



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL CERCADO DE LIMA - 2020

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y
NEGOCIOS GLOBALES

AUTOR:

BACH. SARMIENTO ANTÓN ROSMERY PATRICIA

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

.....
MG. EDMUNDO GONZALES ZAVALA

JURADO EXAMINADOR

DR. FERNANDO LUIS TAM WONG
PRESIDENTE

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA
SECRETARIO

MG. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres, por haberme guiado para que recorriera siempre el camino de la vida con honestidad y valentía, mostrándome con su ejemplo lo que significa amar a otros y luchar para alcanzar las metas.

A mis hermanos, por su apoyo incondicional y sus palabras de ánimo en los momentos de dificultad.

A mis hijas, por enseñarme lo que significa la paciencia siendo mi motivo e inspiración para seguir luchando y no rendirme nunca, a pesar de la adversidad.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por estar a mi lado en todo momento, guiando mis pasos y fortaleciéndome para poder triunfar en el camino que me ha tocado recorrer.

A la universidad, por abrirme sus puertas brindándome la oportunidad de alcanzar este sueño.

A mis profesores y compañeros de clases, con quienes he compartido tantos hermosos momentos y experiencias, siempre los recordare.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD Y DE NO PLAGIO

Yo, Rosmery Patricia Sarmiento Antón, identificada con el D.N.I. 41987787, domiciliada en: Calle las Secoyas 122 La Molina, actualmente: Bachiller de pregrado en la Universidad Privada TELESUP, autora de la tesis titulada: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL CERCAO DE LIMA - 2020”, declaro que:

1. El presente trabajo de investigación, tema de la tesis presentada para optar al Grado Académico y/o Título Profesional de: Licenciada en Administración, Finanzas y Negocios Globales, es original, siendo resultado de mi trabajo personal, el cual no he copiado de otro trabajo de investigación, ni utilizado ideas, formulas ni citas completas “stricto sensu”, así como ilustraciones diversas sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa). En caso contrario, se menciona de forma clara y exacta su origen y autor, tanto en el cuerpo del texto, como en figuras, cuadros, tablas u otros que tenga derechos de autor.
2. El presente trabajo de investigación, puesto en consideración para evaluación no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título, ni ha sido publicado en sitio alguno.
3. Soy consciente del hecho que, de no respetar los derechos de autor estaría incurriendo en plagio y podría ser objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo toda responsabilidad que pueda derivarse de irregularidades en esta tesis, así como de los derechos sobre la obra presentada, igualmente, me responsabilizo ante la universidad y/o terceros, de cualquier irregularidad o daño que pudiera ocasionar por el incumplimiento de lo declarado.
4. De demostrarse falsificación, plagio, fraude, o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente, asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, responsabilizándome por todas las cargas pecuniarias o legales que se deriven de ello, sometiéndome a las normas establecidas y vigentes de la Universidad Privada TELESUP.

Lima, 20 de agosto de 2020.

Rosmery Patricia Sarmiento Antón
D.N.I.: 41987787

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo el estudio de la relación existente entre la gestión administrativa y el clima organizacional como factores fundamentales para garantizar la calidad educativa del proceso de enseñanza-aprendizaje de una Universidad Privada de Lima 2020, evaluando una muestra conformada por 80 empleados de la misma, teniendo un enfoque cuantitativo, donde se implementó el modelo de investigación descriptivo correlacional, realizando la recolección de datos a través de la aplicación de cuestionarios validados mediante el juicio de expertos, utilizando para el procesamiento y presentación de los datos el método tabular (MS Excel 2016), mientras que el tratamiento y análisis pertinente, se apoyó en el uso del software estadístico SPSS V. 24, seleccionando la prueba paramétrica rho de Spearman como métrica para la evaluación de los resultados obtenidos, evidenciándose que la gestión administrativa se encuentra relacionada con el clima organizacional, al presentarse una correlación bilateral entre las variables de $Rho=0,737$ con un valor de significancia ($p<0,05$), lo que implica existencia asociación fuerte, directa y significativa entre las variables estudiadas, indicando esto que una mejor Gestión administrativa optimizara el clima organizacional en la institución, donde se expone como conclusión de que a pesar del deficiente manejo de la gestión administrativa en la institución, el esfuerzo realizado por su personal ha logrado mantenerla a flote, así mismo, el clima organizacional podría mejorar significativamente si se optimizaran los planes estratégicos, ya que la única manera de alcanzar el éxito real en las metas propuestas es la concordancia entre la gestión administrativa y la realidad del clima organizacional imperante, para así lograr brindar una educación de calidad en un entorno adecuado.

Palabras Claves: Gestión Administrativa, Clima Organizacional, Correlación Spearman, Proceso educativo, Calidad Educativa.

ABSTRACT

The present research work aims to study the relationship between Administrative Management and Organizational Climate as fundamental factors to guarantee the Educational Quality of the teaching-learning process of a Private University of Lima 2020 , evaluating a sample made up of 80 employees of the same, having a quantitative approach, where the descriptive-correlational research model was implemented, collecting data through the application of validated questionnaires through the judgment of experts, using for the Data processing and presentation of the tabular method (MS Excel 2016), while the pertinent treatment and analysis was supported by the use of the statistical software SPSS v. 24, selecting Spearman's rho parametric test as a metric for evaluating the results obtained, showing that Administrative Management is related to Organizational Climate, as there is a bilateral correlation between the variables of $Rho = 0.737$ with a significance value ($p < 0.05$), which implies the existence of strong, direct and significant association between the variables studied, indicating that a better Administrative Management will optimize the Organizational Climate in the institution, where it is stated as a conclusion that despite the deficient management of Administrative Management in the institution, the effort made by its staff has managed to keep it afloat, likewise, the organizational climate could improve significantly if the strategic plans were optimized, since the only way to achieve real success in the proposed goals is the concordance between Administrative Management and the reality of the predominant organizational climate, in order to provide a quality education in a suitable environment.

Key Words: Administrative Management, Organizational Climate, Correlation, Spearman, educational process, Educational Quality.

ÍNDICE

CARATULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	14
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. Justificación del estudio	18
1.3.1. Justificación Teórica.....	18
1.3.2. Justificación Practica.....	19
1.3.3. Justificación Metodológica	19
1.3.4. Justificación Social	19
1.4. Objetivos de la investigación	20
1.4.1. Objetivo General	20
1.4.2. Objetivos Específicos	20
II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes de la Investigación	22

2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes Internacionales	25
2.2. Bases Teóricas	27
2.2.1. Gestión Administrativa	27
2.2.2. Clima Organizacional (CO)	37
2.3. Definición de Terminología Básica	45
III: MARCO METODOLÓGICO	49
3.1. Hipótesis de la investigación.....	49
3.1.1. Hipótesis General.....	49
3.1.2. Hipótesis Específicas	49
3.2. Variables de estudio	50
3.2.1. Variable 1: Gestión Administrativa	50
3.2.2. Variable 2: Clima Organizacional	50
3.3. Metodología	52
3.3.1. Tipo de Investigación	52
3.3.2. Nivel de Investigación	52
3.3.3. Diseño de Investigación	53
3.3.4. Esquema de la investigación.....	53
3.3.5. Método de Investigación	54
3.6. Sujetos de estudio	54
3.6.1. Población	54
3.6.2. Muestra	54
3.6.3. Selección de individuos.....	55
3.7. Gestión de Datos	55
3.7.1. Técnica implementada (Encuesta)	55
3.7.2. Instrumento utilizado (Cuestionario).....	56
3.7.3. Descripción de los instrumentos aplicados	56

3.7.6. Confiabilidad	58
3.7.7. Método de Procesamiento (tabular)	60
3.2.3. Operacionalización de las variables de estudio	60
3.7.8. Método de Análisis (estadístico)	61
IV: RESULTADOS.....	62
4.1. Descripción de los Resultados.....	62
4.1.1. Variable 1: Gestión Administrativa	63
4.1.2. Variable 2: Clima Organizacional	64
4.2. Prueba de Hipótesis.....	65
4.2.1. Hipótesis General.....	65
4.2.2. Hipótesis Específicas	66
4.3. Discusión de resultados.....	74
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	83
Anexo 1: Matriz de Consistencia	83
Anexo 2: Matriz de Operacionalización	85
Anexo 3: Instrumentos.....	89
Anexo 4: Validación de Instrumentos	96
Anexo 5: Matriz de datos	100
Anexo 6: Propuesta de Valor	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Indicadores, dimensiones y preguntas (V1)	36
Tabla 2: Indicadores, dimensiones y preguntas (V2)	43
Tabla 3: Resultados de valoración la por expertos.....	58
Tabla 4: Niveles/Criterios de Confiabilidad.....	59
Tabla 5: Confiabilidad de la Variable 1: Gestión Administrativa (GA).....	59
Tabla 6: Confiabilidad de la Variable 2: Clima Organizacional (CO)	59
Tabla 7: Resumen del procesamiento de Casos.....	60
Tabla 8: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	60
Tabla 9: Correlación Rho de Spearman (Ga – CO).....	62
Tabla 10: Frecuencias de la Variable 1: Gestión Administrativa (GA).....	63
Tabla 11: Frecuencias de la Variable 2: Clima Organizacional (CO)	64
Tabla 12: Interacciones GA - CO	65
Tabla 13: Clima organizacional referido al Talento Humano	67
Tabla 14: Correlación entre GA y Talento Humano (CO 2.1)	68
Tabla 15: Clima organizacional referido al Diseño Organizacional	69
Tabla 16: Correlación entre GA y Diseño Organizacional (CO 2.2)	70
Tabla 17: Clima organizacional referido a la Cultura Organizacional	71
Tabla 18: Correlación entre GA y Cultura Organizacional (CO 2.3)	72
Tabla 19: Clima organizacional referido a la Satisfacción Laboral	73
Tabla 20: Correlación entre GA y Satisfacción Laboral (CO 2.4)	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Funciones del proceso administrativo	28
Figura 2: Pirámide Organizacional	30
Figura 3: Componentes de la dirección empresarial	33
Figura 4: Clima Organizacional	38
Figura 5: Esquema de la investigación.....	53
Figura 6: Niveles de Variable 1: Gestión Administrativa.....	63
Figura 7: Niveles de Variable 2: Clima Organizacional	64
Figura 8: CO 2.1 - Talento Humano	67
Figura 9: CO 2.2 – Diseño Organizacional.....	69
Figura 10: CO 2.3 – Cultura Organizacional.....	71
Figura 11: CO 2.4 – Satisfacción Laboral.....	73

INTRODUCCIÓN

Actualmente, a nivel global, las universidades se encuentran sometidas a grandes desafíos, al encontrarse inmersas en una sociedad tan acelerada y cambiante como lo es la imperante en esta denominada “era de la información”, donde el comportamiento de los escenarios donde se desenvuelven va evolucionando día a día, debido fundamentalmente a las innovaciones producidas por las nuevas tecnologías o incluso en ciertos casos a situaciones inesperadas, como lo ha sido la pandemia del Covid 19, la cual ha obligado a los centros educativos a migrar aceleradamente a plataformas virtuales, modificando significativamente su gestión administrativa y clima organizacional, haciendo que las universidades y centros de enseñanza de todo nivel (tanto nacionales como particulares) de nuestro país requieran el establecimiento nuevas metodologías y estrategias que posibiliten el proceso de enseñanza-aprendizaje bajo esta nueva realidad imperante y garanticen al mismo tiempo la calidad educativa de las clases dictadas de manera no presencial.

Es innegable entonces, que las deficiencias en la Gestión Administrativa pueden afectar profundamente el clima organizacional de cualquier institución, especialmente las de carácter educativo, el cual será seriamente perjudicado cuando la gerencia tome decisiones que hagan que sus trabajadores se sientan desmotivados debido a inadecuadas condiciones laborales. Siendo conscientes además del hecho que, las personas (especialmente las pertenecientes al nivel operativo de la organización) son las principales generadoras de resultados empresariales, debiendo tomar conciencia del hecho que un entorno de trabajo donde predomine la tensión y las discordias, dificultara la gestión administrativa, por lo que se hace necesario entonces entender la importancia para las organizaciones de conocer y comprender la relación bidireccional existente entre estas dos variables. Este contexto evidencia que, la gestión administrativa, se encuentra vinculada directamente con el clima organizacional de la universidad, teniendo ambas un papel predominante en la buena marcha del proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollado en la institución objeto de estudio.

Para alcanzar el objetivo fundamental propuesto en el presente estudio, el cual

consiste en la determinación de la relación existente entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en una universidad privada de Lima y sus efectos sobre la calidad educativa, se utilizarán para la recolección de datos instrumentos de tipo cuestionario adaptados a los objetivos del estudio aplicados al personal de la institución, detallando los procesos y resultados obtenidos en los capítulos correspondientes, fundamentándose para ello en el modelo descriptivo – correlacional de investigación, a través de la determinación de frecuencias y el uso del estadístico Rho de Spearman, apoyándose en el software estadístico SPSS v. 24 para la realización de los cálculos, análisis y del método tabular para la presentación de datos y resultados (MS Excel 2016), requeridos para la construcción de la investigación denominada “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL CERCADO DE LIMA - 2020”, la cual se encuentra conformada por cuatro capítulos estructurados de la siguiente forma:

El primer capítulo, presenta el problema de estudio, referido a la GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL CERCADO DE LIMA - 2020, el mismo incluye preguntas de investigación, justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos de investigación. El segundo capítulo, desarrolla el marco teórico y conceptual abarcando detalles relacionados con las variables de estudio, incluyendo además definiciones de terminología básica.

El tercer capítulo, contempla el marco metodológico, incluyendo la especificación de las hipótesis y definición de las variables de estudio, estableciendo, además, el tipo, nivel y diseño de la investigación, así como la población y muestra objeto de estudio, permitiendo esto la determinación de los instrumentos, técnicas y procedimientos de recolección y análisis de datos. El cuarto capítulo, expone los resultados del estudio, incluyendo la discusión de los mismos para generar las conclusiones y recomendaciones correspondientes, además contiene las referencias bibliográficas y anexando diversos materiales que se consideran de interés para la comprensión del trabajo de investigación realizado.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Los cambios y evoluciones de nuestra sociedad moderna, han originado transformaciones profundas en la forma de hacer las cosas, tal como ha venido sucediendo con los avances de la tecnología de la información y comunicaciones,(TIC) las cuales han fomentado las tendencias que han marcado esta la denominada “era de la información”, pero también existe la posibilidad del surgimiento de eventos inesperados, como la pandemia del Covid 19, que son capaces de generar situaciones temporales de desequilibrio organizacional, obligando a las instituciones de todo tipo (en particular a las educativas) a acelerar el proceso de transformación de sus servicios a plataformas virtuales, escenario para el cual muchas de ellas no se encontraban preparadas, produciendo variaciones significativas en la forma de llevar la gestión administrativa y clima organizacional de las instituciones, por lo que a fin de ser capaces de dar respuesta a esta nueva realidad imperante, se plantea el uso de un conjunto de nuevas metodologías y estrategias que permitan aprovechar dicha contingencia.

El funcionamiento de toda universidad debe fundamentarse en una serie de objetivos y estrategias institucionales, los cuales serán canalizados a través de su gestión administrativa, siendo indispensable considerar para su determinación tanto el contexto interno de la organización como la realidad sociocultural imperante en su entorno, adaptando sus decisiones para brindar un clima organizacional propicio para el óptimo desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, en pro de una mayor calidad educativa, por lo que, una de las tareas fundamentales de la gerencia de toda organización será proveer a sus miembros el mayor grado posible de satisfacción durante el desempeño de sus funciones, promoviendo una relación sana y dinámica para fortalecer el trabajo común orientado al logro de las metas establecidas, lo cual implicará entonces garantizar un óptimo clima organizacional.

Por otro lado, es necesario tomar consciencia del hecho que, una vez finalizada la pandemia y las condiciones de funcionamiento de las empresas se normalicen,

las transformaciones surgidas en los centros de estudio durante el periodo de cuarentena y aislamiento social seguirán formando parte del nuevo devenir de la educación, por lo que es importante el correcto manejo de la gestión administrativa actual, para así garantizar el logro de los mejores resultados posibles en un futuro cercano, sin descuidar el clima organizacional como factor fundamental para alcanzar las metas establecidas por la organización.

Lo anteriormente expuesto, son realidades que se viven en la universidad objeto de estudio, considerándose necesario entonces mejorar la gestión administrativa, garantizando un óptimo clima organizacional, capaz de fomentar el desarrollo adecuado del proceso de enseñanza-aprendizaje en pro de la calidad educativa en la institución, ya que estos son elementos de gran importancia para que los estudiantes puedan ser capaces de adquirir eficientemente los conocimientos suministrados por sus docentes, y así poder formar esos profesionales integrales preparados para afrontar con éxito el futuro que les espera.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Es posible establecer una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la universidad privada objeto de estudio, Lima - 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

Problema Especifico 1:

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional referido al talento Humano de la universidad privada objeto de estudio, Lima – 2020?

Problema Especifico 2:

¿Se puede definir una asociación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional referido al diseño organizacional en la universidad privada

objeto de estudio, Lima-2020?

Problema Especifico 3:

¿Cómo influye la gestión administrativa en el clima organizacional referido a la dirección organizacional en la universidad privada objeto de estudio, Lima - 2020?

Problema Especifico 4:

¿Qué efecto tiene la gestión administrativa en el clima organizacional referido a la satisfacción laboral de los empleados en la universidad privada objeto de estudio, Lima 2020?

1.3. Justificación del estudio

Según Bernal (2016)

La justificación de una investigación científica se refiere a “las razones del porqué y el para qué de la investigación que se va a realizar, es decir, justificar una investigación consiste en exponer los motivos por los cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio” (p. 51).

De allí que, el presente estudio será fundamentado desde un punto de vista teórico, práctico, metodológico y social.

1.3.1. Justificación Teórica

Primeramente, existen actualmente muy pocos estudios acerca de la relación existente entre la gestión administrativa y el clima organizacional, haciendo esto posible que esta investigación pueda generar nuevos conocimientos aplicables a la mejora de la institución objeto de estudio y extensible a nivel general, ya que las variables de estudio seleccionadas son válidas (previas ciertas adaptaciones a cada caso particular) para toda empresa, no estando limitados a un área específica, pudiendo ser utilizada como soporte para futuras investigaciones acerca del tema.

1.3.2. Justificación Práctica

La presente investigación resulta factible desde en su realización, ya que se cuenta con el acceso a los datos y herramientas requeridas, así mismo se considera que la generación de nuevos conocimientos en beneficio de la comunidad, es un deber de toda persona, especialmente aquellos capacitados para tal fin, debiendo enfocarse en actividades estratégicas que contribuyan al mejoramiento de la sociedad, de allí que la realización de este tipo de trabajos de estudios resulta no solo necesaria sino también indispensable, ya que al favorecer el funcionamiento de las instituciones, mejoraremos también desarrollo no solo de las personas que laboran en ella sino también de sus familias y de la comunidad en general, contribuyendo de esta manera a la construcción de una mejor sociedad.

1.3.3. Justificación Metodológica

La presente investigación ha sido desarrollada mediante la aplicación de estrategias válidas y confiables, contando el autor con el dominio suficiente de las metodologías necesarias para su ejecución, utilizando como instrumento para la recolección de datos cuestionarios adaptados al estudio y aplicados a una muestra censal constituida por 80 personas entre 25 y 60 años de edad, pertenecientes a las diversas áreas de la institución, a fin de verificar a través del método científico el cumplimiento o no de las hipótesis planteadas, generando las conclusiones y recomendaciones pertinentes y finalmente registrando minuciosamente todos los aspectos del estudio, para que dichos conocimientos ser aprovechados posteriormente en la realización otros trabajos de investigación relacionados con el tema.

1.3.4. Justificación Social

Vivimos en una sociedad en constante y acelerada evolución, vinculada profundamente con los avances tecnológicos y de comunicación surgidos en las últimas décadas, más aún cuando surgen situaciones inesperadas como lo ha sido

la pandemia del Covid 19, la cual nos ha obligado a cambiar los esquemas tradicionales, saliendo de las oficinas para entrar en entornos virtuales, es allí donde se evidencia la necesidad de una mejor gestión administrativa para garantizar que estos nuevos entornos de trabajo en los que nos desenvolvemos tengan el mejor clima organizacional posible, a fin de no entorpecer los procesos de la empresa, surgiendo la necesidad de implementar métodos más eficaces pero a la vez flexibles para sus diversos procesos, implementando de manera óptima las habilidades y estrategias de gestión en cada uno de sus aspectos, siendo la meta de este estudio favorecer dicha situación.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Establecer una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la universidad privada objeto de estudio, Lima – 2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1:

Determinar la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional referido al talento Humano de la universidad privada objeto de estudio, Lima – 2020

Objetivo Especifico 2:

Definir una asociación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional referido al diseño organizacional en la universidad privada objeto de estudio Lima - 2020.

Objetivo Especifico 3:

Describir la influencia significativa de la gestión administrativa en el clima organizacional referido a la dirección organizacional en la universidad privada objeto de estudio Lima - 2020

Objetivo Especifico 4:

Conocer el efecto significativo de la gestión administrativa en el clima organizacional referido a la satisfacción laboral de los empleados

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Barriga (2016). En su trabajo de maestría titulado “*Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María - Lima, 2016*” investigación es transeccional, correlacional, causal, bivariado, transversal. Donde la recolección de datos se realizó mediante cuestionarios estructurados, aplicados a una muestra de 40 personas, teniendo por objetivo establecer el nivel de relación entre las variables de estudio, presentando una consistencia interna de 0,869 evaluada mediante el estadístico Alpha de Cron Bach, lo cual indica un alto nivel de confiabilidad. Obteniendo un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ($Rho=0,755$) con un nivel de significancia ($p<0,05$) lo cual establece una relación Fuerte, directa y significativa entre las variables estudiadas, por lo que se concluye que un mejor clima organizacional beneficiara el desempeño docente en la institución objeto de estudio.

Bonifacio (2019) En su trabajo de grado titulado “*Gestión del Conocimiento y Gestión Administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román – 2019*”. Estudio descriptivo – correlacional, con enfoque cuantitativo, no experimental y transversal que tiene por objetivo determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa, en una muestra de 64 personas, obteniendo un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ($Rho=0,643$) con un nivel de significancia ($p<0,05$) lo cual establece una relación Fuerte, directa y significativa entre las variables de estudio, por lo que se concluye que un mejor manejo del conocimiento optimizara la gestión administrativa de la institución.

Cisneros (2017) En su trabajo de grado titulado “*Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017*” que

tiene por objetivo establecer el nivel de relación entre las variables de estudio, teniendo un diseño de investigación descriptivo - correlacional - no experimental, de corte transversal, siendo aplicado a una muestra de 54 participantes, utilizando instrumentos tipo cuestionario de 35 ítems, empleando una escala tipo Likert de 5 niveles; presentando una consistencia interna de 0,906 evaluada mediante el estadístico Alpha de Cron Bach, lo cual indica un alto nivel de confiabilidad. Obteniendo un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ($Rho=0,568$) con un nivel de significancia ($p<0,05$) lo cual establece una relación moderada, directa y significativa entre las variables de estudio, por lo que se concluye que un mejor clima organizacional beneficiara la satisfacción laboral en la institución objeto de estudio.

Mamani (2019). En su trabajo de grado titulado "*Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, 2019*" teniendo por objetivo establecer la relación existente entre las variables de estudio, a través de la implementación de un diseño de investigación descriptivo - correlacional - no experimental, de corte transversal, aplicado a una muestra de 40 participantes, utilizando instrumentos tipo cuestionario, empleando una escala tipo Likert. Obteniendo un Coeficiente de correlación Tau_ b de Kendall de 0,465 con un nivel de significancia ($p<0,05$) lo cual establece una relación moderada, directa y significativa entre las variables de estudio, por lo que se concluye que un mejor clima organizacional beneficiara el desempeño laboral en la institución objeto de estudio.

Pare (2018). En su trabajo de grado para la Universidad José Carlos Mariategui titulado "*Gestión Administrativa y Clima Laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017*" cuyo propósito fue conocer la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral, realizando una investigación de Tipo: Básica, Diseño: No experimental – transversal. Nivel: Descriptiva - correlacional, aplicada a una muestra conformada por 32 trabajadores del Instituto. Siendo la técnica de recolección de datos utilizada la encuesta, mediante instrumentos tipo cuestionario, mientras que el procesamiento y análisis de datos fue realizado a

través de Estadística inferencial usando el software SPSS. Obteniendo un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ($Rho=0,516$) con un nivel de significancia ($p<0,05$) lo cual establece una relación moderada, directa y significativa entre las variables de estudio, por lo que se concluye que una mejor Gestión Administrativa beneficiara el clima laboral imperante en la institución objeto de estudio.

Potosino (2018). En su trabajo de grado titulado "*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima – 2017*" planteada como objetivo general, determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Utilizando la metodología hipotética con enfoque cuantitativo, nivel: descriptivo – correlacional, tipo de investigación: aplicada, diseño: no experimental de corte transversal, en una muestra 45 personas. Aplicando la técnica de encuesta mediante instrumentos validados, tipo cuestionario, con una confiabilidad de 0.820 para la variable clima organizacional y 0.830 para el desempeño laboral. Haciendo uso de la prueba estadística de Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis, obteniendo un resultado de 0.537, donde indica que la relación existente entre las variables es moderada, directa y significativa, por lo que se puede afirmar que un mejor clima organizacional mejorara el desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

Tamayo (2018). En su trabajo de grado titulado "*El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Sanagoran - Huamachuco – Provincia de Sánchez Carrión, año 2016*" Tuvo como objetivo general determinar cómo incide el clima laboral en el desempeño laboral. Estudio no experimental, transeccional, causal, con enfoque cuantitativo, aplicado a una muestra de 51 trabajadores, obteniendo un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ($Rho=0,885$) con un nivel de significancia ($p<0,05$) lo cual establece una relación alta, directa y significativa entre las variables de estudio, por lo que se concluye que un mejor Clima organizacional optimizara el desempeño laboral en la institución objeto de estudio.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Flores (2015). En su trabajo de maestría titulada “*Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega, 2010-2013*” Investigación realizada con el objetivo de analizar el proceso administrativo y gestión empresarial de la empresa durante el periodo 2010-2013. Pretendiendo constatar si se aplica continua y adecuadamente sus conceptos, que les permitan administrar de manera eficiente y productivamente la cooperativa. Por su nivel de profundidad es un estudio descriptivo por su longitud en el tiempo es de corte transversal, teniendo un enfoque cualitativo, con elementos cuantitativos, usando métodos empírico y teórico, con un universo de 18 personas, se emplearon los instrumentos Revisión documental, observación directa y entrevista. Obteniéndose como resultado que no hubo un buen desempeño de los procesos administrativos y la gestión empresarial, ya que un 75% de los encuestados desconoce los planes estratégicos de la empresa y solo un 21% conocen la importancia de los mismos, planteando entonces alternativas de solución para mejorar el desempeño administrativo en la Cooperativa.

Lazo & Macas (2018). En su trabajo de grado titulada “Propuesta de mejoras en gestión administrativa en la empresa Modernmueble, S.A., ciudad de Guayaquil” trabajo de investigación que tuvo como objetivo principal analizar la gestión administrativa de la empresa, mediante la aplicación de métodos tanto cualitativos como cuantitativos con el fin de conocer y comprender los problemas internos de la compañía, utilizando como técnica de recolección de datos la encuesta, mediante el uso de cuestionarios, a 1530 clientes potenciales acerca de la percepción tienen de la empresa, donde el 65% de los mismos conocen la empresa, 46% dan prioridad a la calidad, 29% a un diseño novedoso y 19% se enfocan en el precio, siendo el propósito de la propuesta elaborar e implementar un manual de funciones y procedimientos para simplificar los procesos administrativos de la empresa.

Pérez (2018) En su trabajo de grado titulado “*Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*” Investigación de enfoque cuantitativo, tipo básico y nivel descriptivo, con una población conformada por 172 servidores públicos y una muestra de 119 personas,

distribuidos en dos sedes, recolectándose los datos mediante la técnica del cuestionario, obteniendo una correlación con un valor de Rho de Spearman $Rho = 0,900$ para el GAD Patate y $Rho = 0,872$ para el GAD Cevallos, presentando alta correlación y con un nivel de significancia de ($p < 0,05$) para ambas sedes, concluyéndose la existencia de una asociación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa.

Sabogal & Vargas (2017). En su trabajo de maestría titulada “*Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la universidad nacional de Colombia*” tuvo como objetivo implementar una estrategia de gestión administrativa que fortalezca el desempeño de coordinadores del programa de Egresados de la Universidad Nacional de Colombia. El trabajo se desarrolló bajo el paradigma investigativo mixto: cualitativo y cuantitativo para las fases de diseño, ejecución, recolección y análisis de datos para establecer resultados, bajo el enfoque de la investigación acción y de la investigación sistémica caracterizado por procurar el cambio de una realidad y que las personas que hacen parte de ella tomaran un papel más activo en dichas transformaciones. Los referentes teóricos fueron un insumo de gran valía que sustenta el peso científico y epistemológico del presente estudio, convocados para aclarar conceptos y fundamentos sobre gestión y más precisamente sobre gestión administrativa desde el abordaje de lo sistémico los aspectos a tener en cuenta en un programa de egresados que aclaran y despejan los caminos y metodologías a seguir para el cumplimiento de objetivos como los propuestos viables y alcanzables. En relación al conocimiento normativo del programa de egresados la investigación arrojó los siguientes datos o información valiosa para nuestra investigación, por ejemplo, De los 14 coordinadores que contestaron la encuesta, 10 mencionaron conocer el acuerdo 014 por el cual se reestructura y consolida el Programa de Egresados y la resolución 026 por la cual se reglamenta el portafolio de servicios del mismo, 3 por lo menos conocen el acuerdo 014 y 1 no sabe o no responde.

Sotelo & Figueroa (2018). En su trabajo de investigación titulado “*El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior*” estudio que tiene por propósito determinar la

relación que existe entre clima organizacional y calidad en el servicio percibido por los trabajadores de una institución de nivel medio superior, particularmente dos colegios de bachilleres del estado de Durango, México. Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta, mediante el instrumento de tipo cuestionario aplicado en el segundo semestre del año 2014 a los docentes y personal administrativo de la institución. Utilizando análisis estadístico por regresión lineal simple; se revisó la validez y ajuste del modelo; se propuso una ecuación de regresión y se realizó el análisis de supuestos. Observando, que existe una correlación de 0,864 entre las variables y que el modelo de regresión lineal cumple con los supuestos para estudios de las ciencias sociales. Por lo que se concluyó que la existencia de una alta asociación entre las variables clima organizacional y calidad en el servicio, donde a mejor clima organizacional mayor calidad en el servicio.

Vera (2016). En su trabajo de maestría titulado “*El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario*” teniendo por objetivo establecer la relación existente entre las variables de estudio, a través de la implementación de un diseño de investigación descriptivo - correlacional - no experimental, de corte transversal, aplicado a una muestra de 122 participantes, utilizando instrumentos tipo cuestionario, empleando una escala tipo Likert. Obteniendo un Coeficiente de correlación Spearman de 0,635 con un nivel de significancia ($p < 0,05$) lo cual establece una relación fuerte, directa y significativa entre las variables de estudio, por lo que se concluye que un mejor clima organizacional beneficiara el compromiso laboral de los trabajadores de la institución objeto de estudio.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión Administrativa

2.2.1.1. Generalidades de la Gestión Administrativa

Para Bonifacio (2019) la gestión administrativa consiste en “pensar con

anticipación en los objetivos, acciones y recursos de la empresa, basándose en un plan o método lógico y práctico y no en intuiciones” (p. 38) por ello es posible afirmar que la planeación establece los elementos y criterios generales que guiaran a la organización, por lo tanto, una planeación efectiva determinara las bases que guiaran la acción futura del negocio, siendo necesario determinar los objetivos, los planes que se desea alcanzar a futuro y los medios necesarios para ello.

Según (Perez, 2018) la gestión administrativa es “la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados” (p. 45) de allí que resulte posible definir la gestión administrativa como: la aplicación de las cuatro funciones del proceso administrativo (planificación, organización, dirección y control) junto con los recursos disponibles en la empresa (humanos, materiales, económicos y tecnológicos) con el fin de alcanzar las metas establecidas.

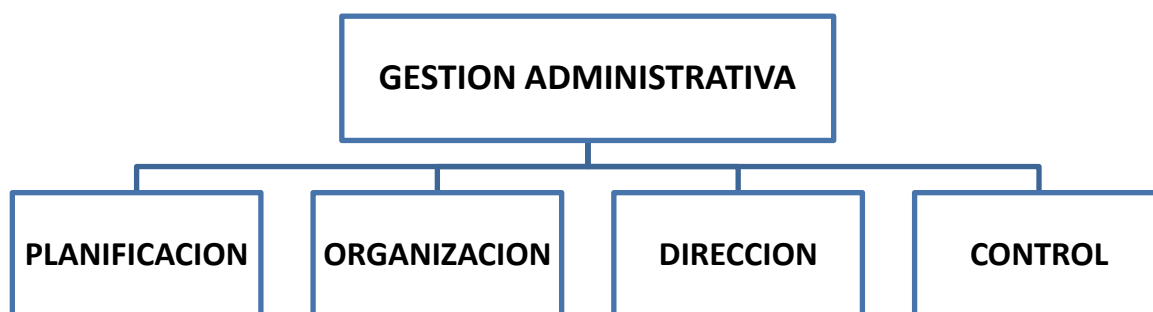


Figura 1: Funciones del proceso administrativo

Fuente: Elaboración propia basado en (Perez, 2018)

2.2.1.2. Dimensiones de la Gestión Administrativa (GA)

A partir de lo planteado por (Bonifacio, 2019) y con apoyo en lo afirmado por (Perez, 2018), se establecen para el presente estudio las siguientes dimensiones e indicadores:

- **Seguimiento de actividades:** Implica una adecuada supervisión de los procesos, así como el control del uso de los recursos para maximizar su aprovechamiento
- **Evaluación del cumplimiento:** Busca la verificación del cumplimiento de

las estrategias y métodos establecidos, garantizando que los mismos sean conocidos y comprendidos por las personas encargadas de su ejecución

- **Detección de desviaciones:** Relacionado con la capacidad de identificar en forma temprana cualquier alteración que se produzca en los procesos, mediante el uso de indicadores y métricas adecuados
- **Corrección de fallas:** Vinculado con la existencia de adecuados planes de contingencia, capaces de brindar soluciones en caso de presentarse cualquier tipo de problema
- **Documentación y retroalimentación:** Se requiere un adecuado registro de todos los procesos, utilizando la información acumulada para generar mejoras al sistema

A) Planificación

Según Pérez (2018) esta función “establece de manera anticipada los objetivos a alcanzarse y el plan de acción para alcanzarlos” (p. 46), es decir, a través de esta herramienta el gerente podrá determinar a dónde pretende llegar, qué acciones son necesarias (y en qué orden), cuándo, cómo y por quien deberán ser ejecutadas las diversas tareas.

Bonifacio (2019) afirma:

Que la planificación establece los elementos y criterios generales, que guiaran a todo lo que conlleva la organización. Una planeación efectiva es entonces aquella que permite determinar las bases que guiaran la acción futura de la empresa. Entonces es resulta evidente que al planificar es necesario determinar los objetivos, los planes que se desea alcanzar a futuro y los medios necesarios para alcanzar dichos objetivos. Podemos señalar entonces “que planear es la acción de determinar los objetivos a alcanzar y dar los recursos necesarios para cumplir con los establecido” (pp.38- 39).

Debiendo estar conscientes además de que los objetivos establecidos deben ser concretos, específicos y definidos en cuanto a tiempos, ya que este último es

uno de los recursos más valiosos dentro de todo proceso. De acuerdo con sus características (nivel jerárquico, ámbito que abarca y periodo de tiempo), la planificación se clasifica en categorías estrechamente relacionadas con la pirámide organizacional, mostrada en la Figura 2:



Figura 2: Pirámide Organizacional

De donde se desprenden:

Planificación estratégica: Realizada por altos directivos, para establecer los planes generales de la organización, generalmente es a mediano o largo plazo y abarca a toda la empresa.

Planificación táctica: Es responsabilidad de los jefes o gerentes de área, tiene por finalidad lograr el cumplimiento del plan estratégico; se refiere y limita a un área específica de la empresa.

Planificación operacional: Es planteada a corto plazo, depende de la planificación táctica y se realiza, en niveles de sección u operación del negocio.

Beneficios de la planificación

- Favorece el desarrollo de la empresa al permitir el establecimiento de métodos para el uso racional de los recursos para maximizar su aprovechamiento (incluido el tiempo);
- Contribuye a reducir los niveles de incertidumbre;
- Prepara para afrontar exitosamente las contingencias que pudiesen surgir;
- Proporciona una visión del futuro, orientando al negocio en el rumbo que deseamos;

- Favorece la toma de decisiones basadas en hechos reales;
- Reduce los riesgos y aprovecha las oportunidades;
- Permite elaborar el esquema o plan de trabajo;
- Minimiza la improvisación;
- Aporta elementos fundamentales para un mejor control de las actividades realizadas;
- Ayuda a identificar y evaluar alternativas de solución;
- Eleva la moral del personal, al dar a conocer lo que se pretende realizar.

Estableciéndose para esta dimensión los siguientes indicadores:

1. **Objetivos y metas:** Relacionado con los propósitos y alcance de la organización
2. **Actividades y tareas:** Se corresponde con los procesos a ser ejecutados para alcanzar los objetivos establecidos
3. **Responsabilidades:** Consiste en la adecuada asignación cargos y funciones a los miembros de la organización en base a sus capacidades y destrezas
4. **Recursos:** Es el conjunto de medios limitados disponibles que deben ser distribuidos adecuadamente entre las diversas actividades, tareas y procesos
5. **Tiempos:** Consiste en el establecimiento de esquemas temporales orientados al logro de los objetivos establecidos en el momento oportuno

B) Organización

Según Bonifacio (2019) la organización es “el componente administrativo que define las funciones por áreas sustantivas, departamentos y puestos” (p. 38), este proceso establece la autoridad y responsabilidad en materia de toma de decisiones, así como los flujos de información formal que facilitaran la comunicación y cooperación de los equipos de trabajos, con la finalidad de alcanzar los objetivos y estrategias.

Por otro lado (Perez, 2018) considera la organización como “un proceso integrador, través del cual el administrador coordinara los recursos necesarios para la ejecución del plan” (p. 40), a través del cual podemos establecer una estrecha relación entre los elementos de la empresa. Organizar implica entonces separar el trabajo a realizar, reunir tareas compatibles, coordinar la ejecución de las actividades y la utilización de los recursos de la empresa, a fin de cumplir las metas que se encuentran establecidas en la Planificación.

Estableciéndose para esta dimensión los siguientes indicadores:

1. **Funciones y cargos:** Permite el establecimiento adecuado del cuadro de mando y los niveles de los miembros de la organización
2. **Responsabilidades y autoridad:** Busca dar a conocer las obligaciones y jerarquías establecidas dentro de la empresa
3. **Flujos de Información:** Establece las rutas que deben ser cumplidas para la transferencia de datos acerca de los diversos procesos y actividades
4. **Asociación de tareas:** Permite relacionar las diversas actividades a fin de mejorar el rendimiento de los distintos procesos del negocio
5. **Coordinación de recursos:** Debido al carácter limitado de los recursos disponibles los mismos deben ser distribuidos cuidadosamente para alcanzar los objetivos y metas establecidos.

C) Dirección

Bonifacio (2019) afirma que la dirección es la función administrativa que comprende una serie de elementos como la toma de decisiones, la comunicación, la motivación y el Liderazgo” (p. 40), los cuales deben ser gestionados adecuadamente para su aprovechamiento en pro de alcanzar los objetivos establecidos en la empresa. Cada uno de estos componentes cumple alguna función específica dentro del proceso de dirección, tal como se plantea a continuación:

- Mediante la toma de decisiones se elige la alternativa óptima para lograr los

objetivos de la organización;

- A través de la comunicación y se transmite y recibe la información necesaria para ejecutar las decisiones, los planes y las actividades;
- Con la motivación se obtienen comportamientos, actitudes y conductas del personal para trabajar eficientemente y de acuerdo a los objetivos de la empresa,
- el liderazgo se utiliza para influir, guiar o dirigir a un grupo de personas, éste incluye elementos tales como: el poder, la autoridad, la supervisión, la delegación y el mando.



Figura 3: Componentes de la dirección empresarial

(Perez, 2018) afirma que “es en esta etapa donde el recurso humano juega un papel importantísimo, ya que los resultados obtenidos serán el reflejo del compromiso con la que el personal la realice siguiendo las directrices establecidas” (p. 50) que a su vez es influenciado por el clima organizacional imperante en la empresa.

Estableciéndose para esta dimensión los siguientes indicadores:

- 1. Toma de decisiones:** Permite la adopción oportuna y eficiente de las acciones requeridas para alcanzar los objetivos organizacionales
- 2. Motivación:** Existe un adecuado liderazgo que permite sacar el mayor provecho del personal existente

3. **Comunicación:** Relacionado con la presencia de un adecuado flujo de información entre los miembros de la organización
4. **Liderazgo:** Las personas encargadas de tomar las decisiones están suficientemente calificadas para ello y las aplican de forma adecuada
5. **Integración:** Los equipos de trabajo están bien unificados y sus miembros se complementan entre sí para el logro de las metas establecidas

D) Control

Bonifacio (2019) El control,” es la función administrativa que consiste determinar si la organización avanza o no hacia sus metas y objetivos, y tomar medidas correctivas en caso negativo” (p. 41), es decir, es aquí donde evaluamos el proceso, comparándolo con lo planificado, para detectar posibles desviaciones y actuar en consecuencia para subsanarlas restaurando o mejorando la marcha del plan establecido para la gestión administrativa de la empresa.

Por otro lado, Pérez (2018) el control “representa el acompañamiento, monitoreo y evaluación del desempeño organizacional para verificar si las tareas se ejecutan de acuerdo con lo planeado, organizado y dirigido” (p. 50), de allí que sea considerado como el proceso que permite al gerente garantizar que los actos realizados por los miembros de la organización conducen al cumplimiento de las metas establecidas.

Según Bonifacio (2019) el Control presenta los siguientes elementos:

Establecer estándares y desempeño: [es necesario establecer valores de referencia (métricas de control), que sirvan como punto de comparación para la evaluación del desempeño del personal para así poder determinar si realmente se están cumpliendo las metas propuestas por la planificación, en las diversas actividades y tareas a fin de obtener una valoración de los objetivos alcanzados].

Medición de resultados con normas establecidas; [las normas establecen indicadores determinados (métricas) los cuales deberán ser usados para

controlar si realmente se cumple con los procedimientos y normas que se ha establecido en la planificación].

Tomar decisiones o medidas correctivas cuando se detectan desviaciones: [Al detectar la existencia de resultados no satisfactorios, es necesario tomar decisiones acertadas y oportunas para corregir las desviaciones] (p. 43).

Estableciéndose para esta dimensión los siguientes indicadores:

- 1. Seguimiento de actividades:** Implica una adecuada supervisión de los procesos, así como el control del uso de los recursos para maximizar su aprovechamiento.
- 2. Evaluación del cumplimiento:** Busca la verificación del cumplimiento de las estrategias y métodos establecidos, garantizando que los mismos sean conocidos y comprendidos por las personas encargadas de su ejecución
- 3. Detección de desviaciones:** Relacionado con la capacidad de identificar en forma temprana cualquier alteración que se produzca en los procesos, mediante el uso de indicadores y métricas adecuados.
- 4. Corrección de fallas:** Vinculado con la existencia de adecuados planes de contingencia capaces de brindar soluciones en caso de presentarse cualquier tipo de problema.
- 5. Documentación y retroalimentación:** Se requiere un adecuado registro de todos los procesos, utilizando la información acumulada para generar mejoras al sistema.

Tabla 1: Indicadores, dimensiones y preguntas (V1)

Variable	1	Gestión Administrativa (GA)		
Dimensión	1.1	Planificación		
Indicadores	1.1.1	Objetivos y metas	01	¿Ha recibido usted información completa y adecuada acerca de los objetivos y metas de la institución?
			02	¿Considera usted que los objetivos y metas de la institución han sido establecidos adecuadamente?
	1.1.2	Actividades y tareas	03	¿La organización ha definido de forma clara y precisa las tareas y actividades a realizar?
			04	¿Los procedimientos y tareas establecidos son adecuados y pertinentes respecto a las metas establecidas?
	1.1.3	Responsabilidades	05	¿Es usted informado oportunamente acerca de las actividades y tareas que le han sido asignadas?
			06	El cuadro de mando ¿se encuentra establecido correctamente y es conocido por los miembros de la institución?
	1.1.4	Recursos	07	¿Se establecen con precisión los recursos requeridos por los diversos procesos planificados?
			08	¿Se garantiza la disponibilidad de los recursos en forma oportuna y suficiente para el cumplimiento de las tareas?
	1.1.5	Tiempos	09	¿Cuándo se producen cambios en los objetivos y metas estos son informados a tiempo?
			10	¿Los tiempos son establecidos adecuadamente, teniendo en cuenta las holguras necesarias?
Dimensión	1.2	Organización		
Indicadores	1.2.1	Funciones y cargos	11	Los cargos ¿están definidos adecuadamente y son respetados en todo momento?
			12	Las funciones correspondientes a cada cargo son lo suficientemente específicas y conocidas
	1.2.2	Responsabilidades y autoridad	13	En caso de presentarse problemas, las responsabilidades de cada empleado son claras y conocidas
			14	Se respetan las jerarquías de autoridad establecidas por la institución
	1.2.3	Flujos de Información	15	La información requerida es distribuida en forma rápida, eficiente y oportuna
			16	Existen canales adecuados para la obtención de información interna disponibles para los empleados
	1.2.4	Asociación de tareas	17	Las actividades están vinculadas correctamente con los cargos correspondientes
			18	Las tareas y actividades guardan una adecuada relación entre si y están vinculadas con las metas institucionales
	1.2.5	Coordinación de recursos	19	Se garantiza que los recursos estén disponibles para quienes les correspondan
			20	Los recursos son contabilizados y gestionados adecuadamente
Dimensión	1.3	Dirección		
Indicadores	1.3.1	Toma de decisiones	21	Se cuenta con información oportuna y suficiente al momento de tomar decisiones
			22	Se evalúan las diversas alternativas disponibles antes de tomar cualquier decisión
	1.3.2	Comunicación	23	Existe un adecuado flujo de información entre los miembros de la organización

			24	Está disponible la información requerida en el formato correcto	
	1.3.	Motivación	25	Es capaz de motivar a otros para alentarlos al cumplimiento de sus responsabilidades	
	3		26	Ha recibido usted apoyo de otros miembros cuando lo ha necesitado	
	1.3.	Liderazgo	27	El liderazgo de la información actúa correctamente (sin caer en tiranías)	
	4		28	Los líderes designados están suficientemente calificados para ejercer su cargo	
	1.3.	Integración	29	Los equipos de trabajo están bien coordinados y trabajan de forma integrada	
	5		30	El equipo de trabajo está conformado por personas con habilidades complementarias que permitan el logro de las metas	
	Dimensión	1.4	Control		
Indicadores	1.4.	Seguimiento de actividades	31	Las diversas actividades ejecutadas son supervisadas adecuadamente	
	1		32	Los recursos utilizados son controlados correctamente	
	1.4.	Evaluación del cumplimiento	33	Se verifica el cumplimiento de las estrategias y métodos establecidos	
	2		34	Se garantiza que los métodos y estrategias de trabajo sean conocidos por las personas encargadas de su ejecución	
	1.4.	Detección de desviaciones	35	La institución es capaz de detectar de forma temprana las desviaciones presentadas en los procesos	
	3		36	Existen indicadores y métricas adecuadas que sirvan de referencia para la evaluación de las actividades	
	1.4.	Corrección de fallas	37	Cuando se presenta una falla existen planes de contingencia adecuados	
	4		38	Toda falla detectada es informada de forma pronta y detallada	
		Documentación	39	Se lleva un adecuado registro de todo el proceso	
		1.4.	y retroalimentación	Preguntas	40
	5				

Fuente: Elaboración propia basado en (Bonifacio, 2019) con apoyo en (Perez, 2018)

2.2.2. Clima Organizacional (CO)

2.2.2.1. Generalidades del Clima Organizacional (CO)

El clima organizacional puede definirse como:

Barriga (2016) “un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores” (p. 50) es decir, supone una fuerza que afecta la conducta de los empleados, referidas a una serie de características captadas por los miembros de la institución respecto a la misma (o de alguna de sus unidades específicas de trabajo), que pueden ser manipuladas por la gerencia de acuerdo a las necesidades de la organización.

Por otro lado, Cisneros (2017) afirma que el clima organizacional es “una serie

de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta” (p. 43) de allí que, se hace evidente que el clima organizacional experimentado (directa o indirectamente) por los miembros de la institución, por lo que el comportamiento de estos dependerá del clima organizacional imperante.

Podemos establecer entonces algunas características del clima organizacional que describen a la institución:

- Permiten distinguir a la organización de las demás;
- Son bastante estables y relativamente duraderas en el tiempo;
- Afectan el comportamiento los miembros de la organización.

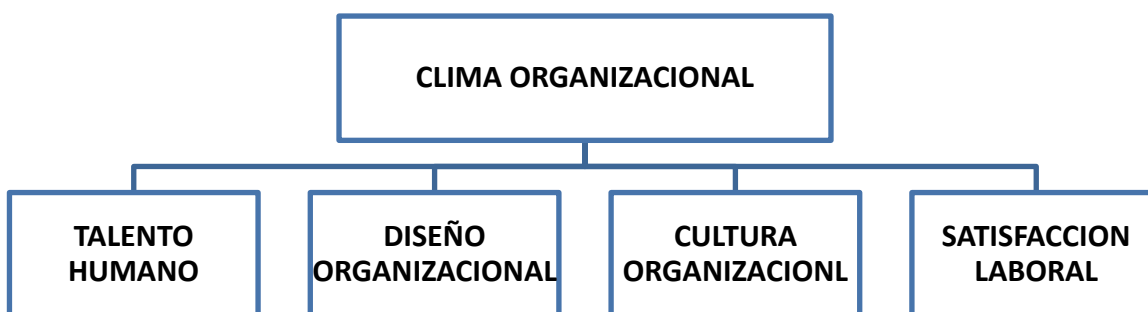


Figura 4: Clima Organizacional

Fuente: Elaboración propia basado en (Perez, 2018)

Además, (Barriga, 2016) indica que “el comportamiento humano depende de la situación global donde ocurre la conducta” (p. 54), es decir, la conducta es una función definida por la interacción entre persona y ambiente (en nuestro caso el Clima Organizacional), pudiendo representarse mediante la siguiente ecuación:

$$Conducta = f (Persona, CO)$$

2.2.2.2. Dimensiones e indicadores del Clima Organizacional (CO)

A partir de lo planteado por Barriga (2016) y con apoyo en las afirmaciones de (Cisneros, 2017), se establecen para el presente estudio las siguientes dimensiones e indicadores para la Variable 2: Clima Organizacional,

resumiendo dicha información en la Tabla 2.

A) Talento Humano

Según Barriga (2016) el talento humano es “el conjunto de capacidades que están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización” (p. 57) lo cual hace referencia, tanto al conjunto de capacidades, habilidades y destrezas que debe poseer el personal de la institución, así como también a la óptima aplicación de los mismos, durante el desarrollo de sus actividades laborales, combinando el conocimiento lógico con la inteligencia Emocional del individuo, para obtener en todo momento la mejor respuesta posible, ante las diversas situaciones que deba enfrentar. De modo que el talento humano queda definido por la ecuación:

$$\text{Talento Humano} = \text{Conocimiento Logico} + \text{Inteligencia Emocional} + \text{Accion}$$

Estableciéndose para esta dimensión los siguientes indicadores:

1. **Conocimiento Lógico, técnico:** Referido a la formación académica del individuo requerida para el cumplimiento de sus funciones.
2. **Inteligencia Emocional:** Vinculado con las habilidades blandas requeridas para la óptima ejecución de los diversos procesos
3. **Capacidades, habilidades y destrezas:** Vinculado con la adecuada ejecución de las actividades
4. **Experiencias y valores personales:** Relacionado con aspectos internos capaces de modificar el comportamiento del sujeto
5. **Aplicación adecuada y a tiempo:** Tiene que ver con ciertos requerimientos temporales que deben ser cumplidos

B) Diseño Organizacional

El Diseño Organizacional

Según Cisneros (2017) “el arte de organizar el trabajo y crear mecanismos de coordinación que faciliten la implementación de la estrategia, el flujo de Procesos y

el relacionamiento entre las personas y la organización, con el fin de lograr productividad y competitividad” (p. 58). De allí que el verdadero desafío del diseño organizacional, es generar una estructura y puestos de trabajo, flexibles, sencillos, alineados con la estrategia, procesos y cultura de la organización, con el fin lograr los resultados esperados mediante la adecuada organización del trabajo.

Para Barriga (2016) el diseño organizacional es “un proceso, donde los gerentes toman decisiones, mientras que los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia” (p. 65) por lo que puede ser considerado como un conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas, dirigiendo su visión en dos sentidos: Interno y externo.

Estableciéndose para esta dimensión los siguientes indicadores:

1. **Mecanismos de coordinación:** Se utilizan para logran la integración de los procesos, recursos y personas
2. **Facilitar la implementación de la estrategia:** Pretende garantizar un óptimo proceso de establecimiento de las estrategias
3. **Control del flujo de procesos:** Relacionado con el seguimiento de la adecuada ejecución de las actividades establecidas
4. **Interacción entre personas y empresa:** Toma en consideración el recurso humano como factor fundamental para el cumplimiento de los objetivos organizacionales
5. **Orientado a las metas:** Cada una de las actividades establecidas deben corresponderse con alguno de los objetivos fijados

C) Cultura Organizacional

El clima organizacional, son todos aquellos elementos (valores) que la organización y sus miembros aportan al entorno de trabajo: cómo se desenvuelven las relaciones laborales y se maneja la comunicación entre jefes y colaboradores, entre los colaboradores una misma área o cómo se maneja la comunicación entre

colaboradores de las diferentes áreas.

Entre los indicadores de cultura organizacional se encuentran la claridad estratégica que debe existir, es decir los objetivos organizacionales deben estar definidos, ser claros y realistas. Además, están incluidos entre sus indicadores la orientación al servicio y la orientación a los resultados, cuando se consiguen los logros en el alcance de las metas y objetivos estratégicos y todo el personal está enfocado en esto. Cuando el personal está motivado y comprometido, es más productivo, logra un desempeño exitoso y, por lo tanto, se obtiene una mejor rentabilidad empresarial. Para ello es indispensable contar con estilos de liderazgo positivos, cuando los jefes son líderes, que exista un liderazgo, en donde los jefes persuadan de manera positiva a sus colaboradores y éstos se sientan a gusto atendiendo las órdenes de trabajo que se les dan, por la motivación y compromiso que exista entre ellos. El trabajo en equipo, es otro de los indicadores de la cultura organizacional.

Estableciéndose para esta dimensión los siguientes indicadores:

1. **Claridad Estratégica:** Pretende la óptima comprensión de parte de todos los miembros de la organización acerca de los objetivos establecidos
2. **Orientación al servicio:** Entiende que el cliente es el elemento fundamental hacia cuya satisfacción deben orientarse los esfuerzos
3. **Orientación a resultados:** Busca garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas fijados a través del proceso de planificación
4. **Motivación y compromiso:** Es consciente de la importancia del factor humano dentro de la ejecución de los procesos
5. **Trabajo en equipo:** habilidad de trabajar de manera colaborativa, ya que en las actividades de la empresa participan diferentes grupos de personas organizadas para cumplir objetivos específicos comunes

D) Satisfacción Laboral

Las condiciones internas de trabajo tienen que ser adecuadas, es decir, la

motivación laboral, el conocimiento y preparación de los empleados, sus competencias laborales, competencias tanto técnicas o de conocimiento, como competencias genéricas o de personalidad. Es decir, que las condiciones internas del trabajo se refieren a lo que parte de los trabajadores, el aporte que ellos dan, los resultados que producen, etc. Las condiciones externas de trabajo se refieren a la infraestructura de las oficinas o áreas de la empresa, a la tecnología, etc., además a la estructura salarial, el cómo está los salarios en la empresa.

Es importante que las empresas mantengan un rango salarial promedio en relación a las demás empresas similares en el mercado, para que los trabajadores se sientan motivados y que sepan por qué los puestos de trabajo están posicionados en una banda salarial o en un rango salarial determinado. De tal manera, que hay que cuidar tanto las condiciones internas de trabajo, como las condiciones externas, para que exista un clima laboral saludable. Cuando existe un sentido de pertenencia a la empresa, cuando hay compromiso y cuando los colaboradores están enfocados en el alcance de los objetivos organizacionales es más factible cumplir los planes establecidos por la gestión administrativa.

Estableciéndose para esta dimensión los siguientes indicadores:

1. **Condiciones de trabajo adecuadas:** Entiende la relación entre un adecuado ambiente de trabajo y el rendimiento de los trabajadores.
2. **Motivación Laboral:** Comprende que un trabajador motivado presentara un mejor rendimiento en la realización de las tareas que le hayan sido asignadas.
3. **Estructura salarial:** Percibe la necesidad del establecimiento de una justa y adecuada compensación económica por el trabajo realizado.
4. **Tecnología Adecuada:** Acepta la importancia que juegan las tecnologías para el óptimo cumplimiento de los procesos del negocio.
5. **Respeto a todo el personal:** Entiende la necesidad de tratar con cortesía y respeto a todos los miembros del personal, para evitar roces y fomentar el trabajo en equipo.

Tabla 2: Indicadores, dimensiones y preguntas (V2)

Variable	2	Clima Organizacional (CO)		
Dimensión	2.1	Talento Humano (TH)		
Indicadores	2.1.1	Conocimiento Lógico, técnico (CL)	01	Los empleados están suficientemente preparados académicamente para sus cargos
			02	Con qué frecuencia se realizan programas de capacitación / actualización académica
	2.1.2	Inteligencia Emocional (IE)	03	El personal de la institución posee y demuestra adecuados niveles de inteligencia emocional
			04	Las habilidades blandas de los empleados son acordes a las funciones desempeñadas
	2.1.3	Capacidades, habilidades y destrezas (A)	05	Se evalúan adecuadamente las habilidades y destrezas del trabajador antes de contratarlo
			06	Se promueve el desarrollo de las capacidades del empleado
	2.1.4	Experiencias y valores personales (IE)	07	Se valida la experiencia profesional y personal como elemento enriquecedor del proceso
			08	Se fomenta el desarrollo de valores morales y espirituales que mejoren el clima organizacional imperante
	2.1.5	Aplicación adecuada y a tiempo (A)	09	El talento humano existente en la universidad es aprovechado adecuadamente
			10	Se informa con la anticipación suficiente acerca de actividades especiales y/o complementarias a ejecutar
Dimensión	2.2	Diseño Organizacional (DO)		
Indicadores	2.2.1	Mecanismos de coordinación	11	Se cuenta con una adecuada estructura organizacional
			12	Es conocido por todos los miembros de la institución el árbol de jerarquías y cargos
	2.2.2	Facilitar la implementación de la estrategia	13	Se cuenta con herramientas adecuadas para facilitar la implementación de la estrategia
			14	Las herramientas de apoyo son usadas adecuadamente y a tiempo
	2.2.3	Control del flujo de procesos	15	Los procesos cuentan con pasos detallados y precisos
			16	Se realiza un adecuado seguimiento de la ejecución de las tareas y actividades planificadas
	2.2.4	Interacción entre personas y empresa	17	La institución promueve la participación activa de los empleados en la creación de estrategias de trabajo
			18	El empleado informa oportunamente a la institución acerca de cualquier novedad o problema que pueda surgir
	2.2.5	Orientado a las metas	19	El trabajo está enfocado en el cumplimiento de objetivos establecidos
			20	Se lleva un control adecuado del avance en la consecución de metas planteadas
Dimensión	2.3	Cultura Organizacional (CO)		
Indicadores	2.3.1	Claridad Estratégica	21	Las estrategias establecidas son informadas de forma clara, precisa y detallada a los miembros de la organización
			22	Los empleados conocen suficientemente las estrategias y métodos establecidos por la institución
	2.3.	Orientación	23	La empresa demuestra su conciencia acerca de la importancia de una

	2	al servicio			buena prestación del servicio ofrecido	
				24	El empleado muestra disposición para prestar con amabilidad y respeto el servicio a los clientes (estudiantes)	
	2.3.	Orientación		25	El personal cumple adecuadamente con las actividades asignadas de forma organizada e intencionada	
	3	a resultados		26	Las tareas son planificadas y supervisadas para asegurar su cumplimiento	
	2.3.	Motivación y		27	Los trabajadores son motivados adecuadamente para animarlos a lograr las metas propuestas	
	4	compromiso		28	Muestran los empleados un alto nivel de compromiso institucional	
	2.3.	Trabajo en		29	Se fomenta el trabajo en equipo dentro de la universidad	
	5	equipo		30	Muestra el personal de la institución sentido de pertenencia hacia los recursos de la universidad	
	Dimensión	2.4	Satisfacción Laboral (SL)			
	Indicadores	2.4.	Condiciones de trabajo adecuadas		31	Considera Ud. que las condiciones actuales de trabajo en la universidad son adecuadas
1				32	Identifica y mejora en forma oportuna la institución problemas referidos a las condiciones de trabajo de sus empleados	
2.4.		Motivación Laboral		33	Motiva la institución a sus empleados de manera adecuada	
2				34	Siente Ud. que sus esfuerzos en pro de la universidad son reconocidos adecuadamente	
2.4.		Estructura salarial		35	Los sueldos y salarios pagados por la instituciones son acordes a los estándares del mercado	
3				36	Esta Ud. conforme con el sueldo asignado en relación al trabajo realizado	
2.4.		Tecnología Adecuada		37	Posee la institución las herramientas tecnológicas adecuadas para la realización de sus procesos	
4				38	Están disponibles los recursos tecnológicos existentes para su utilización cuando sean necesarios	
2.4.		Respeto a todo el personal	Preguntas	39	Se presentan situaciones problemáticas entre compañeros de trabajo	
5				40	El equipo gerencial muestra cortesía y respeto en el trato a los empleados	

Fuente: Elaboración propia basado en (Barriga, 2016) con apoyo en (Cisneros, 2017)

2.3. Definición de Terminología Básica

Aprendizaje: Es el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes, gracias a procesos de enseñanza o la experiencia del individuo con el medio

Calidad Educativa: Es el nivel de cumplimiento de la organización respecto a los estándares de excelencia educativa-institucional establecidos en el país

Capacidad: Se refiere a los recursos y aptitudes que tiene un individuo, entidad o institución para desempeñar una determinada tarea o cometido

Clima Organizacional (CO): Es el ambiente imperante en una institución sujeta a la influencia de fuerzas internas y externas, las cuales determinan el comportamiento de las personas durante su desempeño laboral.

Control: Es la función administrativa que evalúa y verifica que todo ocurra según lo establecido, recomendando las correcciones pertinentes

Cultura Organizacional: Es el conjunto de valores que la organización y sus miembros aportan al entorno de trabajo y desarrollo del proceso institucional.

Dirección: Es la función administrativa que conduce y orienta a las personas en el cumplimiento de los objetivos y planes establecidos

Diseño Organizacional: Es el conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir adecuadamente el trabajo y lograr la coordinación efectiva de las tareas a fin de alcanzar las metas establecidas.

Educación: Es un proceso de socialización de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social

Enseñanza: sistema y método de dar instrucción, formado por el conjunto de conocimientos, principios e ideas que se enseñan a alguien

Era de la Información: período de la historia de la humanidad que va ligado a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Estrategia Institucional: Conjunto de planes de acción establecidos para guiar el rumbo de la empresa durante un periodo determinado

Estrategia: Es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión

Gestión Administrativa (GA): Es el conjunto de procesos requeridos para dirigir una organización, mediante una coordinación racional de actividades, esfuerzos y recursos (incluido el tiempo).

Organización: Es la función administrativa que es aquella que coordina los recursos necesarios para la ejecución del plan, incluido el conjunto a personas que interactúan entre sí para alcanzar objetivos específicos (cargos y funciones)

Pandemia: propagación mundial de una nueva enfermedad

Planificación: Es la función administrativa que determina los objetivos con anticipación; a fin de definir lo que se quiere alcanzar, así establecer debe hacerse para alcanzarlos y que recursos serán necesarios.

Plataforma Virtual: Conjunto de programas (software) orientados a la realización de las actividades a través de Internet

Satisfacción Laboral: Nivel de adecuación de las condiciones internas de trabajo para el óptimo desarrollo de las actividades establecidas

Talento Humano: Es el conjunto de capacidades, habilidades y destrezas que

posee el personal de la institución y su óptima aplicación durante el desarrollo de sus actividades laborales.

Tecnología: Se define como el conjunto de conocimientos y técnicas que, aplicados de forma lógica y ordenada, permiten al ser humano modificar su entorno material o virtual para satisfacer sus necesidades, esto es, un proceso combinado de pensamiento y acción con la finalidad de crear soluciones útiles.

Comunicación: Es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos.

Metodología: Es una de las etapas específicas de un trabajo o proyecto que parte de una posición teórica y conduce a una selección de técnicas concretas (o métodos) acerca del procedimiento destinado a la realización de tareas vinculadas a la investigación, el trabajo o el proyecto.

Institución: Organismo público o privado que ha sido fundado para desempeñar una determinada labor cultural, científica, política o social.

Objetivos: Fin que se quiere alcanzar y al cual se dirige una acción.

Metas: Se habla de meta o metas en la empresa para hablar de los objetivos que se pretenden alcanzar de forma cuantificada.

Entorno: Conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, profesionales, etc., que rodean una cosa o a una persona, colectividad o época e influyen en su estado o desarrollo.

Proceso de Enseñanza Aprendizaje: Es el procedimiento mediante el cual se transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia, sus dimensiones en el fenómeno del rendimiento académico a partir de los factores que determinan su comportamiento.

Equilibrio Organizacional: identifica los principales participantes de una organización y los factores que afectan sus decisiones en cuanto a la participación. La organización es un sistema social que se caracteriza por diferentes participantes que interactúan entre sí, dentro de una división del trabajo.

Contingencia: Suceso que puede suceder o no, especialmente un problema que se plantea de forma imprevista.

III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis General

Es posible establecer una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la universidad privada objeto de estudio, Lima - 2020.

3.1.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1:

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional referido al talento Humano de la universidad privada objeto de estudio, Lima – 2020

Hipótesis Especifica 2:

Es posible definir una asociación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional referido al diseño organizacional en la universidad privada objeto de estudio, Lima - 2020.

Hipótesis Especifica 3:

La gestión administrativa ejerce influencia significativa en el clima organizacional referido a la dirección organizacional en la universidad privada objeto de estudio, Lima – 2020.

Hipótesis Especifica 4:

La gestión administrativa afecta significativamente el clima organizacional referido a la satisfacción laboral de los empleados en la universidad privada objeto de estudio, Lima – 2020.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Variable 1: Gestión Administrativa

3.2.1.1. Definición Conceptual de la Variable 1: Gestión Administrativa

Según Pérez (2018) la gestión administrativa puede definirse conceptualmente como “la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados” (p. 45) de allí que resulte posible definir la gestión administrativa como: la aplicación de las cuatro funciones del proceso administrativo (planificación, organización, dirección y control) junto con los recursos disponibles en la empresa (humanos, materiales, económicos, tecnológicos y tiempo) con el fin de alcanzar las metas establecidas.

3.2.1.2. Definición operacional de la Variable 1: Gestión Administrativa

Operacionalmente, se definirá la gestión administrativa como: La valoración del nivel de cumplimiento de las metas establecidas por la planificación estratégica de la empresa, la cual, al no poder ser medido en forma directa, será evaluado a través de sus dimensiones establecidas para tal fin: planificación, organización, dirección y control.

3.2.2. Variable 2: Clima Organizacional

3.2.2.1. Definición Conceptual de la Variable 2: Clima Organizacional

El clima organizacional puede definirse conceptualmente

Según (Barriga, 2016): “un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores” (p. 50) es decir, representa una fuerza que afecta la conducta de los empleados respecto a la empresa, pudiendo ser conducida por la gerencia de acuerdo a las necesidades de la organización.

3.2.2.2. Definición operacional de la Variable 2: Clima Organizacional

Operacionalmente, se definirá el clima organizacional como: La valoración del nivel de adecuación de las condiciones de trabajo existentes en la empresa respecto a las necesidades de sus empleados en pro de la buena marcha del proceso, el cual, al no poder ser medido en forma directa, será evaluado a través de sus dimensiones establecidas para tal fin: Talento humano, diseño organizacional, cultura organizacional y satisfacción laboral.

3.3. Metodología

3.3.1. Tipo de Investigación

- **Básica:** Según lo planteado por Bernal (2016) la investigación básica es aquella que “busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico” (p. 19) al ser el objetivo fundamental del presente estudio analizar las variables en su misma condición, sin modificarlas de ninguna forma, se considera como de tipo básico.
- **Documental:** por otro lado, este estudio se fundamenta en diversas fuentes validas de información existentes, tanto digitales como impresas, cumpliendo con lo expresado por Bernal (2016) acerca de la investigación documental el cual afirma que “es una técnica que consiste en la selección y compilación de información a través de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos” (p. 87), pudiéndose considerar esta investigación entonces como de tipo documental.

3.3.2. Nivel de Investigación

- **Descriptiva:** Para Hernández y Fernández (2014) la investigación descriptiva “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p. 81). Evidenciándose, el carácter descriptivo del presente estudio, al pretender detallar las características de las variables analizadas.
- **Correlacional:** Esta investigación es de nivel correlacional por cuanto asocia las variables de estudio (gestión administrativa y clima organizacional) para un grupo o población específico, pertenecientes a la institución.
- Según (Bernal, 2016) una investigación “es correlacional cuando está interesada en la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente

entre fenómenos o eventos observados” (p. 15)

3.3.3. Diseño de Investigación

No Experimental: El presente estudio se considera no experimental, ya que según Bernal (2016) es un método utilizado para: “considerar problemas a resolver mediante la prueba de hipótesis deductiva, analizando la información recopilada a través de instrumentos que se tabularan y analizaran estadísticamente sin la necesidad de experimentación ni la aplicación inmediata de los conocimientos generados” (p. 57).

Transversal: Para Hernández y Fernández (2014) El estudio es transversal, cuando hay “aplicación de los instrumentos se realiza en un solo momento en relación con el objetivo del estudio” (p. 57), siendo la estrategia de recogida de datos de esta investigación ejecutada en un único periodo de tiempo.

3.3.4. Esquema de la investigación

El diseño de la presente investigación se puede expresar mediante la:

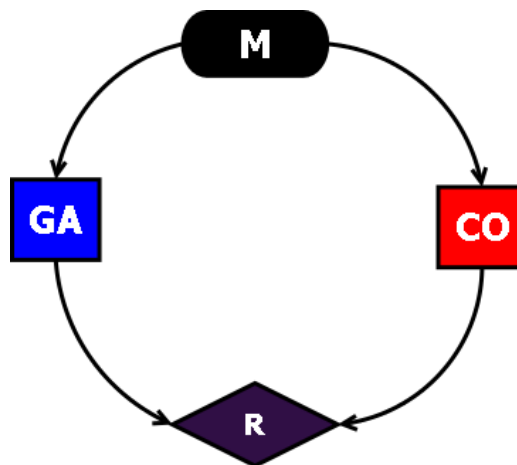


Figura 5: Esquema de la investigación

Fuente: Elaboración propia

Dónde:

GA: Corresponde al conjunto de datos de la Variable 1 (gestión administrativa).

CO: Corresponde al conjunto de datos de la Variable 2 (clima organizacional).

M: Son las unidades muestrales (personal de la institución).

R: Es el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) establecido para el estudio.

3.3.5. Método de Investigación

Cuantitativo: Según Hernández y Fernández (2014) “existen dos aproximaciones principales para indagar: el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo de la investigación” (p. 4) seleccionándose para la realización del presente estudio la perspectiva cuantitativa. Para Bernal, (2016) “es un método científico de características teóricas y empíricas, en el cual se considera el problema va a ser estudiado mediante la prueba de hipótesis sobre una muestra representativa del mismo” (p. 15), es decir, se vale de la recolección y procesamiento de datos para probar hipótesis, fundamentadas en el análisis estadístico de valores numéricos para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

No aplicativo: por su carácter teórico, no existe obligación de la implementación directa o inmediata de los aportes generados.

3.6. Sujetos de estudio

3.6.1. Población

La población objeto de estudio es de tipo censal, estando conformada por 80 trabajadores de la Universidad Privada objeto de estudio, durante el periodo académico 2020-1

3.6.2. Muestra

Según Hernández, Fernández (2014) muestra es un: “subconjunto de la población, capaz de representarla en forma adecuada, dependiendo su tamaño del tipo y profundidad del estudio a realizar” (p. 130). Por tanto, la presente investigación, no utilizará muestreo, al ser posible gestionar la totalidad de la población (80) por su

reducido tamaño.

3.6.3. Selección de individuos

3.6.3.1. Criterios de Inclusión

El estudio es de tipo censal, por lo que se encuestará, durante el periodo seleccionado, a todos los trabajadores de la institución (personal docente, administrativo y obrero) sin limitaciones de edad o sexo. Además, considerando el muestreo por conveniencia como un tipo de muestreo no probabilístico que se aplica cuando la muestra estadística a formar es seleccionada en el entorno próximo al investigador, sin que medien requisitos específicos.

3.6.3.2. Criterios de exclusión

En el presente estudio No se incluirán: personal subcontratado (que no dependa directamente de la nómina de la institución) ni tampoco a los estudiantes de la misma.

3.7. Gestión de Datos

Para la recolección de los datos del presente estudio, se utilizará la técnica de la encuesta, implementada a través de instrumentos de tipo cuestionario adaptados adecuadamente a los propósitos de esta investigación en particular.

3.7.1. Técnica implementada (Encuesta):

Es una técnica de recolección sistemática de datos

Para Bernal (2016) “el investigador consulta individual o grupalmente a los investigados sobre la información requerida, reúne los datos obtenidos para construir tablas estadísticas que permitan el análisis y procesamiento de los mismos” (p. 27), de allí que la técnica de la Encuesta, de tipo individual, resulta adecuada para su aplicación en el presente estudio.

3.7.2. Instrumento utilizado (Cuestionario):

Según Bernal (2016) el cuestionario es “un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de las personas consultadas” (p. 44), por lo que, en concordancia con las características de este estudio, así como por su efectividad para ser aplicado datos de fuentes primarias, se utilizarán cuestionarios adaptados, para la recopilación de datos en el tiempo disponible.

3.7.3. Descripción de los instrumentos aplicados

Primeramente, se enunciarán las características comunes de ambos instrumentos para posteriormente especificar sus diferencias:

Grado de Significancia: Se establece un nivel de significancia de referencia ($p \leq 0,05$)

Cantidad de Ítems: Cada cuestionario consta de 40 preguntas, correspondientes a las 4 dimensiones de la variable correspondiente

Tipos de respuestas: Cada ítem cuenta con 5 alternativas de respuesta, estableciendo para ello los siguientes valores (cualitativos):

SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	NORMALMENTE	RARAS VECES	NUNCA
---------	----------------	-------------	-------------	-------

donde los encuestados solo deben marcar una opción para cada pregunta, caso de seleccionar más de una alternativa para el mismo ítem o de no marcar ninguna esa respuesta es considerada como NO valida.

Tipo de administración: Individual y anónima, pretendiendo que el encuestado sienta libertad para contestar todos los ítems, ofreciéndole en caso de ser solicitado las explicaciones necesarias.

Duración: El tiempo de aplicación será de aproximadamente 15-20 minutos encuestado, esto incluye el tiempo requerido para el abordaje (presentación y

solicitud de participación) y las instrucciones generales, pero sin incluir el tiempo (opcional) destinado a explicaciones adicionales en caso de dudas.

Grado de Adecuación: El vocabulario ha sido adaptado al nivel de los usuarios, simplificando las preguntas en lo posible, ya que los mismos presentan diversos grados académicos bastante dispares (desde obreros con estudios de secundaria hasta magísteres y doctores).

Puntaje: se establece la siguiente escala de valoración numérica – discreta, de tipo Likert para la cuantificación de las respuestas:

5	4	3	2	1	0
SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	NORMALMENTE	RARAS VECES	NUNCA	NO CONTESTA / RESP. INVALIDA

donde a mayor frecuencia es más alto el valor asignado.

➤ **Baremo de evaluación:** se establecen los siguientes rangos para la categorización de los resultados de las encuestas:

BAJO	MEDIO	ALTO
0-124	125-174	175-200

3.7.5. Validación por juicio de expertos

3.7.5.1. Validez Interna:

Según, Hernández y Fernández (2014) “verifica que los instrumentos construidos hayan sido estructurados en base a los fundamentos teóricos de las variables en estudio” (p. 54), esto se logró generando las dimensiones e indicadores pertinentes, así como los ítems necesarios, para asegurar su concordancia con los objetivos de la investigación y su capacidad de recopilar los datos requeridos.

3.7.5.2. Validez de Constructo: Realizada en base a los fundamentos teóricos establecidos por Hernández y Fernández (2014) quien afirma que “el instrumento elaborado en base a una teoría responde al objetivo de la investigación, el cual

debe ser operacionalizado en dimensiones, indicadores e ítems”, tal como realmente fueron trabajadas las variables.

3.7.5.3. Validez de Instrumento: Antes de su aplicación, ambos instrumentos fueron evaluados por expertos suficientemente calificados, quienes verificaron que la construcción y contenido de los instrumentos conserva una relación adecuada con los objetivos de estudio planteados por el investigador, mostrándose los resultados de dicha validación en la Tabla 3:

Tabla 3: Resultados de valoración la por expertos

EXPERTO	VARIABLES	
	Gestión Administrativa (GA)	Clima Organizacional (CO)
1	90.7%	90.6%
2	91.2%	90.9%
3	90.8%	90.7%
TOTAL	90.9%	90.8%

Fuente: Elaboración propia

3.7.6. Confiabilidad

Para la determinación de confiabilidad se usará el Coeficiente Alfa de Cron Bach, cuya ecuación es la siguiente formula estadista:

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

Utilizándose el software estadístico SPSS para calcular el valor del coeficiente Alpha de Cron Bach de cada uno de los cuestionarios construidos, mediante la evaluación del total de los encuestados de la base de datos, a fin de determinar la confiabilidad de dichos instrumentos, teniendo como referencia los valores mostrados en la Tabla 4

Tabla 4: Niveles/Criterios de Confiabilidad

NIVEL	CRITERIO DE CONFIABILIDAD	RANGO
0	NO CONFIABLE	0.000 – 0.199
1	BAJA	0.200 – 3.999
2	MODERADA	0.400 – 0.599
3	FUERTE	0.600 – 0.799
4	ALTA	0.800 – 1.000

Los resultados de la confiabilidad para la Variable 1: Gestión Administrativa son presentados en la Tabla 5.

Tabla 5: Confiabilidad de la Variable 1: Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,857	40

Fuente: Elaboración propia usando SPSS

Los resultados de la confiabilidad para la Variable 2: Clima Organizacional son presentados en la Tabla 6: Confiabilidad de la Variable 2: Clima Organizacional

Tabla 6: Confiabilidad de la Variable 2: Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,913	40

Fuente: Elaboración propia usando SPSS

Así mismo en la Tabla 7 se presenta el resumen de procesamiento de casos correspondiente a las variables, el cual resultado idéntico en ambos casos.

Tabla 7: Resumen del procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	80	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia usando SPSS

Tabla 8: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

VARIABLE	ÍTEM S	ALPHA CRON BACH	NIVEL DE CONFIABILIDAD
Gestión Administrativa (GA)	40	0.857	4 (Alto)
Clima Organizacional (CO)	40	0.913	4 (Alto)

Valoración de la Confiabilidad de los instrumentos analizados: Los resultados obtenidos evidencian que, según los criterios establecidos en la Tabla 4, ambos instrumentos (con 40 ítems cada uno) presentan un Alto Nivel de Confiabilidad (4) por lo que resulta factible la aplicación de los instrumentos construidos para la recolección de datos del estudio planteado.

3.7.7. Método de Procesamiento (tabular)

Una vez cumplido el levantamiento de la información a través de las encuestas se realizó un proceso de revisión crítica de la información recogida, a fin de detectar y eliminar aquellos valores incorrectos, discordantes, no pertinentes, etc. A este respecto, no hubo necesidad de descartar ninguno de los contenidos. Organizando posteriormente los datos a través de métodos tabulares (usando MS Excel 2016),

3.2.3. Operacionalización de las variables de estudio

Para la Operacionalización de las variables de estudio se considera que las mismas son de tipo cuantitativo – discreto (ya que, los valores utilizados para su análisis son numéricos – enteros), así mismo se establece para el presente estudio que

gestión administrativa y clima organizacional son variables independientes de tipo general, que al resultar imposible medirlas directamente, se evaluarán mediante las dimensiones establecidas para ellas, a través de sus indicadores.

3.7.8. Método de Análisis (estadístico)

Una vez realizada la tabulación de los datos mediante MS-Excel se utilizó como herramienta estadística el programa SPSS, para determinar las medias pertinentes (fiabilidad, frecuencias, correlaciones) a fin de efectuar el análisis de los resultados obtenidos, destacando la presencia o no de relaciones, de acuerdo con los objetivos e hipótesis planteadas.

La interpretación de los resultados, se fundamentó en los aspectos pertinentes del marco teórico definido para el presente estudio en particular, realizando la comprobación de hipótesis, mediante la aplicación del método estadístico Rho de Spearman por ser el que más se adecua al diseño de la investigación, al ser una prueba no paramétrica que permite medir la correlación existente entre dos variables cualitativas ordinales, como son la gestión administrativa y el clima organizacional siendo el nivel de significación previsto de 0,05 y el grado de libertad dependerá del tamaño de asociación de variables observadas.

Para el análisis se utilizó el siguiente sistema de hipótesis.

- | | |
|----------------|---|
| H ₁ | Existe relación entre las variables. |
| H ₀ | No existe relación entre las variables. |

Por ser una población/muestra limitada a 80 individuos, los resultados se presentan en tablas resumen (MS Excel 2016) y las bases de datos completas se encuentran en los anexos correspondientes. Finalmente, se procedió al establecimiento de conclusiones (derivadas del cumplimiento de los objetivos específicos establecidas en esta investigación) y la generación de las recomendaciones pertinentes.

IV: RESULTADOS

4.1. Descripción de los Resultados

El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es una medida de la asociación o interdependencia entre dos variables aleatorias continuas. Para su cálculo los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. Dicho estadístico, es obtenido a través de la siguiente ecuación:

$$Rho = 1 - \frac{6 * \sum(D^2)}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

D: es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y.

N: es el número de parejas (80)

P: es el coeficiente de Correlación de Spearman.

En el presente estudio los resultados han sido calculados mediante el uso del software estadístico SPSS, mostrando los valores obtenidos en la Tabla 9

Tabla 9: Correlación Rho de Spearman (Ga – CO)

			Gestion Administrativa (GA)	Clima Organizacional (CO)
Rho de Spearman	Gestion Administrativa (GA)	Coeficiente de correlación	1,000	0,737**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	80	80
	Clima Organizacional (CO)	Coeficiente de correlación	0,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	80	80

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

Fuente: Elaboración propia (usando SPSS)

Donde se evidencia una fuerte asociación entre las variables de estudio (GA – CO)

4.1.1. Variable 1: Gestión Administrativa

En la Tabla 10 se muestran los datos de las frecuencias descriptivas obtenidos a través del Cuestionario 1 referidos a la Variable 1: Gestión Administrativa

Tabla 10: Frecuencias de la Variable 1: Gestión Administrativa

Gestion Administrativa (GA)			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	8,8	8,8
Medio	73	91,3	100,0
Total	80	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando SPSS

En la Figura 6 se muestran de manera gráfica los datos de la Tabla 10 referidos a la Variable 1: Gestión Administrativa

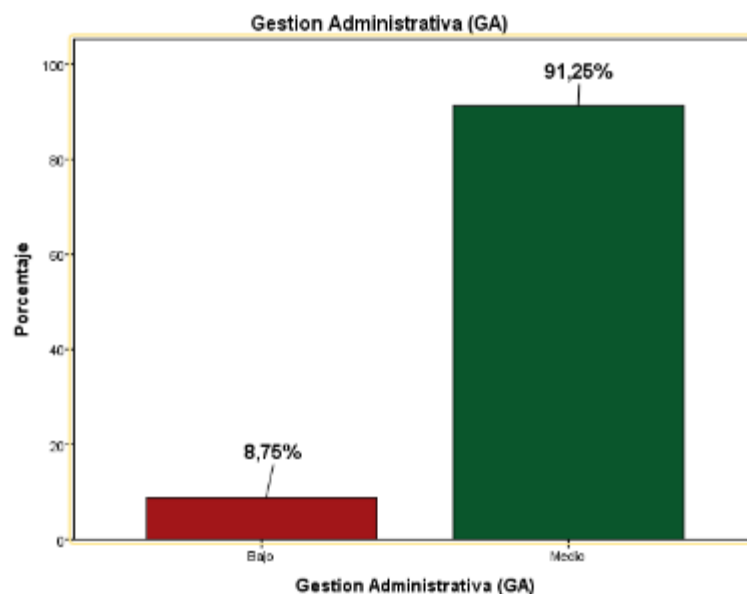


Figura 6: Niveles de Variable 1: Gestión Administrativa

Fuente: Elaboración propia usando SPSS

Evidenciándose en la Figura 6 que:

- No existen personas que piensen que la institución posea un alto nivel en cuanto a Gestión Administrativa (GA).
- El predominio de nivel medio de Gestión Administrativa, es evidente según un

91,25% (73/80) de los encuestados

- Solo un 8,75% de los encuestados (7/80) opinan que la institución presenta un nivel bajo en cuanto a su gestión administrativa

4.1.2. Variable 2: Clima Organizacional

En la Tabla 11 se muestran los datos de las frecuencias descriptivas obtenidos a través del Cuestionario 2 referidos a la Variable 2: Clima Organizacional

Tabla 11: Frecuencias de la Variable 2: Clima Organizacional

Clima Organizacional (CO)			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	6	7,5	7,5
Medio	70	87,5	95,0
Alto	4	5,0	100,0
Total	80	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando SPSS

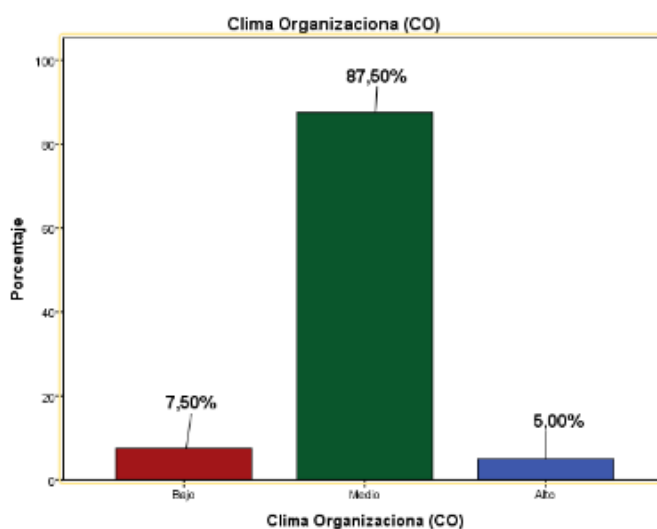


Figura 7: Niveles de Variable 2: Clima Organizacional

Fuente: Elaboración propia usando SPSS

Evidenciándose en la Figura 7 que:

- Solo el 5% (4/80) de las personas piensan que la institución posee un alto nivel

en cuanto a Clima organizacional.

- El predominio de nivel medio de Clima Organizacional es evidente, según un 87,50% (70/80) de los encuestados
- Un 7,50% de los encuestados (6/80) consideran que la institución presenta un nivel bajo en cuanto a su clima organizacional.

4.2. Prueba de Hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

HG₁: Es posible establecer una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la universidad privada objeto de estudio, Lima - 2020.

HG₀: No es posible establecer una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la universidad privada objeto de estudio, Lima - 2020.

Tabla 12: Interacciones GA - CO

INTERACCIONES ENTRE VARIABLES				
GA - CO				
GA	A	0	0	0
	M	0	69	4
	B	6	1	0
				CO
		B	M	A

Fuente: Elaboración propia (MS Excel)

La Tabla 12, presentan las diversas interacciones identificadas entre las variables del caso de estudio: Variable 1: Gestión Administrativa y Variable 2: Clima Organizacional, donde se aprecia que, de las 9 relaciones posibles, solo se presentaron los 4 casos específicos:

- 6 personas que opinaron que tanto el nivel de gestión administrativa como el Clima organizacional eran bajos.

- Una persona indico que, aunque la gestión administrativa era baja, el clima organizacional era medio.
- 4 trabajadores opinaron que a pesar de que la gestión administrativa era media, el clima organizacional era alto.
- 69 personas expresaron que tanto la gestión administrativa como el clima organizacional se encontraban en nivel medio, siendo esta la opinión predominante en la muestra.

Es importante recordar que, según lo determinado en la Tabla 9 la correlación de Spearman entre las variables Ga y Co tiene un valor de $Rho=0,737$ con un nivel de significancia ($p<0.001$) lo cual es inferior al establecido para el estudio (0,05) esto implica la existencia una asociación fuerte, directa y significativa entre la Variable 1: Gestión Administrativa y la Variable 2: Clima Organizacional . Evidenciando razones suficientes para rechazar la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alternativa, que establece la existencia de una relación significativa entre las variables de estudio.

4.2.2. Hipótesis Específicas

4.2.2.1. Hipótesis Especifica 1

HE₁: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional referido al talento Humano de la universidad privada objeto de estudio, Lima – 2020.

H0₁: No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional referido al talento Humano de la universidad privada objeto de estudio, Lima – 2020.

Tabla 13: Clima organizacional referido al Talento Humano

2.1. CO - TALENTO HUMANO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	5	6,3	6,3
MEDIO	8	10,0	16,3
ALTO	67	83,8	100,0
Total	80	100,0	

Fuente: Elaboración propia

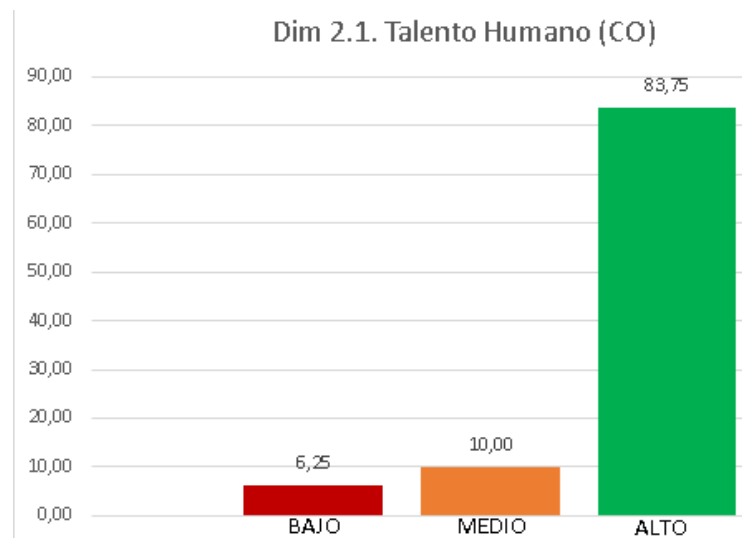


Figura 8: CO 2.1 - Talento Humano

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 13 y la Figura 8 muestran los niveles de la Variable 2: Clima Organizacional referidos específicamente al Talento Humano (Dimensión 2.1), evidenciándose: predominio de nivel alto de Talento Humano con 83,75% (69/80).

Tabla 14: Correlación entre GA y Talento Humano (CO 2.1)

			Gestion Administrativa (GA)	2.1. Talento Humano
Rho de Spearman	Gestion Administrativa (GA)	Coefficiente de correlación	1,000	0,726**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	80	80
	2.1. Talento Humano	Coefficiente de correlación	0,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	80	80

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

Fuente: elaboración propia

Determinándose una correlación Spearman de $Rho=0,726$ representando una asociación fuerte, directa y significativa entre las variables, ya que el valor de significancia obtenido ($p<0,001$) es menor que el establecido (0,05) para el estudio, evidenciándose razones suficientes para negar la hipótesis nula, aceptándose entonces la existencia de una relación significativa entre la Gestión Administrativa (GA) y la Dimensión Talento Humano (CO 2.1) en la institución objeto de estudio.

4.2.2.2. Hipótesis Específica 2

HE₂: Es posible definir una asociación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional referido al diseño organizacional en la universidad privada objeto de estudio, Lima – 2020.

H0₂: No es posible definir una asociación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional referido al diseño organizacional en la universidad privada objeto de estudio, Lima – 2020.

Tabla 15: Clima organizacional referido al Diseño Organizacional

2.2. CO - Diseño Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	6	7,5	7,5
MEDIO	7	8,8	16,3
ALTO	67	83,8	100,0
Total	80	100,0	

Fuente: Elaboración propia

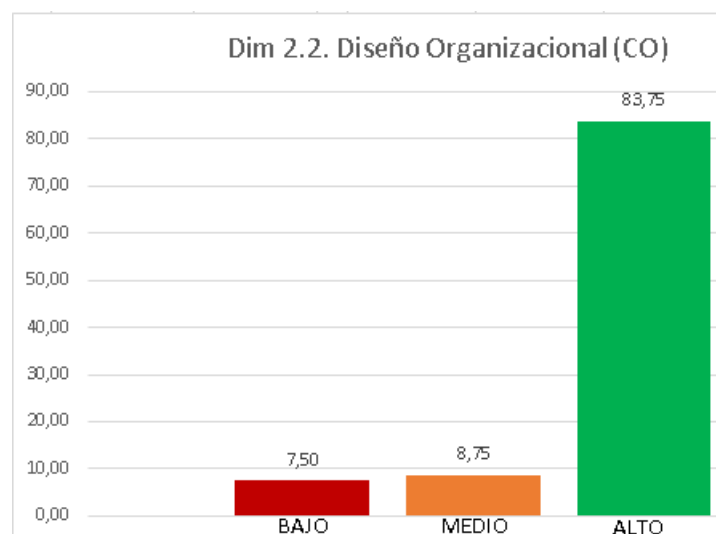


Figura 9: CO 2.2 – Diseño Organizacional

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 15 y la Figura 9 muestran los niveles de la Variable 2: Clima Organizacional referidos específicamente al Diseño Organizacional (Dimensión 2.2), evidenciándose: predominio de nivel alto de Diseño Organizacional con 83,75% (67/80).

Tabla 16: Correlación entre GA y Diseño Organizacional (CO 2.2)

			Gestion Administrativa (GA)	2.2 CO - DISEÑO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Gestion Administrativa (GA)	Coefficiente de correlación	1,000	0,644**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	80	80
	2.2 CO - DISEÑO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	0,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	80	80

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

Fuente: elaboración propia

Determinándose una correlación Spearman de $Rho=0,644$ representando una asociación fuerte, directa y significativa entre las variables, ya que el valor de significancia obtenido ($p<0,001$) es menor que el establecido (0,05) para el estudio, evidenciándose razones suficientes para negar la hipótesis nula, aceptándose entonces la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión diseño organizacional 82.2) en la institución objeto de estudio.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 3

HE₃: La gestión administrativa ejerce influencia significativa en el clima organizacional referido a la dirección organizacional de la universidad privada objeto de estudio, Lima – 2020.

H0₃: La gestión administrativa no ejerce influencia significativa en el clima organizacional referido a la dirección organizacional de la universidad privada objeto de estudio, Lima – 2020.

Tabla 17: Clima organizacional referido a la Cultura Organizacional
2.3 CO - CULTURA ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	3,8	3,8
	MEDIO	7	8,8	12,5
	ALTO	70	87,5	100,0
	Total	80	100,0	

Fuente: Elaboración propia

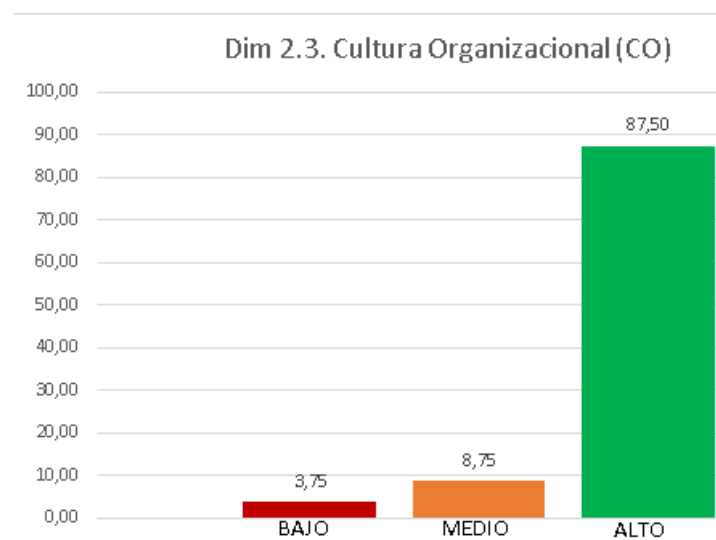


Figura 10: CO 2.3 – Cultura Organizacional

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 17 y la Figura 10 muestran los niveles de la Variable 2: Clima Organizacional referidos específicamente a la Cultura Organizacional (Dimensión 2.3), evidenciándose: predominio de nivel alto de Cultura Organizacional con 87,50% (70/80).

Tabla 18: Correlación entre GA y Cultura Organizacional (CO 2.3)

		Gestion Administrativa (GA)	2.3 CO - CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Gestion Administrativa (GA)	1,000	0,704**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80
	2.3 CO - CULTURA ORGANIZACIONAL	0,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80

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

Fuente: elaboración propia

Determinándose una correlación Spearman de $Rho=0,704$ representando una asociación fuerte, directa y significativa entre las variables, ya que el valor de significancia obtenido ($p<0,001$) es menor que el establecido (0,05) para el estudio, evidenciándose razones suficientes para negar la hipótesis nula, aceptándose entonces la existencia de una relación significativa entre la Gestión Administrativa (GA) y la dimensión Cultura Organizacional (CO 2.3) en la institución objeto de estudio.

4.2.2.4. Hipótesis Específica 4

HE₄: La gestión administrativa afecta significativamente el clima organizacional referido a la satisfacción laboral de los empleados en la universidad privada objeto de estudio, Lima- 2020

H0₄: La gestión administrativa no afecta significativamente el clima organizacional referido a la satisfacción laboral de los empleados en la universidad privada objeto de estudio, Lima- 2020

Tabla 19: Clima organizacional referido a la Satisfacción Laboral

2.4 CO - SATISFACCION LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	6,3	6,3
	MEDIO	21	26,3	32,5
	ALTO	54	67,5	100,0
	Total	80	100,0	

Fuente: Elaboración propia

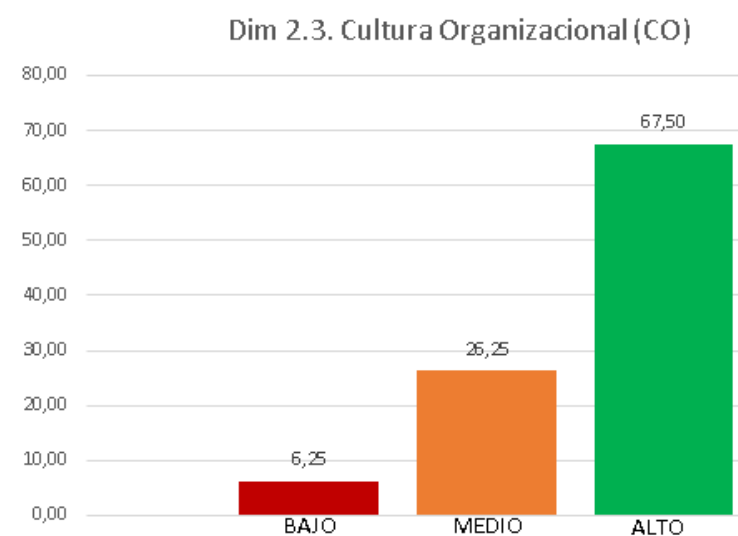


Figura 11: CO 2.4 – Satisfacción Laboral

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 19 y la Figura 11 muestran los niveles de la Variable 2: Clima Organizacional referidos específicamente a la Satisfacción Laboral (Dimensión 2.4), evidenciándose: predominio de nivel alto de Satisfacción Laboral con 67,50% (54/80).

Tabla 20: Correlación entre GA y Satisfacción Laboral (CO 2.4)

			Gestion Administrativa (GA)	2.4 CO - SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	Gestion Administrativa (GA)	Coeficiente de correlación	1,000	0,464**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	80	80
	2.4 CO - SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	0,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	80	80

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

Fuente: elaboración propia

Determinándose una correlación Spearman de $Rho=0,464$ representando una asociación moderada, directa y significativa entre las variables, ya que el valor de significancia obtenido ($p<0,001$) es menor que el establecido (0,05) para el estudio, evidenciándose razones suficientes para negar la hipótesis nula, aceptándose entonces la existencia de una relación significativa entre la Gestión Administrativa (GA) y la dimensión Satisfacción Laboral (CO 2.4) en la institución objeto de estudio.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos hacen posible afirmar que la Gestión Administrativa (GA) está relacionada directamente con el Clima Organizacional (CO) de la Universidad Privada de Lima – 2020, según la correlación Spearman 0,737 y un alto grado de significancia ($p<0,05$) representando ésta una asociación Fuerte entre las variables de estudio, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la existencia de una relación significativa entre GA y CO, cuya fundamentación teórica ha sido presentada en el capítulo correspondiente por lo que es posible decir, que a mayores niveles de gestión administrativa se tendrá un mejor clima organizacional, lo cual beneficiara la ejecución de todas las actividades de la institución contribuyendo al logro de los objetivos establecidos.

Evidenciándose además, que la Gestión Administrativa (GA) está relacionada directamente con el Clima Organizacional (CO) en lo referido Talento Humano de

la Universidad Privada de Lima 2020, obteniéndose una correlación Spearman de 0,726 con un nivel de significancia de ($p < 0,05$) representando esto una asociación fuerte entre las variables de estudio, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la existencia de una relación directa y significativa entre GA y CO referidas al Talento Humano, al evidenciarse que la Gestión Administrativa influirá notablemente en el aprovechamiento de los talentos humanos con los que cuenta la institución.

Así mismo, se evidencia que, la Gestión Administrativa (GA) está relacionada directamente con el Clima Organizacional (CO) en lo referido a Diseño Organizacional en la Universidad Privada objeto de estudio, Lima-2020, obteniéndose una correlación Spearman de 0,644 con un nivel de significancia de ($p < 0,05$) representando esto una asociación fuerte entre las variables de estudio, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la existencia de una relación directa y significativa entre GA y CO referidas al Diseño Organizacional, al evidenciarse que la Gestión Administrativa influirá notablemente en la estructuración del Diseño Organizacional en la institución.

Por otra parte, se establece que, la Gestión Administrativa (GA) está relacionada directamente con el Clima Organizacional (CO) en lo referido a Cultura Organizacional en la Universidad Privada objeto de estudio, Lima-2020, obteniéndose una correlación Spearman de 0,704 con un nivel de significancia de ($p < 0,05$) representando esto una asociación fuerte entre las variables de estudio, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la existencia de una relación directa y significativa entre GA y CO referidas al Cultura Organizacional, al evidenciarse que la Gestión Administrativa influirá notablemente en la formación de los valores que conforman la Cultura Organizacional de la institución.

Los resultados obtenidos permiten afirmar que, la Gestión Administrativa (GA) está relacionada directamente con el Clima Organizacional (CO) en lo referido Satisfacción Laboral en la Universidad Privada objeto de estudio, Lima-2020, obteniéndose una correlación Spearman de 0,464 con un nivel de significancia de ($p < 0,05$) representando esto una asociación moderada entre las variables de

estudio, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la existencia de una relación directa y significativa entre GA y CO referidas a la Satisfacción Laboral, al evidenciarse que la Gestión Administrativa influirá notablemente en los niveles de Satisfacción Laboral en la institución.

Finalmente, en términos generales puede afirmarse que, aunque según expresan los encuestados existen serias deficiencias en lo referido a la Gestión Administrativa de la institución la cual es considerada como media-baja, los esfuerzos de sus empleados para mantener niveles medios-altos de Clima Organizacional, son los que han permitido subsanar muchas de las problemáticas existentes, expresando su descontento además respecto a ciertas condiciones de trabajo que dificultan la óptima ejecución de las tareas asignadas.

CONCLUSIONES

Primera:

Se cumplió el objetivo general, al demostrar la existencia de una asociación fuerte, directa y significativa entre las variables de estudio (GA – CO) aceptándose la hipótesis propuesta y rechazando la nula debido a la existencia de una correlación ($Rho=0,737$) y un nivel de significancia ($p<0,001$) entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional. Los hallazgos encontrados hacen referencia a que una mejor Gestión Administrativa contribuirá a optimizar el Clima organizacional, lo cual repercutirá en beneficio de la obtención de los objetivos establecidos.

Segunda:

Se cumplió el objetivo específico 1, al demostrar la existencia de una asociación fuerte, directa y significativa entre la variable Gestión Administrativa y el clima Organizacional referido a la dimensión de talento humano (2.1) aceptándose entonces la hipótesis propuesta y rechazando la nula debido a la verificación de la existencia de una correlación ($Rho=0,726$) y un nivel de significancia ($p<0,001$) entre la Gestión Administrativa y el aprovechamiento del Talento Humano. Los hallazgos encontrados hacen referencia a que una mejor gestión administrativa contribuirá al mayor aprovechamiento del talento humano existente en la institución, lo cual favorecerá el clima organizacional, repercutiendo positivamente en la obtención de los objetivos establecidos.

Tercera:

Se cumplió el objetivo específico 2, demostrando la existencia de una asociación fuerte, directa y significativa entre la variable Gestión Administrativa y el clima Organizacional referido a la dimensión de Diseño Organizacional (2.2) aceptándose entonces la hipótesis alternativa propuesta y rechazando la hipótesis nula, debido a la verificación de la existencia de una correlación ($Rho=0,644$) y un nivel de significancia ($p<0,001$) entre la Gestión Administrativa y el Diseño Organizacional. Los hallazgos encontrados hacen referencia a que una mejor Gestión Administrativa contribuirá al óptimo diseño organizacional en la institución, lo cual favorecerá el Clima organizacional, repercutiendo positivamente en la obtención de

los objetivos establecidos.

Cuarta:

Se cumplió el objetivo específico 3, al demostrar la existencia de una asociación fuerte, directa y significativa entre la variable Gestión Administrativa y el clima Organizacional referido a la dimensión de cultura organizacional (2.3) aceptándose entonces la hipótesis propuesta y rechazando la hipótesis nula debido a la verificación de la existencia de una correlación ($Rho=0,704$) y un nivel de significancia ($p<0,001$) entre la Gestión Administrativa y el fortalecimiento de la Cultura Organizacional en la universidad objeto de estudio. Los hallazgos encontrados hacen referencia a que una mejor gestión administrativa contribuirá al fortalecimiento de la cultura organizacional en la institución, lo cual favorecerá el clima organizacional, repercutiendo positivamente en la obtención de los objetivos establecidos.

Quinta:

Se cumplió el objetivo específico 4, al demostrar la existencia de una asociación moderada, directa y significativa entre la variable Gestión Administrativa y el clima Organizacional referido a la dimensión de Satisfacción Laboral (2.4) aceptándose entonces la hipótesis propuesta y rechazando la nula debido a la verificación de la existencia de una correlación ($Rho=0,464$) y un nivel de significancia ($p<0,001$) entre la Gestión Administrativa y el aprovechamiento del Talento Humano. Los hallazgos encontrados hacen referencia a que una mejor gestión administrativa contribuirá a generar una mayor satisfacción laboral en los miembros de la institución, lo cual favorecerá el clima organizacional, repercutiendo positivamente en la obtención de los objetivos establecidos.

RECOMENDACIONES

Primera:

Conocer y comprender por parte de todos los miembros de la organización la relación bidireccional existente entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional, los cuales son componentes fundamentales para la buena marcha de la institución, entendiendo que si por una parte, la gerencia mejora los planes estratégicos (y con ello la Gestión Administrativa en general) y por otro lado, si los empleados ponen de su parte para contribuir en el fortalecimiento del clima laboral imperante (a través de sus talentos y compromiso institucional) permitiendo alcanzar convertir la universidad en un lugar donde sea posible desarrollar al máximo el potencial con el que se cuenta en pro de la calidad educativa.

Segunda:

Aprovechar el enorme potencial con la que cuenta la universidad referida al talento humano el cual está siendo mal aprovechado debido a problemas en la gestión administrativa, por lo que se hace necesario aplicar los cambios correspondientes a nivel de la visión que tiene la gerencia respecto a la institución y sus miembros, a fin de no perder los excelentes trabajadores con los que cuenta actualmente.

Tercera:

Replantear con carácter de urgencia el diseño organizacional de la institución, buscando mejorar el clima organizacional imperante, a través de una real gestión administrativa capaz de sincerar la estructura actual.

Cuarta:

Fortalecer la cultura organizacional es fundamental para garantizar la buena marcha de la institución, esto solo es posible mediante mejores estrategias de Gestión Administrativa, orientadas no solo a la obtención de los objetivos y metas establecidos, sino también al establecimiento profundo de una cultura organizacional más sólida y acorde a la realidad actual y mundial.

Quinta:

Desarrollar una organización depende en gran medida del grado de satisfacción laboral de sus empleados, ya que condiciones inadecuadas o inseguras, sueldos precarios, falta de motivación y otros factores pueden hacerle perder el talento humano con el que cuentan, por lo que la gestión administrativa debe tomar más en cuenta los beneficios ofrecidos a sus trabajadores, sincerando los márgenes de ganancia y dando todas las facilidades requeridas para la óptima realización de sus actividades, las cuales no tienen otra finalidad que la de alcanzar los objetivos y metas de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María - Lima, 2016*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bermudez, J., Pedraza, A., & Rincon, C. (2015). *El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes* (Vol. 17). Colombia: Revista Electronica de Investigacion educativa.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía* (Cuarta ed.). Colombia: Pearson.
- Bonifacio, Y. (2019). *Gestión del Conocimiento y Gestión Administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román – 2019*. Lima: Universidad Peruana Union.
- Cisneros, W. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017*. Lima: Universidad Peruana Union .
- Diccionario de la lengua española*. (2019). Online: Real Academia Española. Obtenido de <https://www.rae.es>
- Flores, S. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega, 2010-2013*. Matagalpa: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Hernández, R., Fernández, C., & Pilar, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Pare, G. (2018). *Gestión Administrativa y Clima Laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017*. Perú: Universidad Jose Carlo Mariategui.
- Perez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Potocino, G. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral*

- de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima – 2017. Peru: Universidad Tecnológica del Perú.*
- Sabogal, C., & Vargas, J. (2017). *Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la universidad nacional de Colombia.* Bogota: Universidad Nacional de Colombia.
- Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). *El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior.* Mexico: Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo.
- Tamayo, H. (2016). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Sanagoran - Huamachuco – Provincia de Sanchez Carrion, año 2016.* Peru: Universidad Nacional de Trujillo.
- Vera, L. (2016). *El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario.* Mexico: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL CERCADO DE LIMA - 2020				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Es posible establecer una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la universidad privada objeto de estudio, Lima - 2020?</p> <p>Específicos</p> <p>1) ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa (GA) y el Clima Organizacional referido al Talento Humano de la universidad privada de Lima – 2020?</p> <p>2) ¿Se puede definir una asociación significativa entre la Gestión Administrativa (GA) y el Clima Organizacional (CO) referido a Diseño Organizacional en</p>	<p>General</p> <p>Establecer una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la universidad privada objeto de estudio, Lima – 2020</p> <p>Específicos</p> <p>1) Determinar la existencia de una relación entre la Gestión Administrativa (GA) y el Clima Organizacional referido al Talento Humano de la universidad privada de Lima – 2020.</p> <p>2) Definir una asociación significativa entre la Gestión Administrativa (GA) y el Clima Organizacional (CO) referido a Diseño Organizacional en la universidad objeto de estudio</p>	<p>General</p> <p>Es posible establecer una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la universidad privada objeto de estudio, Lima - 2020</p> <p>Específicas</p> <p>1) Existe de una relación significativa entre la Gestión Administrativa (GA) y el Clima Organizacional referido al Talento Humano de la universidad privada de Lima – 2020</p> <p>2) Es posible definir una asociación significativa entre la Gestión Administrativa (GA) y el Clima Organizacional (CO) referido a Diseño Organizacional en</p>	<p>Antecedentes Nacionales</p> <p>1) Barriga, R. (2016), “<i>Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María - Lima, 2016</i>” UNMSM</p> <p>2) Bonifacio, Y. (2019), “<i>Gestión del Conocimiento y Gestión Administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román – 2019</i>” UP Unión</p> <p>3) Cisneros, W. (2017), “Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017” UP Unión</p> <p>4) Mamani, M. (2019), “<i>Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, 2019</i>” UP Unión</p> <p>5) Pare, G. (2018), “<i>Gestión Administrativa y Clima Laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017</i>” UJCM</p> <p>6) Potosino, G. (2018), “<i>Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima – 2017</i>” UTP</p> <p>7) Tamayo, H. (2018), “<i>El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Sanagoran - Huamachuco – Provincia</i></p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Básica – documental</p> <p>Nivel de Investigación</p> <p>Descriptiva – Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>No experimental– Transversal</p> <p>Método de investigación</p> <p>Cuantitativo – No Aplicativo</p> <p>Esquema de la Investigación</p> <p>Donde</p> <p>GA: Gestión Administrativa;</p> <p>CO: Clima Organizacional.</p> <p>R: Coeficiente de relación</p> <p>M: Muestra</p> <p>Población</p> <p>80 empleados de la Universidad (Periodo académico: 2020-1)</p> <p>Muestra</p> <p>No aplica muestreo</p> <p>Técnica de recolección de datos</p> <p>Encuesta</p>

<p>la universidad objeto de estudio?</p> <p>3) ¿Cómo influye la Gestión Administrativa (GA) en el Clima Organizacional (CO) referido a la Dirección Organizacional en la universidad privada de Lima - 2020?</p> <p>4) ¿Qué efecto tiene la Gestión Administrativa (GA) en el Clima Organizacional referido a la Satisfacción Laboral de los empleados en la institución estudiada?</p>	<p>3) Describir la influencia de la Gestión Administrativa (GA) en el Clima Organizacional (CO) referido a la Dirección Organizacional en la universidad privada de Lima - 2020</p> <p>4) Conocer el efecto de la Gestión Administrativa (GA) en el Clima Organizacional referido a la Satisfacción Laboral de los empleados en la institución estudiada</p>	<p>la universidad objeto de estudio</p> <p>3) La Gestión Administrativa (GA) ejerce influencia significativa en el Clima Organizacional (CO) referido a la Dirección Organizacional de la universidad privada de Lima – 2020</p> <p>4) La Gestión Administrativa (GA) afecta significativamente el Clima Organizacional referido a la Satisfacción Laboral de los empleados en la institución estudiada</p>	<p>de Sánchez Carrión, año 2016” UN Trujillo</p> <p>Antecedentes Internacionales</p> <p>1) Flores, S. (2015), “Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega, 2010-2013” Nicaragua</p> <p>2) Lazo, K. & Macas, P. (2018), “Propuesta de mejoras en gestión administrativa en la empresa Modernmueble s.a., ciudad de Guayaquil” Ecuador</p> <p>3) Pérez, A. (2018), “Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua” Ecuador</p> <p>4) Sabogal, C. & Vargas, J. (2017), “Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la universidad nacional de Colombia” Colombia</p> <p>5) Sotelo, J. & Figueroa, E. (2018), “El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior” Chile</p> <p>6) Vera, L. (2016), “El impacto del Clima Organizacional en la satisfacción y compromiso en una empresa del ramo ferroviario” México</p>	<p><u>Instrumento de recolección de datos</u> Cuestionario</p> <p><u>Procesamiento de datos</u> Tabular (MS Excel 2016)</p> <p><u>Análisis de datos</u> Estadístico (SPSS 24) Correlacional (Coeficiente Rho de Spearman)</p> <p><u>Variables</u> V1: Gestión Administrativa (GA) V2: Clima Organizacional (CO)</p> <p><u>Bases Teóricas</u> Gestión Administrativa Clima Organizacional</p>
---	--	---	--	---

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

2.1. Operacionalización de la Variable 1: Gestión Administrativa

Hipótesis General: Es posible establecer una relación significativa entre la Gestión Administrativa (GA) y el Clima Organizacional (GA) en una universidad privada del cercado de Lima – 2020.

Variable 1: Gestión Administrativa

Definición Conceptual

Definición Operacional

Según (Pérez, 2018) la gestión administrativa es “la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados” (p. 45)

Dimensión	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítems				
				Cant	#			
1.1. Planificación	Determinación de actividades anticipadas	Establecer actividades y	1.1.1 Objetivos y Metas (¿Qué?) 1.1.2 Actividades y Tareas (¿Cómo?) 1.1.3 Responsabilidades (¿Quién?) 1.1.4 Recursos ¿Con que? 1.1.5 Tiempos ¿Cuándo?	10	01-10			
1.2. Organización	Coordinar los recursos de la	Establecer cargos y	1.2.1 Funciones y cargos 1.2.2 Responsabilidades y autoridad 1.2.3 Flujos de información 1.2.4 Asociación de tareas 1.2.5 Coordinación de recursos	10	11-20			
1.3. Dirección	Orientar el cumplimiento de	Garantizar ejecución del	1.3.1 Toma de decisiones 1.3.2 Comunicación 1.3.3 Motivación 1.3.4 Liderazgo 1.3.5 Integración (unificar equipos)	10	21-30			
1.4. Control	Evaluar cumplimiento de	Supervisión de procesos	1.4.1 Seguimiento de actividades 1.4.2 Evaluación de cumplimiento 1.4.3 Detección de desviaciones 1.4.4 Corregir fallas 1.4.5 Documentación y retroalimentación	10	31-40			
Método de Valoración		Escala de Likert	VALORES					
			0	1	2	3	4	5

				No responde / resp.	Nunca	Raras Veces	Normalmente	Frecuente	Siempre
Técnica	Encuesta	Instrumento	Cuestionario				Ítems		40

2.2. Operacionalización de la Variable 2: Clima Organizacional

Hipótesis General: Es posible establecer una relación significativa entre la Gestión Administrativa (GA) y el Clima Organizacional (GA) en una universidad privada del cercado de Lima - 2020

Variable 2: Clima Organizacional

Definición Conceptual			Definición Operacional					
Según (Barriga, 2016) se define Clima Organizacional como: “un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores” (p. 50)			Valoración del Nivel de adecuación del entorno de trabajo de la institución .					
Dimensión	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítems				
				Cant	#			
2.1. Talento Humano	Capacidades y destrezas de los Aportes del empleado		2.1.1	Conocimiento Lógico, técnico	10	01-10		
			2.1.2	Inteligencia Emocional				
			2.1.3	Capacidades, habilidades y destrezas				
			2.1.4	Experiencias y valores personales				
			2.1.5	Aplicación adecuada y a tiempo				
2.2. Diseño Organizacional	Estructura interna de la empresa	Medios usados para coordinar las	2.2.1	Mecanismos de coordinación (estructura y puestos de trabajo)	10	11-20		
			2.2.2	Facilitar la implementación de la estrategia				
			2.2.3	Control del flujo de procesos				
			2.2.4	Interacción entre personas y empresa				
			2.2.5	Orientado a las metas				
2.3. Cultura Organizacional	Valores internos de la empresa	Misión y visión empresarial	2.3.1	Claridad estratégica	10	21-30		
			2.3.2	Orientación al servicio				
			2.3.3	Orientación a resultados				
			2.3.4	Motivación y compromiso				
			2.3.5	Trabajo en equipo (Sentido de pertenencia)				
2.4. Satisfacción Laboral	Adecuación de condiciones	Percepción de los empleados	2.4.1	Condiciones de trabajo adecuadas	10	31-40		
			2.4.2	Motivación laboral				
			2.4.3	Estructura salarial				
			2.4.4	Tecnología adecuada				
			2.4.5	Respeto a todo el personal				
Método de Valoración		Escala de Likert	VALORES					
			0	1	2	3	4	5

				No responde / resp.	Nunca	Raras Veces	Normalmente	Frecuente	Siempre
Técnica	Encuesta	Instrumento	Cuestionario				Ítems		40

Anexo 3: Instrumentos

3.1. Cuestionario 1: Variable 1: Gestión Administrativa

Saludos, solicito su apoyo respondiendo la presente encuesta (anónima) referida a la GESTIÓN ADMINISTRATIVA en la universidad, la misma será usada en la construcción de la Base de Datos de mi tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL CERCAO DE LIMA - 2020" agradeciendo de antemano su valiosa colaboración con el objetivo de obtener información veraz de gran valor en la realización mi trabajo de investigación

INSTRUCCIONES: Para cada Ítem seleccione solo una opción que considere más adecuada, según la siguiente escala:

0	1	2	3	4	5
NO RESPONDE / RESP INVALIDA	NUNCA	RARAS VECES	NORMALMENTE	FRECUEMENTEMENTE	SIEMPRE

Variable 1: Gestión Administrativa

DIM	X _i	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.1. PLANIFICACIÓN	01	¿Ha recibido usted información completa y adecuada acerca de los objetivos y metas de la institución?					
	02	¿Considera usted que los objetivos y metas de la institución han sido establecidos adecuadamente?					
	03	¿La organización ha definido de forma clara y precisa las tareas y actividades a realizar?					
	04	¿Los procedimientos y tareas establecidos son adecuados y pertinentes respecto a las metas establecidas?					
	05	¿Es usted informado oportunamente acerca de las actividades y tareas que le han sido asignadas?					
	06	El cuadro de mando ¿se encuentra establecido correctamente y es conocido por los miembros de la institución?					
	07	¿Se establecen con precisión los recursos requeridos por los diversos procesos planificados?					
	08	¿Se garantiza la disponibilidad de los recursos en forma oportuna y suficiente para el cumplimiento de las tareas?					
	09	¿Cuándo se producen cambios en los objetivos y metas estos son informados a tiempo?					
	10	¿Los tiempos son establecidos adecuadamente, teniendo en cuenta las holguras necesarias?					
1.2. ORGANIZACIÓN	11	Los cargos ¿están definidos adecuadamente y son respetados en todo momento?					
	12	Las funciones correspondientes a cada cargo son lo suficientemente específicas y conocidas					
	13	En caso de presentarse problemas, las responsabilidades de cada empleado son claras y conocidas					
	14	Se respetan las jerarquías de autoridad establecidas por la institución					
	15	La información requerida es distribuida en forma rápida, eficiente y oportuna					
	16	Existen canales adecuados para la obtención de información interna disponibles para los empleados					
	17	Las actividades están vinculadas correctamente con los cargos correspondientes					
	18	Las tareas y actividades guardan una adecuada relación entre si y están vinculadas con las metas institucionales					
	19	Se garantiza que los recursos estén disponibles para quienes les correspondan					
	20	Los recursos son contabilizados y gestionados adecuadamente					
1.3. DIRECCIÓN	21	Se cuenta con información oportuna y suficiente al momento de tomar decisiones					
	22	Se evalúan las diversas alternativas disponibles antes de tomar cualquier decisión					
	23	Existe un adecuado flujo de información entre los miembros de la organización					
	24	Está disponible la información requerida en el formato correcto					
	25	Es capaz de motivar a otros para alentarlos al cumplimiento de sus responsabilidades					
	26	Ha recibido usted apoyo de otros miembros cuando lo ha necesitado					
	27	El liderazgo de la información actúa correctamente (sin caer en tiranías)					
	28	Los líderes designados están suficientemente calificados para ejercer su cargo					

	29	Los equipos de trabajo están bien coordinados y trabajan de forma integrada					
	30	El equipo de trabajo está conformado por personas con habilidades complementarias que permitan el logro de las metas					
DIM	X_i	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.4. CONTROL	31	Las diversas actividades ejecutadas son supervisadas adecuadamente					
	32	Los recursos utilizados son controlados correctamente					
	33	Se verifica el cumplimiento de las estrategias y métodos establecidos					
	34	Se garantiza que los métodos y estrategias de trabajo sean conocidos por las personas encargadas de su ejecución					
	35	La institución es capaz de detectar de forma temprana las desviaciones presentadas en los procesos					
	36	Existen indicadores y métricas adecuadas que sirvan de referencia para la evaluación de las actividades					
	37	Cuando se presenta una falla existen planes de contingencia adecuados					
	38	Toda falla detectada es informada de forma pronta y detallada					
	39	Se lleva un adecuado registro de todo el proceso					
	40	Se utiliza la información acumulada para mejorar el proceso					

Gracias por su participación

3.2. Cuestionario 2: Variable 2: Clima Organizacional

Saludos, solicito su apoyo respondiendo la presente encuesta (anónima) referida al CLIMA ORGANIZACIONAL en la universidad, la misma será usada en la construcción de la Base de Datos de mi tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL CERCADO DE LIMA - 2020" agradeciendo de antemano su valiosa colaboración con el objetivo de obtener información veraz de gran valor en la realización mi trabajo de investigación

INSTRUCCIONES: Para cada Ítem seleccione solo una opción que considere más adecuada, según la siguiente escala:

0	1	2	3	4	5				
NO RESPONDE / RESP INVALIDA	NUNCA	RARAS VECES	NORMALMENTE	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE				
Variable 2: Clima Organizacional									
DIM	Y _i	PREGUNTAS			1	2	3	4	5
2.1. TALENTO HUMANO	01	Los empleados están suficientemente preparados académicamente para sus cargos							
	02	Con que frecuencia se realizan programas de capacitación / actualización académica							
	03	El personal de la institución posee y demuestra adecuados niveles de inteligencia emocional							
	04	Las habilidades blandas de los empleados son acordes a las funciones desempeñadas							
	05	Se evalúan adecuadamente las habilidades y destrezas del trabajador antes de contratarlo							
	06	Se promueve el desarrollo de las capacidades del empleado							
	07	Se valida la experiencia profesional y personal como elemento enriquecedor del proceso							
	08	Se fomenta el desarrollo de valores morales y espirituales que mejoren el clima organizacional imperante							
	09	El talento humano existente en la universidad es aprovechado adecuadamente							
	10	Se informa con la anticipación suficiente acerca de actividades especiales y/o complementarias a ejecutar							
DIM	Y _i	PREGUNTAS			1	2	3	4	5
2.2. ORGANIZACIONAL	11	Se cuenta con una adecuada estructura organizacional							
	12	Es conocido por todos los miembros de la institución el árbol de jerarquías y cargos							
	13	Se cuenta con herramientas adecuadas para facilitar la implementación de la estrategia							
	14	Las herramientas de apoyo son usadas adecuadamente y a tiempo							
	15	Los procesos cuentan con pasos detallados y precisos							
	16	Se realiza un adecuado seguimiento de la ejecución de las tareas y actividades planificadas							
	17	La institución promueve la participación activa de los empleados en la creación de estrategias de trabajo							
	18	El empleado informa oportunamente a la institución acerca de cualquier novedad o problema que pueda surgir							
	19	El trabajo está enfocado en el cumplimiento de objetivos establecidos							
	20	Se lleva un control adecuado del avance en la consecución de metas planteadas							
DIM	Y _i	PREGUNTAS			1	2	3	4	5
2.3. ORGANIZACIONAL	21	Las estrategias establecidas son informadas de forma clara, precisa y detallada a los miembros de la organización							
	22	Los empleados conocen suficientemente las estrategias y métodos establecidos por la institución							
	23	La empresa demuestra su conciencia acerca de la importancia de una buena prestación del servicio ofrecido							
	24	El empleado muestra disposición para prestar con amabilidad y respeto el servicio a los clientes (estudiantes)							
	25	El personal cumple adecuadamente con las actividades asignadas de forma organizada e intencionada							
	26	Las tareas son planificadas y supervisadas para asegurar su cumplimiento							
	27	Los trabajadores son motivados adecuadamente para animarlos a lograr las metas propuestas							

	28	Muestran los empleados un alto nivel de compromiso institucional					
	29	Se fomenta el trabajo en equipo dentro de la universidad					
	30	Muestra el personal de la institución sentido de pertenencia hacia los recursos de la universidad					
DIM	Y_i	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
2.4. SATISFACCIÓN LABORAL	31	Considera Ud. que las condiciones actuales de trabajo en la universidad son adecuadas					
	32	Identifica y mejora en forma oportuna la institución problemas referidos a las condiciones de trabajo de sus empleados					
	33	Motiva la institución a sus empleados de manera adecuada					
	34	Siente Ud. que sus esfuerzos en pro de la universidad son reconocidos adecuadamente					
	35	Los sueldos y salarios pagados por la instituciones son acordes a los estándares del mercado					
	36	Esta Ud. conforme con el sueldo asignado en relación al trabajo realizado					
	37	Posee la institución las herramientas tecnológicas adecuadas para la realización de sus procesos					
	38	Están disponibles los recursos tecnológicos existentes para su utilización cuando sean necesarios					
	39	Se presentan situaciones problemáticas entre compañeros de trabajo					
	40	El equipo gerencial muestra cortesía y respeto en el trato a los empleados					

Gracias por su participación

3.3. Instrumento de verificación para la evaluación de trabajo de investigación

NOMBRE DEL INVESTIGADOR	XXXXXXXXXX
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL CERCAO DE LIMA - 2020
ESCUELA PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	ESCALA DE ESTIMACIÓN					OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
	1	2	3	4	5	
1.1 Describe el objeto de estudio y su ubicación acompañando las evidencias y si fuera el caso las correspondientes fuentes que sustentan la existencia del fenómeno materia de investigación						
1.2. Define con precisión el problema, siendo de interés y formulación de preguntas de investigación.						
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	1	2	3	4	5	
1.3.1. Existe coherencia y pertinencia con los fundamentos y antecedentes.						
1.3.2. Son viables y medibles.						
1.3.3. Están claramente diferenciados los objetivos generales de los específicos.						
1.3.4. Su formulación facilita la comprensión del alcance del trabajo de investigación.						
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	1	2	3	4	5	
1.4.1. Se establece con claridad los alcances del problema de investigación.						
1.4.2. Considera los aportes que se obtendrán de la investigación.						
2. MARCO TEÓRICO	1	2	3	4	5	
2.1. ANTECEDENTES.	1	2	3	4	5	
2.1.1. Enuncia los antecedentes internacionales y nacionales con precisión y fuentes confiables.						
2.1.2. Considera en forma precisa, secuencial las bases teóricas de la investigación y guarda relación con las variables.						
2.1.3. Enuncia el marco conceptual, coherente y sistematizado						

2.2. HIPÓTESIS.	1	2	3	4	5	
2.2.1. Define la hipótesis del trabajo o supuesto.						
2.2.2. Existe relación entre estas y los objetivos						
2.3. VARIABLES.	1	2	3	4	5	
2.3.1. Identifica y clasifica las variables de investigación.						
2.3.2. Las variables guardan relación con el problema de investigación.						
3. METODOLOGÍA	1	2	3	4	5	
3.1. MÉTODO - DISEÑO.	1	2	3	4	5	
3.1.1. Selecciona el método, tipo, nivel de investigación en forma apropiada.						
3.1.2. El diseño de estudio es pertinente para la investigación, secuencial las bases teóricas de la investigación.						
3.1.3. Se describe a la población de estudio.						
3.1.4. Se establece el tamaño de la muestra y los criterios de selección.						
3.2. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCESAMIENTO DE DATOS.	1	2	3	4	5	
3.2.1. Detalla las técnicas a utilizar en la investigación.						
3.2.2. Describe los instrumentos a emplear.						
3.2.3. Anexa los instrumentos.						
3.2.4. Explica las formas sistematizadas de las técnicas del procesamiento de datos de la investigación.						
4. RESULTADOS	1	2	3	4	5	
4.1. Los resultados responden a los objetivos de la investigación						
4.2. Los resultados son precisos y claros						
4.3. Se encuentran estructurados en tablas, gráficos u otros						
5. DISCUSIÓN	1	2	3	4	5	
5.1. La redacción tiene sintaxis y orden lógico de expresión						
5.2. En la discusión el autor utiliza los datos de los antecedentes considerados en el trabajo de investigación.						

5.3. La discusión es pertinente de acuerdo a los resultados						
6. CONCLUSIONES	1	2	3	4	5	
6.1. Responde a los objetivos de la investigación						
6.2. Es clara, precisa y pertinente						
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	1	2	3	4	5	
7.1. La bibliografía es actualizada y relevante						
7.2. Utiliza adecuadamente las normas de Vancouver en la redacción del proyecto de la investigación.						

ESCALA DE CALIFICACIÓN:

1 – 2.	: Sí Cumple	3	: Cumple Parcialmente.
4	: No Cumple.	5	: No Aplica(Según el tipo DE ESTUDIO)

Asesor de investigación

Nombres y Apellidos del asesor (a)

Fecha: ____/____/____

Anexo 4: Validación de Instrumentos

ANEXO N° 03: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (GA)

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1.1. Planificación								
01	¿Ha recibido usted información completa y adecuada acerca de los objetivos y metas de la institución?	X		X		X		
02	¿Considera usted que los objetivos y metas de la institución han sido establecidos adecuadamente?	X		X		X		
03	¿La organización ha definido de forma clara y precisa las tareas y actividades a realizar?	X		X		X		
04	¿Los procedimientos y tareas establecidos son adecuados y pertinentes respecto a las metas establecidas?	X		X		X		
05	¿Es usted informado oportunamente acerca de las actividades y tareas que le han sido asignadas?	X		X		X		
06	El cuadro de mando ¿se encuentra establecido correctamente y es conocido por los miembros de la institución?	X		X		X		
07	¿Se establecen con precisión los recursos requeridos por los diversos procesos planificados?	X		X		X		
08	¿Se garantiza la disponibilidad de los recursos en forma oportuna y suficiente para el cumplimiento de las tareas?	X		X		X		
09	¿Cuándo se producen cambios en los objetivos y metas estos son informados a tiempo?	X		X		X		
10	¿Los tiempos son establecidos adecuadamente, teniendo en cuenta las holguras necesarias?	X		X		X		
Dimensión 1.2. Organización								
11	Los cargos ¿están definidos adecuadamente y son respetados en todo momento?	X		X		X		
12	Las funciones correspondientes a cada cargo son lo suficientemente específicas y conocidas	X		X		X		
13	En caso de presentarse problemas, las responsabilidades de cada empleado son claras y conocidas	X		X		X		
14	Se respetan las jerarquías de autoridad establecidas por la institución	X		X		X		
15	La información requerida es distribuida en forma rápida, eficiente y oportuna	X		X		X		
16	Existen canales adecuados para la obtención de información interna disponibles para los empleados	X		X		X		
17	Las actividades están vinculadas correctamente con los cargos correspondientes	X		X		X		
18	Las tareas y actividades guardan una adecuada relación entre sí y están vinculadas con las metas institucionales	X		X		X		
19	Se garantiza que los recursos estén disponibles para quienes les correspondan	X		X		X		
20	Los recursos son contabilizados y gestionados adecuadamente	X		X		X		
Dimensión 1.3. Dirección								
21	Se cuenta con información oportuna y suficiente al momento de tomar decisiones	X		X		X		
22	Se evalúan las diversas alternativas disponibles antes de tomar cualquier decisión	X		X		X		
23	Existe un adecuado flujo de información entre los miembros de la organización	X		X		X		
24	Está disponible la información requerida en el formato correcto	X		X		X		
25	Es capaz de motivar a otros para alentarlos al cumplimiento de sus responsabilidades	X		X		X		
26	Ha recibido usted apoyo de otros miembros cuando lo ha necesitado	X		X		X		
27	El liderazgo de la información actúa correctamente (sin caer en tiranías)	X		X		X		
28	Los líderes designados están suficientemente calificados para ejercer su cargo	X		X		X		
29	Los equipos de trabajo están bien coordinados y trabajan de forma integrada	X		X		X		
30	El equipo de trabajo está conformado por personas con habilidades complementarias que permitan el logro de las metas	X		X		X		
Dimensión 1.4. Control								
31	Las diversas actividades ejecutadas son supervisadas adecuadamente	X		X		X		
32	Los recursos utilizados son controlados correctamente	X		X		X		
33	Se verifica el cumplimiento de las estrategias y métodos establecidos	X		X		X		
34	Se garantiza que los métodos y estrategias de trabajo sean conocidos por las personas encargadas de su ejecución	X		X		X		
35	La institución es capaz de detectar de forma temprana las desviaciones presentadas en los procesos	X		X		X		
36	Existen indicadores y métricas adecuadas que sirvan de referencia para la evaluación de las actividades	X		X		X		
37	Cuando se presenta una falla existen planes de contingencia adecuados	X		X		X		
38	Toda falla detectada es informada de forma pronta y detallada	X		X		X		
39	Se lleva un adecuado registro de todo el proceso	X		X		X		
40	Se utiliza la información acumulada para mejorar el proceso	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los requerimientos establecidos

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Mg. Luis Enrique Rivas Carvajal

DNI: 003058328

Especialidad del validador: Ing. De Sistemas con Maestría en Gerencia Informática y especialización en Docencia Andrológica

30 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Validador

**ANEXO N° 03: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL (CO)**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 2.1. Talento Humano								
01	Los empleados están suficientemente preparados académicamente para sus cargos	X		X		X		
02	Con que frecuencia se realizan programas de capacitación / actualización académica	X		X		X		
03	El personal de la institución posee y demuestra adecuados niveles de inteligencia emocional	X		X		X		
04	Las habilidades blandas de los empleados son acordes a las funciones desempeñadas	X		X		X		
05	Se evalúan adecuadamente las habilidades y destrezas del trabajador antes de contratarlo	X		X		X		
06	Se promueve el desarrollo de las capacidades del empleado	X		X		X		
07	Se valida la experiencia profesional y personal como elemento enriquecedor del proceso	X		X		X		
08	Se fomenta el desarrollo de valores morales y espirituales que mejoren el clima organizacional imperante	X		X		X		
09	El talento humano existente en la universidad es aprovechado adecuadamente	X		X		X		
10	Se informa con la anticipación suficiente acerca de actividades especiales y/o complementarias a ejecutar	X		X		X		
Dimensión 2.2. Diseño Organizacional								
11	Se cuenta con una adecuada estructura organizacional	X		X		X		
12	Es conocido por todos los miembros de la institución el árbol de jerarquías y cargos	X		X		X		
13	Se cuenta con herramientas adecuadas para facilitar la implementación de la estrategia	X		X		X		
14	Las herramientas de apoyo son usadas adecuadamente y a tiempo	X		X		X		
15	Los procesos cuentan con pasos detallados y precisos	X		X		X		
16	Se realiza un adecuado seguimiento de la ejecución de las tareas y actividades planificadas	X		X		X		
17	La institución promueve la participación activa de los empleados en la creación de estrategias de trabajo	X		X		X		
18	El empleado informa oportunamente a la institución acerca de cualquier novedad o problema que pueda surgir	X		X		X		
19	El trabajo está enfocado en el cumplimiento de objetivos establecidos	X		X		X		
20	Se lleva un control adecuado del avance en la consecución de metas planteadas	X		X		X		
Dimensión 2.3. Cultura Organizacional								
21	Las estrategias establecidas son informadas de forma clara, precisa y detallada a los miembros de la organización	X		X		X		
22	Los empleados conocen suficientemente las estrategias y métodos establecidos por la institución	X		X		X		
23	La empresa demuestra su conciencia acerca de la importancia de una buena prestación del servicio ofrecido	X		X		X		
24	El empleado muestra disposición para prestar con amabilidad y respeto el servicio a los clientes (estudiantes)	X		X		X		
25	El personal cumple adecuadamente con las actividades asignadas de forma organizada e intencionada	X		X		X		
26	Las tareas son planificadas y supervisadas para asegurar su cumplimiento	X		X		X		
27	Los trabajadores son motivados adecuadamente para animarlos a lograr las metas propuestas	X		X		X		
28	Muestran los empleados un alto nivel de compromiso institucional	X		X		X		
29	Se fomenta el trabajo en equipo dentro de la universidad	X		X		X		
30	Muestra el personal de la institución sentido de pertenencia hacia los recursos de la universidad	X		X		X		
Dimensión 2.4. Satisfacción Laboral								
31	Considera Ud. que las condiciones actuales de trabajo en la universidad son adecuadas	X		X		X		
32	Identifica y mejora en forma oportuna la institución problemas referidos a las condiciones de trabajo de sus empleados	X		X		X		
33	Motiva la institución a sus empleados de manera adecuada	X		X		X		
34	Siente Ud. que sus esfuerzos en pro de la universidad son reconocidos adecuadamente	X		X		X		
35	Los sueldos y salarios pagados por la instituciones son acordes a los estándares del mercado	X		X		X		
36	Esta Ud. conforme con el sueldo asignado en relación al trabajo realizado	X		X		X		
37	Posee la institución las herramientas tecnológicas adecuadas para la realización de sus procesos	X		X		X		
38	Están disponibles los recursos tecnológicos existentes para su utilización cuando sean necesarios	X		X		X		
39	Se presentan situaciones problemáticas entre compañeros de trabajo	X		X		X		
40	El equipo gerencial muestra cortesía y respeto en el trato a los empleados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los requerimientos establecidos

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Mg. Luis Enrique Rivas Carvajal

DNI: 003058328

Especialidad del validador: Ing. De Sistemas con Maestría en Gerencia Informática y especialización en Docencia Andrológica

30 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Validador

Anexo 5: Matriz de datos

5.1.A. Base de Datos Variable 1: Gestión Administrativa 1/4

VAR	1. GESTION ADIMINISTRATIVA (GA)																			
DIM	1.1. PLANIFICACION										1.2. ORGANIZACIÓN									
IND	1.1.1		1.1.2		1.1.3		1.1.4		1.1.5		1.2.1		1.2.2		1.2.3		1.2.4		1.2.5	
ITEM	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
01	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	3	3	1	5	5
02	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3	4	5	1	3	5	3	5	2	3	3
03	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5
04	2	4	1	5	1	2	5	2	4	2	1	2	2	5	2	1	1	2	1	2
05	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	2	4	5	5	4
06	3	5	3	3	4	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	2	5	5
07	2	3	3	3	3	1	2	1	3	4	3	1	3	5	2	1	2	1	2	1
08	2	3	4	5	1	3	5	3	3	4	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5
09	5	4	3	5	3	2	5	2	4	5	4	5	1	4	3	1	4	3	5	4
10	3	3	4	3	5	4	3	4	3	5	3	5	4	3	4	4	2	4	1	4
11	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	1	5	4	2	5	5	3
12	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	4	1	5	5	3
13	2	3	2	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	1	1	5
14	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	2	3	2	3	4
15	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	1	4	2
16	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	1	5	2	1	2	2	3	2	2	1
17	5	3	5	3	5	2	5	2	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	5
18	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4
19	5	3	5	4	5	4	2	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
20	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	5
21	4	2	5	3	5	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
22	5	3	3	2	3	5	3	5	3	5	5	5	1	3	3	2	2	5	2	3
23	5	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	5	3	3	2	2	4	3
24	5	2	4	5	4	5	5	5	2	5	3	5	2	3	4	2	3	1	4	4
25	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1
26	5	3	2	2	4	5	2	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	1	2	3
27	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	5	3	5	4	2	5	5
28	5	2	2	4	5	3	5	3	2	5	2	3	2	5	2	1	2	1	5	3
29	5	2	3	2	2	4	4	4	2	5	4	5	3	5	5	2	5	3	4	5
30	5	2	5	4	4	3	5	3	2	5	3	5	3	5	5	3	2	4	4	5
31	5	2	3	3	5	5	2	5	2	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5
32	5	2	2	4	5	2	5	2	2	3	5	1	5	2	5	5	5	5	3	5
33	5	1	3	3	4	2	4	2	1	5	4	5	5	3	4	4	4	1	5	4
34	3	3	3	3	1	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
35	5	3	5	1	3	1	2	1	3	5	5	5	2	2	5	4	1	2	5	2
36	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5
37	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	3	1	3	1	5	4
38	4	5	3	4	3	3	5	3	5	4	3	5	5	3	3	3	5	5	3	4
39	5	4	5	1	2	4	4	4	4	5	4	4	1	2	5	3	2	1	5	3
40	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	4	3

5.1.B. Base de Datos Variable 1: Gestión Administrativa 2/4

VAR	1. GESTION ADIMINISTRATIVA (GA)																			
DIM	1.1. PLANIFICACION										1.2. ORGANIZACIÓN									
IND	1.1.1		1.1.2		1.1.3		1.1.4		1.1.5		1.2.1		1.2.2		1.2.3		1.2.4		1.2.5	
ITEM	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
41	5	2	5	3	2	4	2	4	2	2	5	5	4	5	5	5	3	4	2	4
42	4	3	2	3	2	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5
43	2	1	4	1	2	3	1	3	1	4	5	2	1	2	4	2	2	1	1	2
44	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	5	3	3	5	3	4	3	5	4
45	4	3	2	3	2	3	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	4	5
46	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	5	2	3	4	4	3	3	3	4
47	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	1	4	1	3	5
48	5	3	2	2	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	4	5	2	5	3	3
49	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4	2
50	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5
51	4	3	2	3	2	3	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	4	5
52	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	5	2	3	4	4	3	3	3	4
53	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	1	4	1	3	5
54	5	3	2	2	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	4	5	2	5	3	3
55	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4	2
56	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5
57	4	3	2	3	2	3	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	4	5
58	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	5	2	3	4	4	3	3	3	4
59	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	1	4	1	3	5
60	5	3	2	2	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	4	5	2	5	3	3
61	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4	2
62	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5
63	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	1	4	1	3	5
64	5	3	2	2	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	4	5	2	5	3	3
65	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5
66	5	3	2	2	5	3	3	3	3	5	3	5	4	5	1	4	3	5	5	4
67	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	3	2
68	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	1	3	5	3	3	4	4	3
69	4	3	2	3	2	3	4	3	3	5	3	4	3	2	5	2	3	3	4	3
70	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5
71	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	5	3	2	2	5	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	5
73	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	5	4	5	5	2	5	3	5
74	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	3	5	3
75	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
76	5	3	2	2	5	3	3	3	3	5	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
77	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	2	5	4	3	4	3	5
78	4	5	3	4	3	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3
79	5	4	5	1	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	1	3	4	4
80	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4

5.1.C. Base de Datos Variable 1: Gestión Administrativa 3/4

VAR	1. GESTION ADIMINISTRATIVA (GA)																			
DIM	1.3. DIRECCION										1.4. CONTROL									
IND	1.3.1		1.3.2		1.3.3		1.3.4		1.3.5		1.4.1		1.4.2		1.4.3		1.4.4		1.4.5	
ITEM	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
01	4	2	5	2	5	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	5	1	5	4
02	3	2	4	3	5	3	4	3	4	3	1	4	5	5	2	4	3	4	2	3
03	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	2	4	2	5	3	4	3	3	4
04	2	4	3	1	5	2	4	1	5	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	3
05	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4
06	5	4	5	2	4	3	5	3	3	4	1	5	5	4	2	4	5	5	3	4
07	2	1	3	2	1	2	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	3	2	2	3
08	4	3	5	4	5	2	3	4	5	1	1	5	2	4	5	3	5	5	3	4
09	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	5	2	5	4	5	4	1	4	3
10	3	5	4	3	5	3	3	4	3	5	3	5	2	5	2	5	5	3	5	4
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	2	5	5	4	5	4
12	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	3	4
13	3	5	4	5	3	2	3	2	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4
14	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	3	2	3
15	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5
16	5	2	2	2	2	3	4	2	3	2	1	4	1	4	3	3	2	3	4	3
17	3	5	4	4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4
18	5	4	4	3	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3
19	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	2	5	4	2	3
20	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	5	3	3	5	4	4	5	4	3	4
21	5	4	5	4	3	4	2	5	3	5	5	5	3	4	5	3	3	5	4	4
22	5	4	4	4	5	5	3	3	2	3	5	5	3	5	4	3	5	3	4	3
23	3	2	4	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3
24	4	5	4	4	4	5	2	4	5	4	1	5	3	3	4	5	5	3	5	4
25	1	5	2	3	5	3	2	5	2	3	2	2	1	3	2	1	2	5	4	3
26	3	2	2	3	2	5	3	2	2	4	1	3	4	4	3	3	3	5	5	4
27	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3
28	4	5	5	2	5	5	2	2	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	4
29	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5
30	5	2	5	3	5	5	2	5	4	4	5	5	2	4	2	3	4	5	5	4
31	3	5	5	1	5	5	2	3	3	5	4	1	5	4	5	3	5	3	3	2
32	4	3	4	4	4	5	2	2	4	5	4	1	5	2	4	3	1	5	5	4
33	5	5	5	3	5	5	1	3	3	4	5	4	4	5	5	1	5	4	5	4
34	2	1	2	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3
35	3	2	4	5	5	5	3	5	1	3	1	2	5	5	5	4	5	5	1	3
36	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
37	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4
38	5	4	3	3	5	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	5	3	5	2	4
39	5	4	4	3	5	5	4	5	1	2	3	5	3	5	5	5	5	3	2	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	5	4	5	4

5.1.D. Base de Datos Variable 1: Gestión Administrativa 4/4

VAR	1. GESTION ADMINISTRATIVA (GA)																			
DIM	1.3. DIRECCION										1.4. CONTROL									
IND	1.3.1		1.3.2		1.3.3		1.3.4		1.3.5		1.4.1		1.4.2		1.4.3		1.4.4		1.4.5	
ITEM	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	3	3	4	4	4	5	2	5	3	2	3	5	1	4	5	5	5	5	3	4
42	4	3	4	5	4	4	3	2	3	2	5	5	5	4	1	4	3	5	5	4
43	3	2	3	5	4	2	1	4	1	2	1	2	5	1	1	2	1	5	5	3
44	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	1	4	1	3	3	5	5	3	2	3
45	5	5	5	5	5	4	3	2	3	2	5	5	5	3	4	3	3	5	3	4
46	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	5	3	5	4
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	4	5	4
48	3	5	5	5	4	5	3	2	2	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4
49	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4
50	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3
51	5	5	5	5	5	4	3	2	3	2	5	5	5	3	4	3	3	5	3	4
52	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	5	3	5	4
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	4	5	4
54	3	5	5	5	4	5	3	2	2	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4
55	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4
56	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3
57	5	5	5	5	5	4	3	2	3	2	5	5	5	3	4	3	3	5	3	4
58	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	5	3	5	4
59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	4	5	4
60	3	5	5	5	4	5	3	2	2	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4
61	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4
62	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	4	5	4
64	3	5	5	5	4	5	3	2	2	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4
65	3	5	3	5	3	2	5	1	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3
66	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5
67	2	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	2	3	4	5	3	5	5	5
68	2	4	2	1	2	5	2	1	3	1	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4
69	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
70	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	3	5	3	3	4	4	4	3	5
71	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3
72	5	3	2	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5
73	5	4	2	5	5	3	4	1	3	5	2	4	2	3	4	5	3	5	5	5
74	5	5	2	5	5	1	5	3	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4
75	3	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
76	5	1	5	1	5	3	5	5	4	3	2	3	5	3	3	4	4	4	3	5
77	5	5	4	5	3	1	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3
78	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5
79	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
80	4	2	1	4	3	1	2	3	3	1	2	3	5	3	3	4	4	4	3	5

5.2.A Base de Datos Variable 2: Clima Organizacional 1/4

VAR	2. CLIMA ORGANIZACIONAL (CO)																			
DIM	2.1. TALENTO HUMANO										2.2. DISEÑO ORGANIZACIONAL									
IND	2.1.1		2.1.2		2.1.3		2.1.4		2.1.5		2.2.1		2.2.2		2.2.3		2.2.4		2.2.5	
ITEM	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
01	5	4	5	4	5	2	4	5	2	3	3	4	4	5	2	4	3	2	3	4
02	5	3	5	3	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	3	3	5	3	3	4
03	3	1	3	1	4	5	2	5	5	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3
04	1	2	2	1	3	1	2	5	1	4	1	2	2	3	2	1	1	2	2	1
05	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3
06	5	5	5	5	5	2	5	4	3	5	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5
07	3	2	3	1	3	3	1	5	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3
08	4	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4
09	3	4	3	4	3	2	3	4	5	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3
10	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	1	1	4	1	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1
13	3	5	3	3	4	5	5	3	4	3	2	5	3	4	5	4	2	5	3	3
14	3	5	3	5	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
16	2	5	1	2	3	2	3	5	2	4	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2
17	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
18	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5
19	3	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	3	5	4	3
20	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
21	5	5	5	5	5	4	2	3	4	2	5	5	5	5	4	2	5	4	3	5
22	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4
23	5	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5
24	3	4	1	4	4	4	5	4	5	2	4	1	4	4	4	5	4	4	4	3
25	3	2	1	5	2	2	2	1	2	2	2	2	1	5	2	1	2	2	2	3
26	4	3	2	3	2	3	5	5	5	3	4	3	3	2	3	5	4	3	3	4
27	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4
28	4	4	4	4	5	1	5	5	5	2	3	4	4	5	1	5	3	1	5	4
29	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
30	4	5	4	5	5	1	3	5	5	1	3	4	5	5	1	3	3	1	5	4
31	3	3	3	3	5	2	3	5	5	2	4	3	3	5	5	3	4	5	5	3
32	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4
33	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	4	5	5	5	3	5	4	3	5	5
34	3	2	1	5	3	1	5	3	1	3	1	1	1	3	1	5	1	1	1	3
35	5	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
36	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3
37	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
38	3	5	3	5	3	3	3	5	4	5	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3
39	3	5	3	5	4	3	3	5	5	4	1	3	5	4	3	3	1	3	5	3
40	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3

5.2.B Base de Datos Variable 2: Clima Organizacional 2/4

VAR	2. CLIMA ORGANIZACIONAL (CO)																			
DIM	2.1. TALENTO HUMANO										2.2. DISEÑO ORGANIZACIONAL									
IND	2.1.1		2.1.2		2.1.3		2.1.4		2.1.5		2.2.1		2.2.2		2.2.3		2.2.4		2.2.5	
ITEM	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
41	5	3	5	3	4	4	5	4	5	2	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4
43	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	2	1	1	2	2
44	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3
45	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5
46	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
48	4	3	4	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4
49	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4
51	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5
52	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
54	4	3	4	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4
55	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4
57	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5
58	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
60	4	3	4	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4
61	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
62	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
64	4	3	4	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4
65	2	4	4	3	2	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
66	5	5	4	4	3	2	5	3	2	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4
67	2	1	2	3	5	1	4	1	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
68	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4
69	5	4	5	5	4	5	5	5	4	1	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5
70	3	2	1	3	1	4	4	1	5	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
71	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
72	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4
73	4	3	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
74	2	5	3	5	3	5	3	5	1	1	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4
75	5	5	5	5	3	5	3	5	1	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
76	1	3	1	4	1	5	5	5	5	2	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4
77	4	2	5	5	2	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
78	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3
79	2	3	2	2	1	2	2	2	2	4	1	3	5	4	3	3	1	3	5	3
80	3	4	5	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3

5.2.C Base de Datos Variable 2: Clima Organizacional 3/4

VAR	2. CLIMA ORGANIZACIONAL (CO)																			
DIM	2.3. CULTURA ORGANIZACIONAL										2.4. SATISFACCION LABORAL									
IND	2.3.1		2.3.2		2.3.3		2.3.4		2.3.5		2.4.1		2.4.2		2.4.3		2.4.4		2.4.5	
ITEM	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
01	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	3	5	3	3
02	3	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	1	3	4	1	5	3	5
03	2	3	2	4	5	2	2	5	3	2	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3
04	2	2	1	3	4	2	1	4	1	1	2	1	2	2	5	2	2	2	1	1
05	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	4
06	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	2	5	1	2	5	1	5
07	2	3	1	3	4	2	4	4	1	5	1	3	1	3	5	1	3	2	1	2
08	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	5	5	3	3	5	5	2	3
09	4	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	1	4	4	1	3	1	4
10	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	2
11	4	4	4	4	3	4	5	3	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	4	2
12	1	4	1	5	3	1	5	3	5	1	5	2	5	4	5	5	4	5	4	1
13	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	3	2	5	5	5	5
14	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	2	3
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2
16	5	1	2	3	2	5	2	2	2	2	4	1	5	2	1	4	2	2	2	3
17	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4
18	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5
19	4	3	4	4	2	4	5	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
20	5	4	5	5	3	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3
21	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	3	4	1	3	2	2
23	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2
24	4	1	4	4	5	4	5	5	5	3	2	3	5	2	3	2	2	4	2	3
25	2	1	5	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2
26	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	3	5	4	4
27	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	1	3	5	4
28	4	4	4	5	5	4	1	5	5	5	4	2	3	2	5	4	2	2	1	2
29	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	2	5
30	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	2
31	3	3	3	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	2	5	5	5
32	4	5	5	5	1	4	5	1	3	2	3	5	1	5	2	3	5	5	5	5
33	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4
34	2	1	5	3	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
35	3	5	3	4	4	3	5	4	4	5	1	5	5	2	2	1	2	5	4	1
36	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3
37	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	1	3	5	4	5	1	4	3	1	3
38	5	3	5	3	3	5	4	3	3	5	1	3	5	5	3	1	5	3	3	5
39	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	1	5	3	2
40	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3

5.2.D Base de Datos Variable 2: Clima Organizacional 4/4

VAR	2. CLIMA ORGANIZACIONAL (CO)																			
DIM	2.3. CULTURA ORGANIZACIONAL										2.4. SATISFACCION LABORAL									
IND	2.3.1		2.3.2		2.3.3		2.3.4		2.3.5		2.4.1		2.4.2		2.4.3		2.4.4		2.4.5	
ITEM	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	3	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3
42	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4
43	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	5	2	1	2	1	1	4	2	2
44	4	3	4	5	1	4	4	1	5	3	4	5	5	3	3	4	3	5	3	4
45	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3
46	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	4	5	2	3	3	2	4	4	3
47	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	1	4
48	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	2
49	4	3	4	4	5	4	2	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3
50	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	4
51	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3
52	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	4	5	2	3	3	2	4	4	3
53	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	1	4
54	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	2
55	4	3	4	4	5	4	2	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3
56	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	4
57	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3
58	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	4	5	2	3	3	2	4	4	3
59	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	1	4
60	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	2
61	4	3	4	4	5	4	2	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3
62	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	4
63	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	1	4
64	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	2
65	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	1	4
66	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	2
67	4	3	4	4	5	4	2	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3
68	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	4
69	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3
70	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	4	5	2	3	3	2	4	4	3
71	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	1	4
72	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	2
73	4	3	4	4	5	4	2	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3
74	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	4
75	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	1	4
76	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	2
77	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	1	3	5	4	5	1	4	3	1	3
78	5	3	5	3	3	5	4	3	3	5	1	3	5	5	3	1	5	3	3	5
79	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	1	5	3	2
80	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3

Anexo 6: Propuesta de Valor

Vivimos en una sociedad donde una óptima gestión administrativa es fundamental para la buena marcha de las empresas, resultando cada día más evidente el hecho de que el clima organizacional ya no puede considerarse como un factor secundario de dicho proceso, debiendo ser tomado en cuenta para alcanzar satisfactoriamente las metas establecidas, ya que son las personas el principal generador de resultados en las organizaciones, hecho avalado por diversas investigaciones que demuestran que una influencia positiva de la Gestión administrativa puede mejorar significativamente el clima organizacional imperante, ya que la única forma de tener empresas fuertes es a través de empleados capacitados, satisfechos y comprometidos

Por otra parte, desarrollo de la presente investigación adaptada adecuadamente para ser aplicada a la universidad objeto de estudio la convierte en una innovación que puede reportar importantes avances en beneficio no solo de los trabajadores de la empresa, sino también de otras instituciones educativas (o no) y aun de toda nuestra sociedad, ya que mejorar hoy nuestra gestión administrativa reportara a corto plazo beneficios innegables incluido el incremento del prestigio de la universidad.