>

Woznyj, H. M., Heggestad, E. D., Kennerly, S., & Yap, T. L. (2019). Climate and organizational performance in long-term care facilities: The role of affective

commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 122-143.

Yulindawati, Y. (2021). The Effect Of Organizational Climate And Compensation On Job Satisfaction Of Administrative Employees Uin Ar-Raniry Banda Aceh. *Dusturiyah: Jurnal Hukum Islam, Perundang-undangan dan Pranata Sosial*, 11(2), 127-144.

ANEXOS

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Planeación						
1	¿Se encuentra enterado de los objetivos de la institución?					
2	¿Considera que cumple los objetivos de la institución?					
3	¿Conoce la misión y visión de la institución?					
4	¿Sabe los planes de la institución?					
5	¿Considera que su labor se encuentra orientada al cumplimiento de los planes de la institución?					
6	¿Considera que la misión y visión son compatibles con los planes de la institución?					
Dimensión: Organización						
7	¿Sabe cuáles son sus tareas en la institución?					
8	¿Considera que cumple con las tareas encomendadas?					
9	¿Cuenta con los recursos necesarios para efectuar las tareas?					
10	¿Sabe cuáles son los convenios existentes en la institución?					
11	¿Considera de importancia los convenios laborales?					
12	¿Es parte de algún convenio o pacto laboral con la institución?					
Dimensión: Dirección						
13	¿Fue seleccionado para ingresar a laborar?					
14	¿Considera que la institución tiene un adecuado proceso de selección de personal?					

15	¿Considera que es importante la selección de personal?					
16	¿Aplico el proceso de inducción de personal cuando ingreso a laborar en la institución?					
17	¿Considera de importancia el proceso de inducción al personal?					
18	¿Conoce el MOF de la empresa?					
19	¿Se considera motivado en su labor diaria en la institución?					
20	¿Qué tan importante considera la motivación para el logro de los objetivos de la institución?					
21	¿Considera adecuado el ambiente laboral en su puesto de trabajo?					
Dimensión: Control						
22	¿Considera que realiza un buen desempeño laboral diariamente?					
23	¿Siente que sus competencias se encuentran relacionadas con su desempeño laboral?					
24	¿Considera que los recursos que le brinda la institución son los adecuados para el desarrollo de su desempeño laboral?					
25	¿Considera que obtiene buenos resultados en su trabajo?					
26	¿Cumple con la labor encomendada por su jefe?					
27	¿El ambiente físico es el adecuado para el logro de sus resultados?					
28	¿Considera que son necesarias las medidas correctivas cuando no se cumplen con la labor encomendada?					
29	¿Considera que existen medidas correctivas en la institución?					
30	¿Considera que la aplicación de medidas correctivas mejora la gestión administrativa en la institución?					

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Autonomía						
1	¿Es responsable en su labor diaria?					
2	¿Considera que hay responsabilidad en el cumplimiento de los trabajos encomendados a los colaboradores de la institución?					
3	¿Los valores de la instrucción son compatibles con sus valores?					
4	¿Considera que tiene autonomía para realizar su trabajo?					
5	¿Considera que la autonomía es buena para generar proactividad en los colaboradores?					
6	¿Siente que tiene independencia en tomar sus decisiones?					
7	¿Conoce el reglamento laboral de su institución?					
8	¿Aplica el reglamento laboral de su institución?					
9	¿Considera de importancia el uso del reglamento interno laboral de la institución?					
Dimensión: Grado de estructura que impone el puesto						
10	¿Existe una buena comunicación con sus compañeros?					
11	¿Existe una buena comunicación con su jefe?					
12	¿Existe una buena retroalimentación de la información en su puesto de trabajo?					
13	¿Considera que la comunicación es fluida entre las áreas de la institución?					
14	¿Considera que la comunicación es clara entre las áreas de la institución?					
15	¿Considera que la comunicación es oportuna en su puesto de trabajo?					
Dimensión: Tipo de recompensa						

16	¿La remuneración que percibe es justa por su labor realizada?					
17	¿Considera que cualquier compensación monetaria mejora el rendimiento laboral?					
18	¿Considera que una compensación monetaria mejora el clima organizacional?					
19	¿Tiene una línea de carrera en la institución?					
20	¿La institución promociona a los colaboradores con mejor rendimiento laboral?					
21	¿Se siente cómodo laborando en la institución?					
Dimensión: Estímulos						
22	¿Se siente apreciado por sus compañeros de trabajo?					
23	¿Siente que su jefe aprecia su trabajo?					
24	¿Siente que la institución aprecia su trabajo?					
25	¿Se siente agradecido con la institución por la oportunidad laboral que le brinda?					
26	¿Siente que su trabajo es importante para la institución?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ruiz Trigozo, Elmer

Institución donde labora: IESTP- NOR ORIENTAL DE LA SELVA

Especialidad: MG. En Administración Y Dirección de Empresas

Instrumento de evaluación: Cuestionario Clima Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Mishel Vásquez Pinedo Y José Santos Gómez

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X

	variable de estudio:						
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.						X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:						X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.						X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						X
PUNTAJE TOTAL					8	40	
		48					

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lugar y fecha


 Ing. Mg. Elmer Ruiz Trigozo
 INGENIERO DE SISTEMAS
 C.I.P. 111202

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ruiz Trigozo, Elmer

Institución donde labora: IESTP - Nor Oriental de la Selva

Especialidad: MG. En administración y Dirección de Empresas.

Instrumento de evaluación: Cuestionario Gestión Administrativa

Autor (s) del instrumento (s): Mishel Vázquez Pintado Y Josué Santos Gómez

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X

	variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					8	40
		48				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lugar y fecha


 Ing. Mg. Elmer Ruiz Trigozo
 INGENIERO DE SISTEMAS
 C.I.P. 111202

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Eotrina Trigozo, Carlos*

Institución donde labora: *Universidad Cesar Vallejo*

Especialidad: *Lic. Mg. En Educación*

Instrumento de evaluación: *Cuestionario Clima Laboral*

Autor (s) del instrumento (s): *Mishel Vásquez Pintado y José Santos Gómez*

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y				X	

	variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					12	35
						47

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lugar y fecha

Firma



.....
Carlos Cotrina Trigozo
 Ing. Agroindustrial CIP N° 76830
 Lic. Mg. en Educación CPPo. N° 0511379



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Cotrina Trigozo, Carlos.*
Institución donde labora: *UCV / MINEDU*
Especialidad: *Dr. en Ciencias de la Educación.*
Instrumento de evaluación: *Cuestionario Gestión administrativa*
Autor (s) del instrumento (s): *Michel Vásquez Pintado y Jesús Santos Gómez*

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y				X	

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					12	35
						47

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lugar y fecha



.....
Carlos Cotrina Trigozo
 Ing. Agroindustrial CIP N° 76630
 Lic. Mg. en Educación CPPe. N° 0511379..

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: África del Valle Calanchez Urribarri
Institución donde labora: Universidad César Vallejo- Docente de Posgrado
Especialidad: Licenciada en Administración
Instrumento de evaluación: Clima laboral
Autor (s) del instrumento (s): Carhin Vasquez- Josue Santos

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable					x

METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					4	45
						49

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha Chiclayo, 06/06/2022



Dra. Africa Calanchez Uribarra
CE. 000573626
Docente investigadora

Observación: _____

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

toropoto, 29 de febrero de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus ...toropoto.

A través del presente, Alex Roman Marina Arivalo identificado (a) con DNI N° 04132885 representante de la empresa/institución..... con el cargo de Director....., me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Bach. Carhin. Michel. Viquez. Pinedo.....
- b) Bach. Josué. David. Santos. Gómez.....

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesititulada.....

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Firma y Sello

Nombre y Apellidos Alex Roman Marina Arivalo

Cargo Director.....

