UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, 2019

TESIS

PRESENTADO POR:

MARILIA TERESA CALDERON CHIPANA

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOQUEGUA – PERÚ

2020

032

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN

EL JURADO DICTAMINADOR, SEGÚN RESOLUCIÓN N° 0344 - 2020 - UNAM

CONFORMADO POR:

PRESIDENTE: Dr. ROBERTO TITO CONDORI PEREZ

PRIMER MIEMBRO: MG. JESUS EFRAIN MACEDO GONZALES

SEGUNDO MIEMBRO: Dr. ROBINSON BERNARDINO ALMANZA CABE

HA CALIFICADO LA TESIS TITULADA:

"GESTION ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, 2019".

ASESOR: Dra. FLORENCIA BEATRIZ HERRERA CORDOVA

TESISTA: Bach. MARILIA TERESA CALDERON CHIPANA

TERMINADA LA SUSTENTACIÓN Y DEFENSA DE LA TESIS, DICTAMINA COMO:

APROBADO POR MAYORIA CON EL CALIFICATIVO DE: REGULAR OBTENIENDO LA NOTA DE: DOCE (12)

QUEDANDO EXPEDITO PARA QUE SE LE CONFIERA EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

EN FE DE ELLO QUEDA ASENTADA LA PRESENTE ACTA.

MOQUEGUA, 16 DE JULIO DEL AÑO 2020

Presidente del Jurado

Primer Miembro

Segundo Miembro

Tesista

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo para toda mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento a la Universidad Nacional de Moquegua y a todas sus autoridades, por permitirme concluir una etapa de mi vida, también dar gracias por la paciencia, la orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

También agradezco a mi asesora de tesis quien, con experiencia, conocimiento y motivación me orientó en la investigación, por sus consejos, enseñanzas, el apoyo y sobre todo la amistad brindada en estos momentos de mi vida.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación parte de la necesidad de conocer las dimensiones de la gestión administrativa que contribuyen positiva y negativamente en el clima laboral de los trabajadores, de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, por tal motivo, esta investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019. Se trata de una investigación de tipo básica, con un diseño no experimental/transaccional, con un enfoque cuantitativo, donde la población estuvo conformada por ochenta y cinco trabajadores administrativos, sin la necesidad de aplicar una muestra, debido a que la misma es un número reducido y manejable. Se aplicó dos cuestionarios para determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio, el primer instrumento aplicado de la variable gestión administrativa tiene un Alfa de Cronbach de 0,943., de igual forma, el instrumento aplicado a la variable clima laboral nos da un alfa de Cronbach de 0,971. Ambos con un alto grado de confiabilidad, como resultados se obtuvo un Chi cuadrado de 0,000 que evidencia la existencia de una relación directa, indicándonos que ha mejor gestión administrativa se tendrá mejor clima laboral. Asimismo, existen suficiente evidencia estadística que arroja una significancia asintótica bilateral de P: 0,000, por lo que se concluyó que, la gestión administrativa sí se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019, por lo que se recomienda continuar promoviendo y fortaleciendo a través de charlas de coordinación y capacitación a su personal profesional y técnico de las áreas que está a cargo, poniendo principal énfasis en mejorar la planificación, organización, dirección y control, logrando así mejores resultados tanto administrativos como institucionales, ya que a mejor conocimiento en gestión administrativa mejor será su clima laboral.

PALABRAS CLAVES: Gestión, administración, dimensiones, variable, planificación, organización, control.

ABSTRACT

This research work starts from the need to know the dimensions of administrative management that contribute positively and negatively to the working environment of workers, from the administration office at the headquarters of the Regional Government of Moquegua, for this reason, this The objective of the research was to: Determine the relationship between administrative management and the work environment in the workers of the Administration office at the headquarters of the Regional Government of Moquegua, 2019. It is a basic research, with a design non-experimental / transactional, with a quantitative approach, where the population consisted of eighty-five administrative workers, without the need to apply a sample, since it is a small and manageable number. Two questionnaires were applied to determine the relationship between the two study variables, the first instrument applied to the administrative management variable has a Cronbach's Alpha of 0.943. Likewise, the instrument applied to the work climate variable gives us a Cronbach's alpha of 0.971. Both with a high degree of reliability. As a result, a Chi-square of 0.000 was obtained, which shows the existence of a direct relationship, indicating that better administrative management will lead to a better working environment. Likewise, there is sufficient statistical evidence that shows a bilateral asymptotic significance of P: 0.000, so it was concluded that administrative management is significantly related to the working environment of administrative workers at the headquarters of the Regional Government of Moquegua, 2019, therefore, it is recommended to continue promoting and strengthening, through coordination and training talks, its professional and technical personnel in the areas it is in charge of, putting the main emphasis on improving planning, organization, management and control, thus achieving better results both administrative as well as institutional, since the better the knowledge in administrative management, the better your working environment will be.

KEY WORDS: Management, administration, dimensions, variable, planning, organization, direction and control

ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO……ii
DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTOS iv
RESUMEN v
ABSTRACT..... vi
ÍNDICE DE TABLAS x
ÍNDICE DE FIGURAS……..xi
I. INTRODUCCIÓN.....12
1.1. Descripción y formulación del problema 12
1.1.1. Formulación del problema 15
1.1.2. Interrogante general..... 15
1.1.3. Interrogantes secundarias 15
1.2. Antecedentes del estudio 15
1.3. Objetivos 23
1.3.1. Objetivo general.....23
1.3.2. Objetivos específicos.....23
1.4. Justificación e importancia..... 24
1.5. Hipótesis 26
1.5.1. Hipótesis general 26
1.5.2. Hipótesis específicas 26
II. MARCO TEÓRICO.....28
2.1. Gestión administrativa 28
2.1.1. Antecedentes y evolución de la gestión administrativa 28
2.1.2. Dimensiones de la gestión administrativa..... 30
2.2. Clima laboral 32
2.2.1. Antecedentes del clima laboral..... 32
2.2.2. Dimensiones del clima laboral..... 35
III. MARCO METODOLÓGICO 39
3.1. Tipo y nivel de investigación..... 39
3.1.1. Tipo de investigación 39
3.1.2. Nivel de investigación 39
3.1.3. Diseño de investigación..... 39

3.2. Ámbito temporal y espacial 40
3.2.1. Ámbito temporal 40
3.2.2. Espacial 40
3.3. Población y Muestra 41
3.3.2. Muestra 41
3.4. Instrumentos 42
3.5. Procedimientos 42
3.5.1. Técnica 42
3.5.2. Operacionalización de variables 43
3.5.2.1. Variable 1 43
3.5.2.2. Variable 2 43
3.5.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos 46
3.5.3.1. Validación de los instrumentos 46
IV. RESULTADOS 50
4.1. Resultados 50
4.1.1. Análisis de resultados de los datos generales 50
4.1.2. Descripción de los resultados 54
4.1.2. Resultados para la variable gestión administrativa 56
4.1.2.1. Resultados de las dimensiones de gestión administrativa 57
4.1.3. Resultados para la variable clima laboral 61
4.1.3.1. Resultados de las dimensiones de clima laboral 62
4.2. Comprobación de hipótesis 67
4.2.1. Prueba de normalidad 67
4.2.1.1. Hipótesis general 69
4.2.1.2. Prueba de hipótesis específicas 70
DISCUSIÓN 75
CONCLUSIONES 77
RECOMENDACIONES 79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 81
ANEXOS 86
ANEXO 1. Base de datos: Variable gestión administrativa 87
ANEXO 2. Base de datos: Variable clima laboral 89
ANEXO 3. Matriz de consistencia 97
ANEXO 4**.** Instrumentos de investigación 98

ANEXO 5. Fichas de validación de instrumentos…….....….103
ANEXO 6. Tablas de Frecuencia ……..111
ANEXO 7. Autorización para la investigación……..136
ANEXO 8. Cantidad de trabajadores administrativos…….……137
ANEXO 9. Carta del Informe del Proyecto de Investigación presentado al Gobierno Regional de Moquegua…….....139

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Personal Administrativo de la Oficina de Administración 41
Tabla 2 Variable independiente: Gestión administrativa 44
Tabla 3 Variable dependiente: Clima laboral 45
Tabla 4 Validación del instrumento de gestión administrativa.....47
Tabla 5 Validación del instrumento de clima laboral 47
Tabla 6 Rangos para la interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach 48
Tabla 7 Estadísticas de fiabilidad de la variable gestión administrativa.....49
Tabla 8 Estadísticas de fiabilidad de la variable clima laboral 49
Tabla 9 Edad de los trabajadores administrativos. 50
Tabla 10 Sexo los trabajadores administrativos 51
Tabla 11 Nivel de educación de los trabajadores administrativos.....52
Tabla 12 Tiempo de servicio de los trabajadores administrativos.....53
Tabla 13 Baremos para el análisis de la variable gestión administrativa.....55
Tabla 14 Baremos para el análisis de la variable clima laboral.....55
Tabla 15 Variable gestión administrativa 56
Tabla 16 Dimensión planeación de la variable gestión administrativa.....57
Tabla 17 Dimensión organización de la variable gestión administrativa.....58
Tabla 18 Dimensión dirección de la variable gestión administrativa.....59
Tabla 19 Dimensión control de la variable gestión administrativa.....60
Tabla 20 Resultados de la variable clima laboral 61
Tabla 21 Dimensión autorrealización de la variable clima laboral.....62
Tabla 22 Dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral.....63
Tabla 23 Dimensión supervisión de la variable clima laboral.....64
Tabla 24 Dimensión comunicación de la variable clima laboral.....65
Tabla 25 Dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral 66
Tabla 26 Las pruebas de normalidad.....68
Tabla 27 Rangos de correlación.....68
Tabla 28 Prueba de chi Cuadrado 69
Tabla 29 Prueba de chi Cuadrado 71
Tabla 30 Prueba de chi Cuadrado 72
Tabla 31 Prueba de chi Cuadrado 73
Tabla 32 Prueba de chi Cuadrado 74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Bases para un buen clima laboral....34
Figura 2 Factores que influyen en el clima laboral....34
Figura 3 Edad de los trabajadores administrativos....50
Figura 4 Sexo de los trabajadores administrativos....51
Figura 5 Nivel de educación de los trabajadores administrativos....52
Figura 6 Tiempo de servicio de los trabajadores Administrativos. 53
Figura 7 Resultados de la variable gestión administrativa....56
Figura 8 Resultados de la dimensión planeación de la variable gestión administrativa....57
Figura 9 Resultado de la dimensión organización de la variable gestión administrativa....58
Figura 10 Resultado de la dimensión dirección de la variable gestión administrativa....59
Figura 11 Resultados de la dimensión control de la variable gestión administrativa....60
Figura 12 Resultados de la variable clima laboral 61
Figura 13 Resultados de la dimensión autorrealización de la variable clima laboral 62
Figura 14 Resultados de la dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral....63
Figura 15 Resultados de la dimensión supervisión de la variable clima laboral 64
Figura 16 Resultados de la dimensión comunicación de la variable clima laboral 65
Figura 17 Resultados de la dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral....66

I

INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción y formulación del problema

A nivel internacional el problema más común en las entidades públicas en su afán por ser más eficientes en todas sus unidades de organización y sistemas administrativos, son sus recursos humanos, por ende, vienen desarrollando una serie de actividades y utilización de recursos en lo más óptimo que sea posible, ya que esta tarea es difícil por la cantidad que tiene de personal y estos tienen diferentes intereses particulares, formas de pensar y percibir las cosas. Ya que lo primordial en toda entidad pública es su capital humano, cuyo desempeño de sus labores depende directamente y de gran medida en la efectividad de la entidad.

A nivel nacional, el funcionamiento de los tres poderes del Estado, los tres niveles de gobierno y los diez Organismos Constitucionales Autónomos del Perú, las mismas que tienen una mínima prioridad en fortalecer el talento humano, por lo que en la realidad de algunas organizaciones el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, no se llegan a alcanzar al cien por ciento, Por ende, es importante y necesario que la organización cuente con un clima laboral favorable articulando una buena gestión administrativa, logrando afianzar la organización hacia la adquisición de los objetivos estratégicos y personales. En ese sentido, se entiende que en las entidades públicas deben contar con un personal administrativo efectivo que brinde un trabajo de calidad a los administrados; ello implica que la gestión en la entidad se lleve de manera eficaz.

Pérez (2010) al respecto afirmó que: hoy es importante que todas las instituciones mantengan un clima favorable, si existe un excelente clima laboral van a poder desempeñarse mejor y por ende, tendrán una calidad de vida favorable en lo personal, y así, aportar lo mejor de sí, para el logro de objetivos de la organización. Y de esa forma diferenciarse de las demás.

En la administración pública peruana, en un contexto de necesidad de calidad en los servicios hacia la población; el tema de gestión eficiente y clima laboral adecuado no es ajeno a la búsqueda de una entidad efectiva.

En nuestra región y el País, los funcionarios públicos han sido objetados durante muchos años, debido a que, bajo la apreciación de la población, son estos los que sin hacer nada, llevan el dinero a sus bolsillos. Así mismo, otro problema por el cual afronta el Estado, es que el personal no cuenta con herramientas tecnológicas modernas que faciliten su trabajo y sin en todo caso los hay, no cuenta con el personal calificado para hacerlo uso y sacarle su máxima ventaja del mismo.

La Oficina de Recursos Humanos en cumplimiento de sus actividades ha diagnosticado que durante los últimos años en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, los trabajadores, en general, muestran su insatisfacción con el clima laboral, transformándose en un factor preocupante para los funcionarios públicos y/o gerentes públicos de cada órgano de apoyo; el esfuerzo del factor humano es vital para la dinámica de cualquier organización por lo que se debe atender prioritariamente la atención a sus integrantes. Las organizaciones en el mundo actual, como entes dinámicos tienen la gestión del talento humano una vasta oportunidad y reto a la vez que determinará el éxito o el fracaso de una entidad. En este sentido, para toda organización, como la sede central del gobierno regional de Moquegua, el clima laboral es un aspecto muy relevante que se debe atender desde la oficina de Administración para lograr altos niveles de eficacia y eficiencia laboral, ya que este influye directamente en la satisfacción laboral en sus trabajadores reflejándose en los resultados laborales, conocer el nivel del clima laboral permite a las organizaciones contar con un indicador de satisfacción laboral, información base y fuente de éxito de la organización.

Asimismo, la oficina de recursos humanos ha determinado según sus actividades de monitoreo, que existen algunos casos en las que las relaciones interpersonales, son pocas efectivas y afectivas ya que se evidencian un bajo clima laboral del personal administrativo; según la

evaluación trimestral de enero a marzo 2019, ha identificado que, de los 812 trabajadores administrativos en toda la institución, existe una calificación negativa de funciones y desempeño laboral. La comisión de evaluación ha calificado los logros y metas alcanzadas a la fecha, que consta de 530 actividades. Como resultado se detalla que el 100% de las actividades operativas ejecutadas por los responsables de los órganos y unidades orgánicas, un 13% tiene una calificación muy buena, un 26 % tiene calificación buena, un 23% tiene calificación regular, un 14 % tiene calificación mal, un 20% tiene calificación muy mala y un 4 % no presenta algún tipo de observación ni calificación. La calificación negativa hace referencia al incumplimiento y demora de la programación funcional trimestral, al no registrar logros concretos y la ausencia de una consistente documentación.

El personal administrativo que labora en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua se ve afectado por los diferentes factores que incurren en su desempeño laboral, algunos de ellos son los distintos estilos de liderazgo de los jefes que duran tan poco tiempo en su cargo, la deficiente comunicación interpersonal, la alta rotación del personal sin previo aviso, la preocupación que recae en la falta de los valores en la institución y lo valores personales, generando un descontento que percute en los ambientes de cada oficina, gestando climas laborales ambiguos, tensos y autoritarios por parte de la alta dirección, merman en la eficacia del personal en sus actividades sin perder de vista el comportamiento de éste, que en el común de los casos se toman como desafíos o indiferentes ante lo que sucede en la entidad pública, perjudicando directamente en el servicio con el ciudadano.

Analizando el planteamiento anterior, surge la necesidad de considerar y determinar la relación de la gestión administrativa y el clima laboral del personal administrativo en la oficina de administración de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua; a fin de elevar los niveles de productividad y excelencia, proporcionando, además, recomendaciones y sugerencias que otorguen a los trabajadores progresar un trabajo en equipo para alcanzar los objetivos de la institución.

1.1.1. Formulación del problema

1.1.2. Interrogante general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2019?

1.1.3. Interrogantes secundarias

a. ¿Qué relación existe entre la dimensión planificación y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019?

b. ¿Qué relación existe entre la dimensión organización y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019?

c. ¿Qué relación existe entre la dimensión dirección y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019?

d. ¿Qué relación existe entre la dimensión control y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019?

1.2. Antecedentes del estudio

A nivel internacional encontramos a Montoya (2014) en su trabajo de investigación titulado: *"Gestión Administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato, Ecuador*". Las técnicas e instrumentos aplicados fueron: la encuesta con cuestionario estructurado, tipo de investigación básica, correlacional, dónde el problema principal fue: ¿De qué manera influye la inadecuada gestión administrativa en el deficiente desempeño laboral? cuya conclusión general fue:

“Alhice” no cuenta con un modelo de gestión administrativa, por lo que necesita una herramienta administrativa, complementó el talento humano de la empresa y asimismo se requiere un control interno verdadero y una correcta evaluación que determine la eficiencia del personal en la empresa.

Por su parte, García (2015) en su trabajo de investigación de pregrado denominado “*El Clima laboral en los/as colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V.”,* dónde su objetivo general fue: Establecer el clima laboral en los/as colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V.”, la investigación fue de tipo descriptiva, no experimental, con una población de 29 personas, cuyos resultados fueron que:

El clima laboral del área administrativa, es satisfactorio, enfatizando la buena comunicación y relación entre compañeros, así mismo con jefes, lo que devela las posibilidades de un fortalecimiento a corto plazo y sus conclusiones manifiestan que la comunicación ascendente y descendente no es la adecuada lo que permite una valoración a mediano plazo para nutrir este aspecto, en torno a la remuneración el personal, se percibe que esta debería de mejorar, brindando oportunidad de desarrollo personal, en un marco de superación e igualdad de oportunidades.

Aquino (2016) en su trabajo de investigación titulado: *“La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral de la asociación de agricultores las avispas”*, la técnica empleada fue la encuesta y como herramienta, el cuestionario aplicado a 37 individuos, el estudio fue de diseño aplicado, descriptivo, cuyo problema general fue ¿Cuáles son los factores que inciden en el bajo rendimiento laboral de quienes conforma la Directiva de la Asociación de Agricultores las Avispas?, cuya conclusión arribó a:

La asociación no cuenta con un reglamento interno ni manual de funciones bajo el cual se rijan los miembros de la asociación para el

desarrollo de las actividades y la oportuna toma de decisiones, asimismo diseñar un manual orgánico funcional, mediante el cual se detallen las responsabilidades y procesos que deberán seguir cada una de las partes quienes conforman la misma.

Zans (2017) en su trabajo de investigación titulado: *"Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN- Managua en el periodo 2016",* cuya técnica de estudio fue de diseño básico aplicada, descriptiva, con cuestionario aplicados, abordando las siguientes conclusiones:

i) Se presenta un clima organizacional optimista en su mayoría, ubicándose como medianamente favorable y desfavorable, se practica un liderazgo aceptable, sin existir una disposición por un adecuado clima organizacional. ii) Pese a que se realizan las tareas en los plazos establecidos, el desempeño laboral es bajo puesto que las decisiones se toman de manera individual y no existe una planificación para capacitaciones. iii) Los colaboradores, docentes y administrativos, refieren que, al mejorar el clima organizacional, el desempeño laboral también mejora y al igual que la interacción entre el personal, ya que se sentirían en un ambiente grato.

A nivel nacional tenemos a Morán (2018) en su trabajo de investigación de posgrado denominado *"Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores de la Morgue Central de Lima del Instituto de Medicina Legal del Perú – 2014",* donde el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral según los trabajadores de la Morgue de Lima del Instituto de Medicina Legal del Perú, el método empleado de la investigación fue el hipotético-deductivo, de diseño no experimental, de nivel correlacional de corte transversal, la población estuvo conformada por 143 trabajadores, donde arribó a las siguientes conclusiones:

La gestión administrativa se relaciona alta y significativamente con el clima laboral según los trabajadores de la Morgue Central de Lima del Instituto de Medicina Legal del Perú 2014, habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,723 que representó una alta correlación entre variables.

Alván (2018) en su trabajo de investigación de posgrado denominado *"La gestión administrativa y el clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Bellavista, Callao 2018",* donde tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Bellavista del año 2018; el método empleado en la investigación fue el Hipotetico deductivo, esta investigación utilizó para su proposíto el diseño no experimental de nivel correlacional, donde se aplicó dos cuestionarios para ambas variables, a una población de 175 trabajadores, dónde arribó a las siguientes conclusiones:

Existe evidencia significativa para afirmar que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Bellavista del año 2018; siendo que el coeficiente Rho de Spearman de 0,815 demotró una alta relación entre ambas variables.

Lopez (2018) en su trabajo de investigación de pregrado denominado "*El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL Huari en el Año 2017"*. Donde el objetivo general de la investigación fue determinar el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL Huari en el año 2017, el diseño de la investigación fue no experimental transeccional-correlaciona, la población de estudio fueron 22 trabajadores administrativos, cuyos resultados obtenidos demuestran que existe correlación Spearman Rho=0,790 grado positivo alta, con significancián asintótica bilateral (0,000) menor que (0,005) entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Y conclusiones:

La motivación laboral es importante en instituciones públicas y privadas, el trabajador motivado, satisfecho, bien remunerado, querido, su labor se vuelve una diversión, pero cuando carece de vacaciones, beneficios, desconoce los objetivos de la empresa, el ambiente que se encuentra es sofocante sin ventilación y reducido, se desmotiva, cae en estrés y ve al trabajo como carga; esto hace que el desempeño sea deficiente, quejas y desconfianza del usuario.

Gutiérrez (2017) en su trabajo de investigación titulado: *"Gestión administrativa y el clima laboral en la empresa de inversiones INKAVE S.A.C. en el distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2017",* el tipo de investigación fue aplicada, nivel de investigación correlacional y diseño de investigación no experimental, la población del estudio estuvo conformada por 37 colaboradores de atención y ventas de la empresa. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores de la empresa de inversiones INKAVE S.A.C. en el distrito de SJL, 2017, cuyas conclusiones fueron:

Evidentemente existe correlación moderada Rho =0,591 Sig. esto justificó en que el clima laboral fue sentido como Regular en un 81,1% de los trabajadores y el 78,40% mencionaron que la Gestión administrativa también es regular.

Carmen (2015) en su trabajo de investigación titulado: *"Gestión administrativa y clima laboral en las instituciones educativas RED N° 01 UGEL Ventanilla, Lima 2014",* la investigación realizada fue de tipo básico, de diseño no experimental, de nivel correlacional, de corte transversal, y de enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 184 docentes y la muestra fue de tipo censal, el problema general fue: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en las instituciones educativas de la Red Educativa N° 01 Pachacútec- UGEL Ventanilla, año 2014? Cuyos resultados fueron:

Según el análisis estadístico de independencia y correlación realizado a través de Chi cuadrada y el Rho de Spearmen, se observa que existe entre gestión administrativa y el clima laboral con una relación positiva y significativa (Rs = 0,525, p=0,000), por lo que se ha determinado que existe una relación directa con grado moderado y altamente significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en las instituciones educativas de la Red Educativa N° 01 Pachacútec- Ventanilla, año 2014.

Bonifacio (2015) en su trabajo de investigación titulado: *"Relación entre gestión administrativa y clima laboral de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana-2014",* la investigación realizada fue de tipo sustantiva de diseño no experimental, transversal descriptiva- correlacional, con una población de 136 trabajadores determinándose en una población finita, se elaboró dos instrumentos validados a jucio de expertos y determinados su confiabilidad, mediante el estadístico de Alpha de Cronbach dado que es una escala de Likert. El problema general fue: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima laboral de la DRELM 2014? Cuyos resultados arribaron a lo siguiente:

La gestión administrativa está relacionada directamente con el clima laboral, con un valor de Rho de Spearman de 5,81 y un valor p= (p<,05) por lo que se rechazó la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna, confirmando la relación entre las variables gestión administrativa y clima laboral, cabe destacarse que esta relación es de una magnitud alta.

Allpas (2018) en su trabajo de investigación titulado: "*Gestión del personal y clima laboral en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali- ANA 2018",* la investigación realizada fue de tipo no experimental, diseño correlacional transeccional, se trabajó con una muestra de 45 trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua en Ucayali, a quienes se les aplicó el cuestionario para medir la gestión del personal y un cuestionario para determinar el clima laboral, el problema general fue: ¿Cuál es la relación entre la gestión del

personal y clima laboral en los trabajadores en la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali- ANA, 2018?, cuyas conclusiones arribaron a lo siguiente:

La relación entre la gestión del personal y el clima laboral en la Autoridad Administrativa del Agua- Ucayali, 2018, es positiva medianamente considerable.

Reyes (2015) en su trabajo de investigación titulado: *"Gestión administrativa y desempeño laboral administrativo en tres instituciones educativas Comas, 2014",* la investigación realizada obedece a un tipo básico, descriptivo correlacional y de diseño no experimental, transversal. Los instrumentos fueron dos cuestionarios diseño en la escala de Likert para medir las variables en una población de 1690 docentes; la muestra constituyó 161 docentes cuyos resultados fueron los siguientes: Luego del procesamiento de los datos, y habiendo realizado un contraste de la hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión:

Existe relación directa entre la gestión administrativa y desempeño del personal administrativo de las instituciones educativas públicas de educación básica regular del distrito de Comas, 2014. Como se muestra en los resultados de la prueba de Spearman (Rho 0,598; p=0,000 < 0,05).

A nivel local tenemos a Zapata (2018) en su trabajo de investigación titulado: *"Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017"*, la investigación realizada fue de tipo básica, diseño no experimental transversal, descriptiva correlacional, cuya población y muestra fue de 32 trabajadores del Instituto de Medicina Legal. El problema general de la investigación fue: ¿Existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017? Cuyos resultados fueron los siguientes:

En cada caso de los objetivos específicos existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral, con un margen de error del 5%, recomendándose lo siguiente; fomentar y elaborar planes y programas de incentivos y estrategias motivacionales dirigidas a premiar la iniciativa, la capacidad creativa y las buenas prácticas de los trabajadores integrantes de la entidad.

Laura (2019) en su trabajo de investigación titulado: *"Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018",* la investigación realizada fue de tipo aplicada, con un diseño transaccional y no experimental, se aplicaron cuestionarios como instrumentos a una muestra de 116 trabajadores de la Municipalidad, el problema general fue: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018? Cuyos resultados fueron, un Rho de Pearson de 0,774, que evidencia la existencia de una correlación positiva alta, indicándonos que a mejor gestión administrativa se tendrá mejor un clima institucional. Asimismo, existe suficiente evidencia estadística que arroja una significancia asintótica bilateral de p=0,000 por lo que se concluyó:

La gestión administrativa sí se relaciona significativamente con el clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018.

Flores (2018) en su trabajo de investigación titulado: *"Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio- Moquegua, 2016",* la investigación realizada fue de tipo aplicada, se enmarcó dentro del diseño de investigación no experimental- transversal, el nivel de investigación es correlacional, la población fue de 23 trabajadores administrativos, cuyo objetivo general fue: Determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio, teniendo como resultados:

Que existe evidencia estadística para afirmar que el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio, con un nivel de significancia del 5%.

Yauri (2015) en su trabajo de investigación titulado: *"Cultura organizacional y clima laboral del personal administrativo en la Sede Central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua, año 2015",* la investigación realizada fue de tipo aplicada con un diseño de no experimental transeccional, correlacional, con una muestra de 83 trabajadores administrativos, se aplicó como herramienta de recolección de datos dos cuestionarios para ambas variables, el problema general fue ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional con el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua, año 2015?, cuyas conclusiones arribaron a lo siguiente:

Se ha determinado, que existe evidencia estadística para afirmar que la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, tiene una relación directa (p=0,000) con el clima laboral del personal administrativo de la sede central en la MPMN, en el año 2015.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

a. Determinar la relación que existe entre la dimensión planificación y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

b. Determinar la relación que existe entre la dimensión organización y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

c. Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

d. Determinar la relación que existe entre la dimensión control y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

1.4. Justificación e importancia

La presente investigación se realizó con la finalidad determinar la relación de la gestión administrativa y el clima laboral en el personal administrativo de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua. Está presente investigación buscó abordar los aspectos más relevantes de la gestión administrativa con el fin de mejorar el clima laboral en el Gobierno Regional de Moquegua.

1.4.1. Justificación teórica

Actualmente, si bien es cierto existen trabajos de investigación sobre la gestión administrativa y el clima laboral, entre otros, actualmente, no hay reportes de investigaciones sobre estos temas en específico en la región de Moquegua. De esta forma, desde la perspectiva teórica las conclusiones a las cuales se llegó en el presente trabajo, será un aporte a la epistemología científica en donde se analizará si la causa principal en la gestión administrativa con el clima laboral, teniendo como objetivo de estudios los administrativos de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

Al mismo tiempo se buscó determinar la relación que pudiera existir con las variables de la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua, de esta manera describir y explicar sus dimensiones, componentes y relaciones.

1.4.2. Justificación práctica

Con los resultados obtenidos por esta investigación, se hará entrega de un informe con las principales conclusiones y recomendaciones a la oficina de administración del Gobierno Regional de Moquegua, contribuyendo de esta manera en el proceso de mejora continua en dicha institución y su personal administrativo.

Asimismo, la investigación tuvo un fin práctico, ya que canaliza todos los conocimientos para una mayor comprensión con las dimensiones de la variable gestión administrativa y su relación con el clima laboral.

1.4.3. Justificación metodológica

Con la finalidad de poder cumplir los objetivos del presente estudio, en lo referido a la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, se utilizó la metodología descriptiva en un primer momento, a fin de levantar información de las fases de la gestión administrativa existentes, así como de las dimensiones del clima laboral actual en la institución.

Lo antes descrito, permitió plantear recomendaciones y propuestas de mejoramiento sobre el ambiente de trabajo, que dinamicen las fases de la gestión administrativa a través de alternativas que coadyuven a un perfeccionamiento de las relaciones interpersonales en la oficina de administración, téngase presente que las fases del clima laboral es relevante porque comprende completamente aquellas etapas más o menos organizadas o estructuradas, que tienen por objeto proveer a las personas de conocimientos, capacidades profesionales y competencias necesarias y autosuficiente para realizar una excelente gestión administrativa en la institución.

1.4.4. Importancia

La presente investigación es sustancial, por cuanto se analizó al personal de la oficina de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, en cuanto a la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de sus actividades realizadas dentro del entorno profesional del personal administrativo que labora en la entidad.

Por otra parte, en cuanto al alcance, esta investigación permitió beneficiar directamente a la institución, ya que abrió nuevos caminos conociendo las causas principales, como factores positivos y negativos en la relación de la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, de esta manera, si se cuenta con un buen conocimiento en las dimensiones de la gestión administrativa el clima laboral resultará favorable para la entidad, lo que constituye el pilar fundamental, para el logro de los objetivos y metas institucionales.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

1.5.2. Hipótesis específicas

a. Existe relación significativa entre la dimensión planificación y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

b. Existe relación significativa entre la dimensión organización y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

c. Existe relación significativa entre la dimensión dirección y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

d. Existe relación significativa entre la dimensión control y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

II

MARCO TEÓRICO

2.1. Gestión administrativa

2.1.1. Antecedentes y evolución de la gestión administrativa

Se conoce que la praxis de la administración, se ha venido presentando y que su existencia ha sido inherente a las actividades del ser humano, desde aquellos albores, hasta las antiguas civilizaciones como la Mesopotámica, Grecia, Roma fueron tangibles sus resultados de la práctica administrativa en diversos sectores como son: la producción, política, entre otros, con el advenimiento de Frederick, W. Taylor y la escuela de administración científica, se dio paso al estudio general de administración como disciplina.

Calix (2011) para los siglos IV y III a.C. los principales filósofos de la época como Sócrates, Platón y Aristóteles ya habían realizado importantes aportes en el terreno de la gestión administrativa, por lo que sostiene que la administración y las organizaciones son productos de su momento y su contexto histórico y social, por tanto, la evolución de la gestión administrativa se entiende en términos de cómo han resulte las personas las cuestiones de sus relaciones en momentos concretos de la historia.

Ramírez (2002) identifica a Frederick W. Taylor y Henry Fayol, como los padres de la administración científica o clásica, por la elaboración de sus teorías como el resultado de sus investigaciones que realizaron en las fábricas. Identificándose a la fecha el concepto de administración con gestión administrativa, al señalar y demostrar que dicho término evolucionó hasta ser equivalente de dirección, gestión y gerencia.

(Pérez, 1982, p.104) sostiene que la gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso

administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

Anzola y Sérvulo (2002) menciona que “gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”.

Louffat (2013) manifiesta que está constituida por los elementos básicos y necesarios para poder desarrollar una administración aplicada al potencial humano: Planeación, organización, dirección y control.

La Gestión Administrativa es aquella que emplean lo disponible, sean recursos escasos para alcanzar objetivos organizacionales. Ello es posible a través de 4 funciones particulares: planeación, organización, dirección y control.

En consecuencia, la gestión administrativa es lograr que las cosas se hagan de la mejorar manera posible, utilizando los recursos disponibles para alcanzar los objetivos, estos recursos pueden ser: humanos, financieros, materiales, entre otros; ésta se realiza, mediante un conjunto de acciones con las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través de ejecución del proceso administrativo que consiste en planear, organizar, dirigir y controlar.

La elevación de la productividad, preocupación quizá la de mayor consideración, actualmente, en el campo económico social, depende, por lo dicho, de la apropiada administración de las empresas, ya que si cada célula de esa vida económica social, es eficiente y productiva, la sociedad misma conformada por ellas, tendrá que serlo.

Se puede concluir manifestando que la envergadura de la administración radica en que: se utiliza en todo estándar de organismo social; el éxito de una organización necesita directa e indirectamente de una buena administración; una apropiada administración eleva la productividad de la empresa; la eficiente técnica administrativa

promueve y posiciona el desarrollo; la administración en las organizaciones grandes es indiscutible y esencial; la aplicación de administración en la pequeña y mediana empresa es la única facultad de competir, Barrenechea (2018).

2.1.2. Dimensiones de la gestión administrativa

Soria (2013) considera que las dimensiones de la gestión administrativa deben comenzar por el diseño organizacional sosteniendo dimensiones estructurales (formalización, especialización, Jerarquía de autoridad, centralización, profesionalismo y razones del personal) como dimensiones contextuales (tamaño, tecnología, entorno, metras y estrategias y la cultura organizacional).

Corvo (2018) sostiene que los procesos de la gestión administrativa deben realizarse adecuadamente para que se lleve a cabo el desempeño efectivo en cada una de las funciones administrativas, por lo que propone las siguientes dimensiones: Planeación, organización, dirección o ejecución y control.

Gómez (2007) considera que las dimensiones de la gestión administrativa que debe priorizar una institución son las siguientes; planeación, organización, dirección, control, comunicación, liderazgo y motivación.

Chiavenato (2009) señala la planeación, organización, dirección y control constituyen el proceso administrativo. Cuando se consideran por separado, planeación, organización, dirección y control constituyen funciones administrativas; cuando se toman en conjunto, en un enfoque global para alcanzar los objetivos conforman el proceso administrativo.

(Pérez, 1982, p.104) sostiene que las dimensiones de la gestión administrativa es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control.

Para esta presente investigación, se trabajó con las dimensiones propuestas por el autor Pérez, las cuales se ubicaron específicamente relacionadas con la realidad que se observa en la Oficina de Administración de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, dichas dimensiones son:

a. Planeamiento

Es diseñar un futuro visualizado e identificar las actividades y acciones y presupuesto, elaborar planes, programas y proyectos. Asimismo, es un proceso que permite realizar una gestión razonable que responda las siguientes interrogantes: ¿Qué hacer?, ¿Cómo hacer?, ¿Por qué hacer?, ¿Cuándo hacer?, ¿Cuánto hacer?, Con quién hacer?

b. Organización

Estructura y relaciones que debe existir entre las funciones, niveles y actividades humanas y materiales de una organización, con el propósito de alcanzar su más alta eficiencia dentro del contexto de plan y objetivos establecidos. También se puede entender como el acto de sistemas.

Elementos de la organización:

- Estructura.
- Sistematización.

Tipos de organización:

- Organización lineal.
- Organización formal.
- Organización Funcional.
- Organización por procesos.

c. Dirección

Es el acto de influir en los integrantes de una determinada organización, de tal manera se contribuya al logro de metas laborales y grupales; por tanto, tiene que ver primordialmente con aspectos interpersonales de la administración. Implica también liderazgo, dirigir, influir y motivar al personal de la organización; comunicación

interna y externa; toma de decisión; delegación de función; desconcentración y segregación de funciones.

d. Control

Se basa en medir, evaluar y modificar tanto el desempeño individual y grupal en el aspecto laboral, para garantizar que los hechos sean acordes al plan y programa. Ello implica el anticipo y prevención, a través del monitoreo, la evaluación, verificación, orientación y retroalimentación del sistema.

El proceso básico de control comprende tres aspectos importantes:

- Establecer criterios.
- Medir el desempeño basado en criterios.
- Corrección de las variaciones respecto a criterios.

2.2. Clima laboral

2.2.1. Antecedentes del clima laboral

Carrillo (2017) definió el clima laboral como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización, son factores claves para el éxito de esta para que los trabajadores se sientan comprometidos y puedan desempeñarse mejor.

Rodríguez (1999) citado por García e Ibarra (2012) menciona que el clima laboral es un tema que se planteó en la década de los sesenta junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones.

Las perspectivas formalizantes de la escuela clásica, por otra parte, habían encontrado acerbas críticas por parte de enfoques de corte psicológico social, que tenían su origen en la Escuela de Relaciones humanas (Yauri, 2015).

Sandoval (2004) definió el clima laboral como el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de

los individuos.

Pérez (s.f.) es una mezcla de pensamientos, actitudes y costumbres conjuncionadas al interior de las organizaciones y que van en diversas direcciones y cuando se hallan en el mismo sendero, pero en sentido opuestos, eclosionan y se genera un problema que incide en las relaciones y armonía laboral, pero que también puede dirigirse en el mismo sentido produciéndose una inercia auténtica en comunicarse y tratarse con respeto.

El clima laboral ocurre entre un grupo de trabajadores conviviendo en un determinado lugar y se sub divide en directivos y trabajadores. Es una manera de contacto que se forja de 2 arranques y desde 4 aspectos principales:

- De directivo a directivo
- De directivo a trabajador
- De trabajador a directivo
- De trabajador a trabajador

La manera en la que se produzca ese encuentro, será el tipo de clima laboral que incidirá en la convivencia diaria entre los trabajadores, pudiendo ser positiva o negativa. Es por tal razón, la comunicación es un factor determinante para establecer relaciones de confianza más consistentes entre el personal de los distintos niveles y valerse de dinámicas de grupo, ayudará a mejorar la comunicación e integración, de manera especial con el personal de nuevo ingreso.

El clima laboral representa a su vez un acuerdo voluntario, en la que todo los miembros de una organización deben y pueden participar dejando de lado su nivel jerárquico, porque todos por igual, lo pasamos o disfrutamos cada día, pero eso depende de lo que cada uno aporte, pues cada uno de los trabajadores tiene el compromiso de su propio comportamiento, no sólo respetando las normatividades o documentos de gobierno interno, también con la firmeza de practicar valores propios y valores de la organización, si necesitamos transformar algo, debemos

empezar por plasmar el cambio en nosotros mismos, antes de intentar provocar cambios en los demás, y así sucesivamente hasta crear una inercia positiva que impulse el cambio general (Pérez, s.f.).

Figura 1

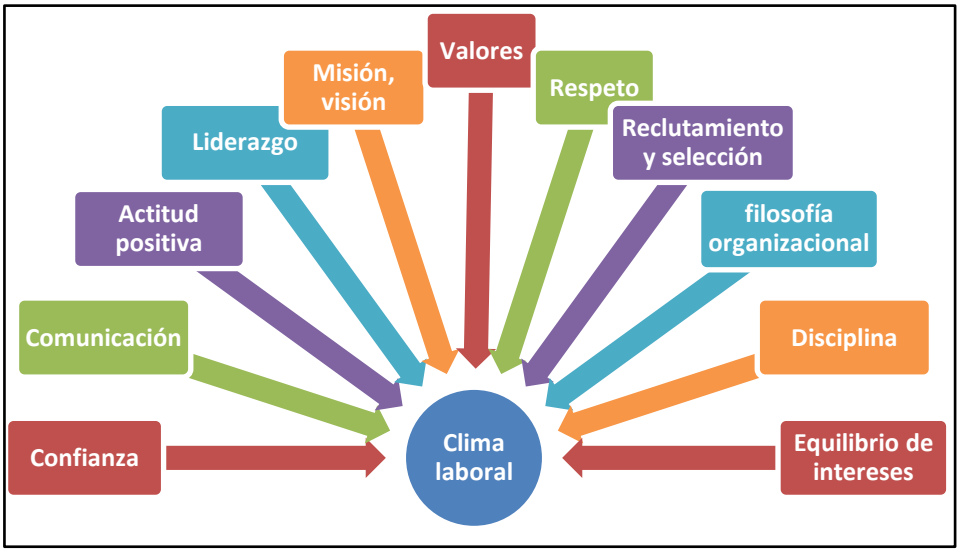
Bases para un buen clima laboral



Nota: El gráfico representa las bases para un buen clima laboral. Tomado de *Pérez* (s.f., p.17).

Figura 2

Factores que influyen en el clima laboral



Nota: El gráfico representa los factores que influyen en el clima laboral. Tomado de *Pérez* (s.f., p. 22).

Según lo comprendido el clima laboral son percepciones que tiene el colaborador frente al ambiente del trabajo, el trato que le brinda los funcionarios públicos o jefes de unidades de organizaciones, en este caso, y sobre las contribuciones que le brinda la entidad pública. Es por ello, para diagnosticar de manera idónea al clima laboral se recomienda conocer las diferentes dimensiones que ya están planteadas y han dado resultados acertados los que se han interesado en este tema, en las investigaciones anteriores.

2.2.2. Dimensiones del clima laboral

A continuación, según el autor se menciona las dimensiones para poder apoyarnos en la investigación.

Pritchard y Karasick (1973) implementan un instrumento donde miden la relación del clima laboral con el resultado de las unidades funcionales y la satisfacción de los individuos en el trabajo y estas están entregadas en 11 dimensiones:

Dimensión 1: Autonomía

Se entiende por la libertad que siente el trabajador respecto a la cooperación en cuanto a la toma de decisiones de la organización para buscar posibles soluciones ante un problema.

Dimensión 2: Conflictos y cooperación

En este punto se entiende al nivel que tiene el trabajador frente al apoyo que recibe de parte de la organización, puntos como facilitar temas sobre su trabajo, el apoyo material y temas de apoyo personal.

Dimensión 3: Relaciones sociales

En esta dimensión se entiende al punto del compañerismo que existe en el área de trabajo y algunas actividades que se permita crear ello.

Dimensión 4: Estructura

En este punto engloba a temas de orientación, las órdenes y las políticas que tiene la empresa y de alguna manera involucra de cómo desarrollar sus labores cotidianas.

Dimensión 5: Remuneración

Entiende al punto de cómo esta estructura sus bandas salarias y si están conforme a sus labores realizadas.

Dimensión 6: Rendimiento

Se perfecciona al punto en el cual el trabajador esté conforme con los trabajos realizados y la remuneración que percibe.

Dimensión 7: Motivación

Tareas o actividades que involucre el tema de motivación ya sea económico o crecimiento profesional.

Dimensión 8: Estatus

Se refiere a la jerarquización, rangos y cómo están diseñados estos y cuán importante para la organización.

Dimensión 9: Flexibilidad e innovación

Se entiende al punto de las organizaciones que tratan de innovar o crean algunas gestiones que le permitan mantener la mejora continua en sus servicios.

Dimensión 10: Centralización de la toma de decisiones

Se enfoca al punto de quién delega en cuanto a la toma de decisiones en temas de procedimientos y mantener los niveles jerárquicos.

Dimensión 11: Apoyo

Este punto se refiere al apoyo recibido por parte de los directivos de la organización, estas pueden ser, emocionalmente, económico entre otras (p. 126-146).

Carrillo (2017) clasifica al clima laboral en 5 dimensiones de las cuales son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Para la presente investigación se ha trabajado con las dimensiones propuestas por el autor Carrillo, las cuales se encuentran específicamente relacionadas con la realidad que se observa en la oficina de

administración de la sede central del gobierno regional de Moquegua, dichas dimensiones son:

Dimensión 1: Autorrealización

Conocido como crecimiento del colaborador, esto refiere a la valoración por parte de colaboradores referentes a las oportunidades recibidas por parte de la empresa en cuanto a su desarrollo personal, esto será reflejado por las muestras de interés y acciones de los jefes para alcanzar el éxito de sus colaboradores, estableciendo las metas y las acciones para lograr los objetivos.

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Se le llama a la manera de como los colaboradores se sienten parte de la institución, teniendo muy claro sus valores y el compromiso de esta, en otras palabras, se puede definir como la aceptación de los objetivos y valores la cual le genera la sensación de seguir siendo parte de la organización. En tal sentido, es muy importante que los colaboradores procedan con el espíritu de colaboración y tenga claro la definición de misión, visión, valores y se gane la calidad de vida laboral, donde las actividades pueden ser vistas como tareas estimulantes y que facilite un crecimiento en beneficio para el trabajador.

Dimensión 3: Supervisión

Los jefes deben dedicar apoyo a los empleados para mejorar las falencias del área, como también perfeccionar el normal trabajo, con propósito de desaparecer los tiempos muertos y aumentar la productividad; también se debe brindar una buena capacitación a los colaboradores para poder alcanzar los objetivos, teniendo en cuenta que el cargo de conciencia de su jefatura esté bien planteado. Los colaboradores deben conocer muy bien los procedimientos, objetivos y normas como pautas de trabajo, y esto debe ser ejecutado en función de los planes establecidos y métodos, con la finalidad que las actividades se elaboren de manera eficiente y eficaz.

Dimensión 4: Comunicación

Se le denomina a la apreciación del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la indagación relativa y pertinente al

comportamiento y su funcionalidad del interno de la empresa, esto pueden ser como con el interés que muestra al usuarios y clientes de la misma. En cualquier área, el equipo de trabajo debe conservar relaciones de hermandad, donde se pueda interactuar con los colaborares de mayor cargo o de cualquier rango que sea de manera que se pueda reforzar los medios de comunicación y contar con un acceso libre a la data necesaria para la realización de las labores y superar las dificultades.

Además, el superior inmediato se tiene que considerar las sugerencias que se le hacen, para mejorar las labores en el área. Cabe resaltar que, en toda organización, debe existir cooperación entre el personal de diferentes áreas, con la finalidad de que cada área conozca los avances que cumplen con la organización.

Dimensión 5: Condiciones laborales

Se le denomina a elementos materiales, económicos y psicosociales que brinda la empresa, pero estos son muy importantes para el cumplimiento de las labores asignadas. Debe existir un trabajo en equipo para alcanzar los objetivos del área, permitiéndoles la participación a los trabajadores en la toma de decisión responsable para cumplir sus labores y realizar su trabajo de una manera eficiente. La remuneración debe ser justa de acuerdo al puesto y al trabajo realizado, cada logro alcanzado por parte del colaborador debería ser recompensado por el jefe, la empresa también debe facilitar instrumentos adecuados, infraestructura y la alta tecnología para que minimice su trabajo.

III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Para este estudio se asumió el tipo de investigación básica, según (Carrasco, 2009, p. 43) señala que este estudio no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar los conocimientos científicos existentes acerca de la realidad; asimismo, indica que su objeto de estudio lo constituye las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

Esta investigación básica, según Sánchez y Reyes (1996, p. 13) es llamada también pura o fundamental, nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos al descubrimiento de principios y leyes.

3.1.2. Nivel de investigación

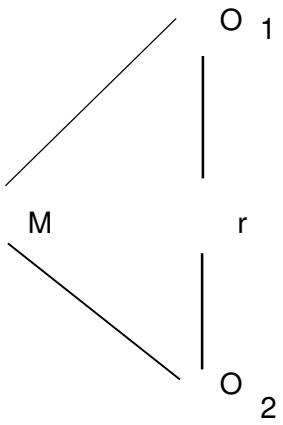
Según el grado de complejidad de la investigación, el presente trabajo de investigación posee un nivel correlacional. “Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables” (Hernández, 2014, p. 93).

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño que se aplicó, es descriptiva y correlacional, ya que antes de establecer una relación, se tendrá que estudiar y describir por separado, el comportamiento de cada una de las variables. Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudia según (Hernández,

Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

El esquema que se seguirá es el siguiente:



Dónde:

M = Personal: Profesionales y técnicos

O1 = Variable 1: Gestión administrativa

O2 = Variable 2: Clima laboral

r = Relación de las variables de estudio

3.2. Ámbito temporal y espacial

3.2.1. Ámbito temporal

El desarrollo de esta propuesta investigativa se llevó a cabo en los meses de octubre hasta diciembre del año 2019.

3.2.2. Espacial

Esta investigación se desarrolló en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, Provincia de Mariscal Nieto, Región Moquegua.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Según Carrasco (2009, p. 236) sostiene que la población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación.

La población finita para la siguiente investigación fue de 85 profesionales administrativos nombrados según Decreto Ley N° 276, CAS, D.L 1057, y personal por locación de servicios por terceros, que laboran en la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua según información proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad.

Tabla 1

Personal Administrativo de la Oficina de Administración

N°	Régimen laboral	Cantidad
1	Nombrados (D. Leg. 276)	27
2	Funcionarios	2
3	Repuestos judiciales	14
4	Contrato permanente	1
5	Contrato por inversiones	33
6	CAS (D. Leg. 276)	8
	Total	85

Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Gobierno Regional de Moquegua (2019).

3.3.2. Muestra

La presente investigación no contiene muestra, debido a que la población es finita, lo que representa una población reducida y específica, adecuada para manejar y medir con los instrumentos diseñados.

3.4. Instrumentos

Para el presente estudio, se utilizó:

- Para la variable “Gestión Administrativa” se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento es un cuestionario elaborado por Barrenechea (2018), el cual fue aplicado al personal administrativo de la oficina de administración de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

- Para la variable “Clima Laboral” se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario que fue aplicado por Carrillo (2017), la misma que se empleó al personal administrativo de la oficina de la oficina de administración de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

3.5. Procedimientos

3.5.1. Técnica

La técnica que se empleó fue la encuesta, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 61) mediante esta técnica puede recolectarse datos en poblaciones grandes o en muestras de gran magnitud en un tiempo único.

- Para el procesamiento y análisis de datos de ambas variables se utilizó las tablas de distribución de frecuencias y gráficos estadísticos.
- Para comprobar la hipótesis se utilizó la prueba de hipótesis de X^2 chi-cuadrado.
- También, se utilizó el Programa Estadístico SPSS, para procesar las encuestas y contrastar hipótesis. Se trabajó con fórmulas de estadísticas básica, así como estadística inferencial.

3.5.2. Operacionalización de variables

Según Carrasco (2009) define: Es un proceso metodológico que consiste en descomponer o desagregar deductivamente las variables que componen el problema o investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir, las variables se dividen (si son complejas) en dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, índices, subíndices e ítems; pero sin son concretas solamente indicadores, indicadores e ítems (p. 226).

La operacionalización de variables consta de: variables, dimensiones, ítems e Índices:

- La Variable: Es una característica o cualidad de una persona, un objeto o un fenómeno (Díaz, 2010, p. 15).
- La Dimensión: Son las subvariables que se desprenden del concepto de la variable básica (Díaz, 2010, p. 20).
- El Indicador: señalado por (Díaz, 2010, p. 20) son los elementos que se desprenden de la definición operacional y dan lugar a los reactivos o ítems para confeccionar el instrumento de recolección de datos.

3.5.2.1. Variable 1

Gestión administrativa. Está comprendido por las dimensiones propuestas por el autor (Pérez, 1982, p. 104), las cuales son: planeación, organización, dirección y control.

3.5.2.2. Variable 2

Clima laboral. Está comprendido por las dimensiones propuestas por el autor Carillo (2017), las cuales son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Tabla 2

Variable independiente: Gestión administrativa

Tipo de variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable independiente	Es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus Actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control, según (Pérez, 1982, p. 104).	Planeación	*Diagnostico* *Misión* *Objetivos* *Políticas* *Planes* *Estructura* *Organizacional*	Cuestionario
		Organización	*Coordinación* *Descripción de funciones* *Recursos* *Articulación entre áreas* *Motivación* *Liderazgo*	Cuestionario
		Dirección	*Comunicación* *Integración* *Supervisión* *Establecimiento de estándares*	Cuestionario
		Control	*Medición* *Corrección* *Retroalimentación* *Productividad* *Toma de decisiones*	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Variable dependiente: Clima laboral

Tipo de variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable dependiente	Carrillo (2017) señaló que para medir el clima laboral será evaluado a través de las siguientes dimensiones propuestas por el autor como son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	**Autorrealización**	*Oportunidad de progreso* *Interés por el éxito del personal* *Definición de objetivos y acciones* *Grado de desempeño* *Reconocimiento por los logros*	**Cuestionario**
		Involucramiento laboral	*Actividades para el desarrollo del personal* *Capacitación del personal* *Ideas Creativas* *Logros en el trabajo* *Compromiso de éxito* *Asegurar el logro en el trabajo* *Factor humano* *Compromiso con la organización* *Mejoramiento de las funciones* *Tareas diarias en beneficios del desarrollo personal* *Tarea estimulante* *Orgullo personal* *Visión, misión y valores* *Calidad de vida* *Superación de problemas* *Métodos de trabajo*	**Cuestionario**
		Supervisión	*Evaluación del personal* *Preparación para cumplir tareas* *Responsabilidad definida* *Seguimiento y control de actividades* *Normas y procedimientos* *Objetivos en el trabajo* *Métodos establecidos* *Trato justo*	**Cuestionario**
		Comunicación	*Acceso a la Información* *Información adecuada* *Relación de confraternidad* *Canales de comunicación* *Interacción con los trabajadores de mayor cargo* *Afrontar y superar obstáculos* *Comunicación interna*	**Cuestionario**

		Condiciones laborales	*Consideración de ideas y opiniones* *Colaboración entre distintas áreas* *Conocimiento del progreso en distintas áreas* *Cooperación entre compañeros* *Objetivos retadores* *Toma de decisiones responsables* *Equipo integrado* *Eficacia* *Administración de los recursos* *Remuneración apropiada* *Objetivos en relación de la visión de la organización* *Tecnología que facilita el trabajo* *Remuneración en función del desempeño y logro del trabajador.*	**Cuestionario**

Fuente: (Carrillo, 2017).

3.5.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

3.5.3.1. Validación de los instrumentos

La validación se manifiesta al grado en que el instrumento mide lo que pretende medir. Los instrumentos se validaron mediante el juicio de expertos, a quienes se les entregó los cuestionarios y emitieron su veredicto en relación a los ítems a ser evaluados.

a. Instrumento: Cuestionario de gestión administrativa

Para validar los dos instrumentos se utilizó el juicio de expertos (ver anexo 5) de acuerdo al resultado, el valor obtenido indique es 89,1 Prom. y como es mayor de 75 puntos, se valida el instrumento utilizado.

Tabla 4

Validación del instrumento de gestión administrativa

Cuestionario de gestión administrativa						
N° de preguntas	**Número de expertos**					
	1	2	3	4	∑	%
1	85	75	90	95	345	86,25
2	80	90	95	90	355	88,75
3	90	85	80	95	350	87,50
4	95	80	85	85	345	86,25
5	75	95	90	100	360	90,00
6	90	90	95	90	365	91,25
7	95	95	90	85	365	91,25
8	85	85	95	95	360	90,00
9	90	90	80	95	355	88,75
10	95	85	95	90	365	91,25
			TOTAL			89,01

Nota: Elaboración propia.

Operación matemática para determinar el nivel de promedio:

$$\frac{891}{10} = 89.1$$

b. Instrumento: Cuestionario de clima laboral

Para validar los instrumentos se utilizó el juicio de expertos (ver anexo 5), de acuerdo al resultado, el valor obtenido indique es 89,1 Prom. y como es mayor de 75 puntos, se valida el instrumento utilizado.

Tabla 5

Validación del instrumento de clima laboral

Cuestionario de clima laboral						
N° de preguntas	**Número de expertos**					
	1	2	3	4	∑	%
1	95	90	80	90	355	88,75
2	90	80	90	100	360	90,00
3	95	90	95	95	375	93,75
4	80	90	85	95	350	87,50
5	95	80	90	85	350	87,50
6	90	85	95	90	360	90,00
7	85	90	75	95	345	86,25
8	90	75	85	90	340	85,00
9	95	85	85	95	360	90,00
10	95	90	90	95	370	92,50
			TOTAL			89,01

Nota: Elaboración propia.

Operación matemática para determinar el nivel de promedio:

$$\frac{891}{10} = 89.1$$

3.5.3.2. Confiabilidad de los instrumentos

Para la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto dónde se aplicó a 12 trabajadores administrativos en una institución de similares características a nuestra realidad de estudio y se hizo mediante el índice de confiabilidad del Alpha de Cronbach (α), y fueron calculados con ayuda del programa estadístico IBM SPSS versión 25, cuya fórmula es:

Ecuación [1]

$$\propto = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\Sigma S_r^2}{S_i^2}\right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^{k} s_i^2$: Es la suma de varianza de cada ítem

$\boldsymbol{S_i^2}$**:** Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K: Es el número de preguntas o ítems.

Seguidamente se calculó la varianza de los ítems, utilizando el software estadístico mediante la prueba de varianza de los ítems del instrumento formulado, los rangos de confiabilidad establecidos para el estudio, los mismos son como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 6

Rangos para la interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0,01 a 0,20	Muy baja
0,21 a 0,40	Baja
0,41 a 0,60	Moderada
0,61 a 0,80	Alta
0,81 a 1,00	Muy alta

Fuente: Ruíz (2000, p. 70).

a. Instrumento: Cuestionario de gestión administrativa

Los resultados del análisis de fiabilidad demostraron que el índice de confiabilidad es muy alto (α=0, 943); esto implica que el instrumento: Cuestionario de gestión administrativa es confiable.

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad de la variable gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,943	32

Fuente: Resultados del software estadístico.

b. Instrumento: Cuestionario de clima laboral

Los resultados del análisis de fiabilidad demostraron que el índice de confiabilidad es muy alto (α=0, 971); esto implica que el instrumento: Cuestionario de clima laboral es confiable.

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad de la variable clima laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,971	50

Fuente: Resultados del software estadístico.

3.6. Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos

- Para el procesamiento y ordenamiento de datos de ambas variables se utilizó las tablas de frecuencia y figuras de barras.

- Para el análisis se utilizó los estadísticos correspondientes a fin de realizar la constatación de las hipótesis planteadas.

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis de resultados de los datos generales

Tabla 9

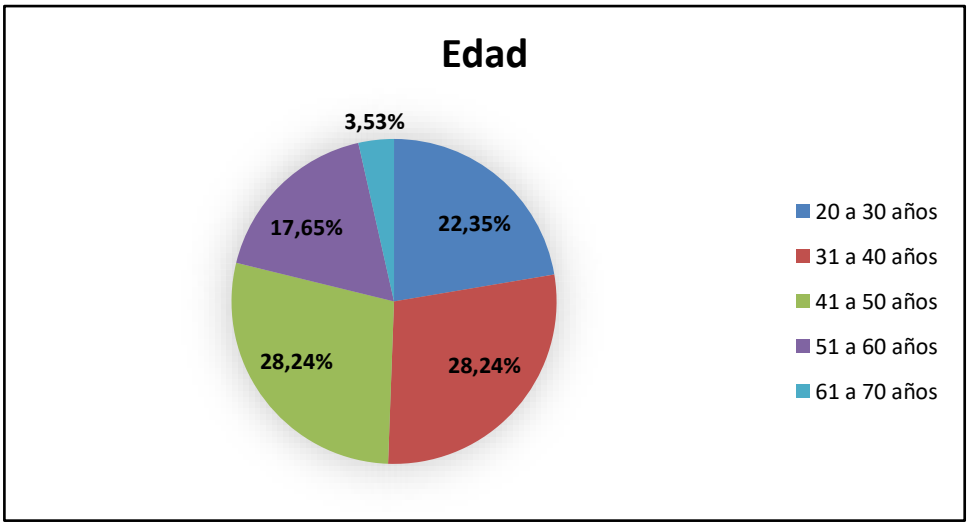
Edad de los trabajadores administrativos

	Edades	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 a 30 años	19	22,4	22,4	22,4
	31 a 40 años	24	28,2	28,2	50,6
	41 a 50 años	24	28,2	28,2	78,8
	51 a 60 años	15	17,6	17,6	96,5
	61 a 70 años	3	3,5	3,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia.

Figura 3

Edad de los trabajadores administrativos



Nota: El gráfico representa la edad de los trabajadores administrativos.

Análisis e interpretación de la tabla 9 y figura 3

Respecto a la edad de los entrevistados, considerando que la población corresponde a 85 trabajadores administrativos de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, donde se observa que desde los 20 hasta los 70 años de edad, existe una

diferenciación de acuerdo a la siguiente distribución a porcentaje de acuerdo a los siguientes rangos; de 20 a 30 años de edad corresponde al 22,35%; de 31 a 40 años de edad corresponde al 28,24%; de 41 a 50 años de edad es un 28,24%, de 51 a 60 años de edad se tiene un 17,65%; finalmente, desde los 61 a 70 años de edad el 3,53%, se observa que el personal con mayor rango de edad es desde los 31 a 40 años, representando un 28,24%, del mismo modo, desde los 41 a los 50 años, mantiene el mismo porcentaje con 28,24%; por lo que sumando ambos porcentajes nos daría el 56,48%,por lo que se concluye que, existe mayor personal con edades desde los 31 a los 50 años de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla 10

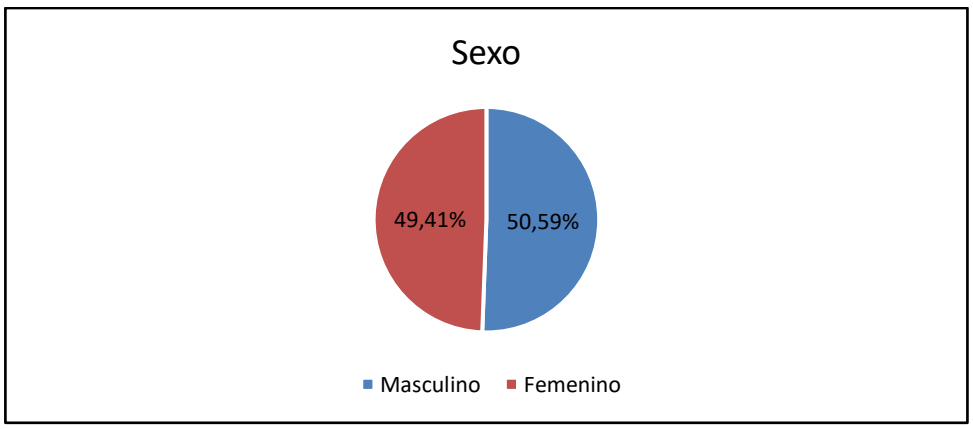
Sexo los trabajadores administrativos de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019

Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	43	50,6	50,6	50,6
	Femenino	42	49,4	49,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta. Elaboración propia.

Figura 4

Sexo de los trabajadores administrativos



Nota: El gráfico representa el sexo de los trabajadores administrativos.

Análisis e interpretación de la tabla 10 y figura 4

Según los resultados de la tabla 10 y la Figura 2, podemos observar que el 50, 59% de los trabajadores entrevistados son de sexo masculino y el 49,41% de sexo femenino. Podemos afirmar así que, existe mayor presencia de personal masculino en la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, pero la desigualdad no está significativa.

Tabla 11

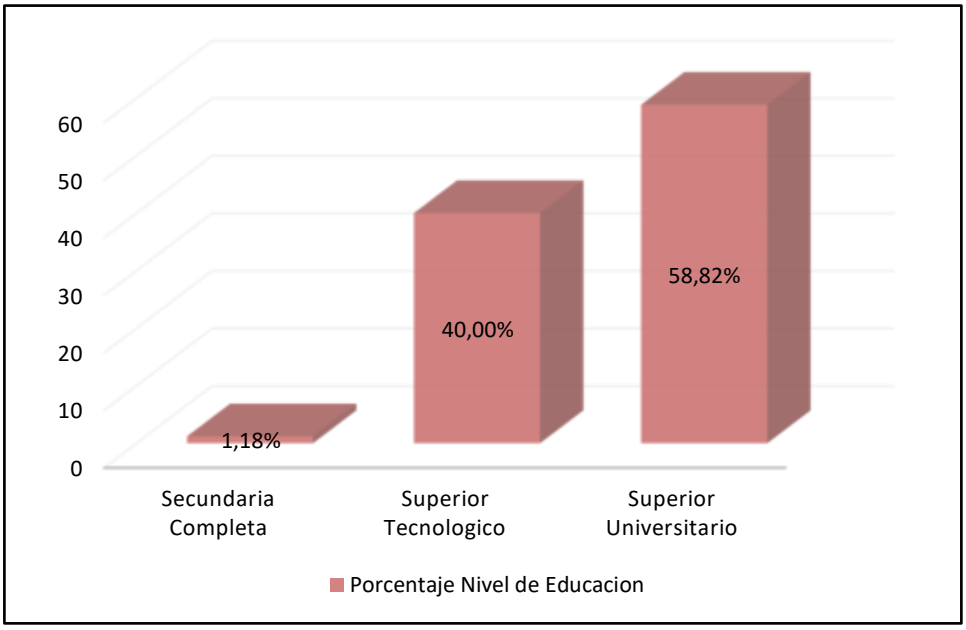
Nivel de educación de los trabajadores administrativos

Nivel de educación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria Completa	1	1,2	1,2	1,2
	Superior Tecnológico	34	40,0	40,0	41,2
	Superior Universitario	50	58,8	58,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta. Elaboración propia.

Figura 5

Nivel de educación de los trabajadores administrativos



Nota: El gráfico representa el nivel de educación de los trabajadores administrativos.

Análisis e interpretación de la tabla 11 y figura 5

Según los resultados de la tabla 11 y la figura 5; podemos observar que, el 58,82% de los trabajadores administrativos de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua cuentan con estudio superior Universitario, mientras que el 40,00% de los trabajadores cuentan con estudios superior técnico; finalmente, el 1,18% cuenta con secundaria completa. Por lo que se puede evidenciar que la gran mayoría de los trabajadores son profesionales con estudios superior universitario.

Tabla 12

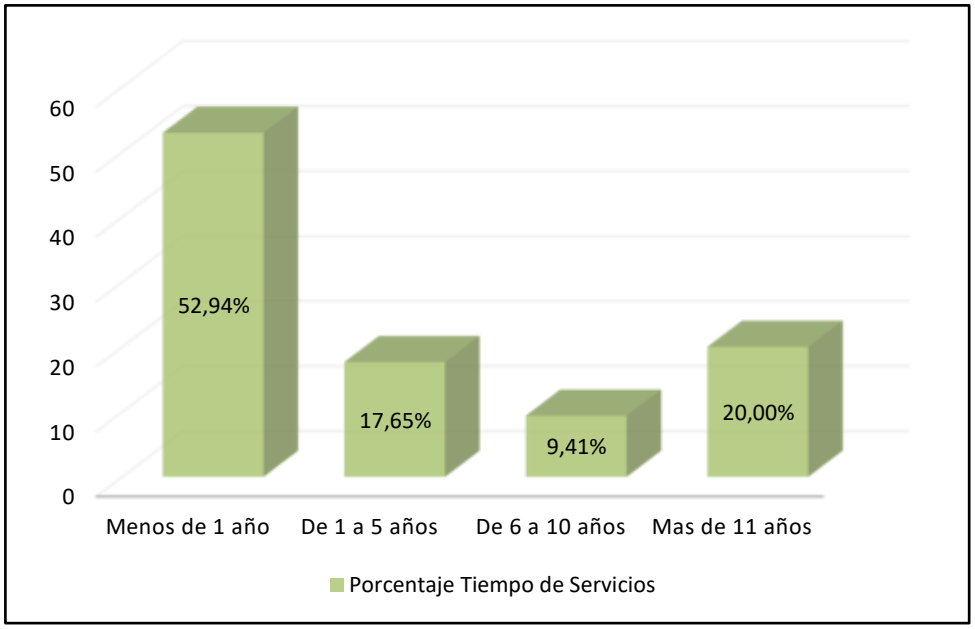
Tiempo de servicio de los trabajadores administrativos

Tiempo de servicio		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 01 año	45	52,9	52,9	52,9
	De 1 a 5 año	15	17,6	17,6	70,6
	De 6 a 10 años	8	9,4	9,4	80,0
	Más de 11 años	17	20,0	20,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta. Elaboración propia.

Figura 6

Tiempo de servicio de los trabajadores administrativos.



Nota: El gráfico representa el tiempo de servicio de los trabajadores administrativos.

Análisis e interpretación de la tabla 12 y figura 6

Según los resultados de la tabla 12 y figura 6 podemos observar que, el 52,94% de los trabajadores administrativos de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua cuentan con un tiempo de servicio a la institución Menos de un 1 año; el 20,00% más de 11 años de servicio, el 17,65% de 1 a 5 años de servicio; finalmente, el 9,41% cuentan de 6 a 10 años de servicio en el Gobierno Regional de Moquegua, por lo que se evidencia que existe mayor número de trabajadores con menos de 1 año de servicios en la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, por encima de trabajadores con más de 11 años de tiempo de servicios.

4.1.2. Descripción de los resultados

A continuación, se presenta los resultados obtenidos, por la aplicación de los instrumentos, de acuerdo a las variables de estudio; gestión administrativa con 32 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control, dirigido a 85 trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua; una segunda variable de estudio: clima laboral con 50 ítems distribuidos en las dimensiones de: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Para la mejor interpretación, se ha organizado la información en tablas de distribución de frecuencias y figuras estadísticas, los que corresponden a cada uno de los objetivos de la investigación. Así mismo, se aplicó dos cuestionarios a una muestra de 85 trabajadores de la oficina de Administración de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

Una vez recogida toda la información se almaceno en una base de datos, la misma que ha sido procesada utilizando el programa estadístico IBM SPSS versión 25.

Luego se efectuó la segmentación en rango de calificación para cada dimensión.

Las tablas y figuras fueron organizadas de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación que es como sigue.

Tabla 13

Baremos para el análisis de la variable gestión administrativa

Dimensiones / Variable	**Niveles**				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Planeación	1 - 8	9 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40
Organización	2 - 8	10 - 16	18 - 24	26 - 32	34 - 40
Dirección	3 - 8	11 - 16	19 - 24	27 - 32	35 - 40
Control	4 - 8	12 - 16	20 - 24	28 - 32	36 - 40
Variable: Gestión administrativa	1 - 32	33 - 64	65 - 96	97 - 128	129 - 160

Fuente: Instrumento utilizado.

Tabla 14

Baremos para el análisis de la variable clima laboral

Dimensiones / Variable	**Niveles**				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Autorrealización	1 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50
Involucramiento laboral	2 - 10	12 - 20	22 - 30	32 - 40	42 - 50
Supervisión	3 - 10	13 - 20	23 - 30	33 - 40	43 - 50
Comunicación	4 - 10	14 - 20	24 - 30	34 - 40	44 - 50
Condiciones laborales	5 - 10	15 - 20	25 - 30	35 - 40	45 - 50
Variable: Clima laboral	1 - 50	51 - 101	102 - 151	152 - 201	202 - 251

Fuente: Instrumento utilizado.

4.1.2. Resultados para la variable gestión administrativa

Tabla 15

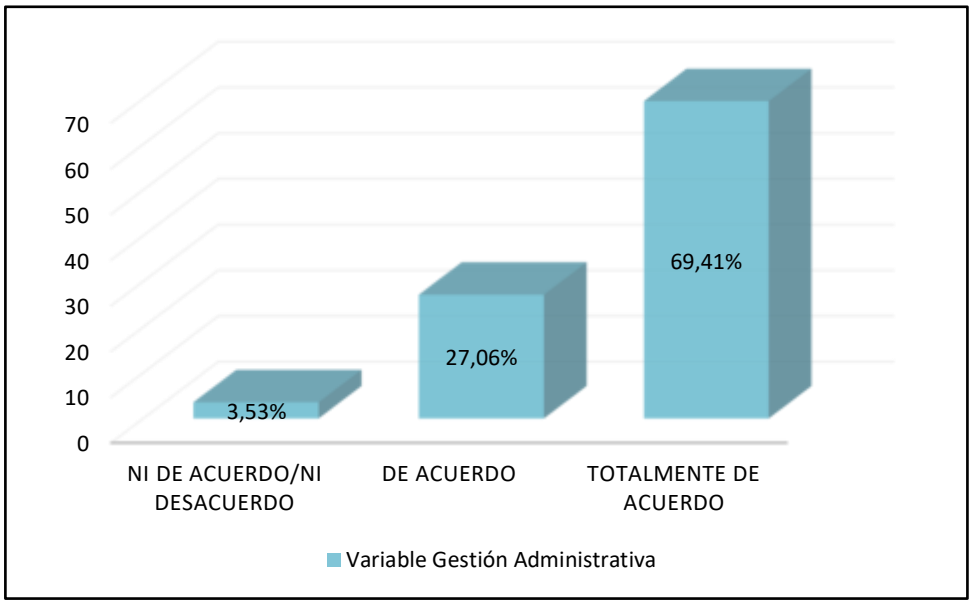
Variable gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
DE ACUERDO	23	27,1	27,1	30,6
TOTALMENTE DE ACUERDO	59	69,4	69,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 7

Resultados de la variable gestión administrativa



Nota: El gráfico representa el resultado de la variable de gestión administrativa.

Análisis e interpretación de la tabla 15 y figura 7

Según la tabla 15 y la figura 7 se observa que, el 3,53 % de los trabajadores administrativos de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua consideran estar en un nivel ni de acuerdo/ni desacuerdo con la variable gestión administrativa, mientras que el 27,06% de los trabajadores administrativos consideran estar en un nivel

de acuerdo; finalmente, el 69,41% de los trabajadores afirman estar en un nivel totalmente de acuerdo con la variable gestión administrativa de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

4.1.2.1. Resultados de las dimensiones de gestión administrativa

Tabla 16

Dimensión planeación de la variable gestión administrativa

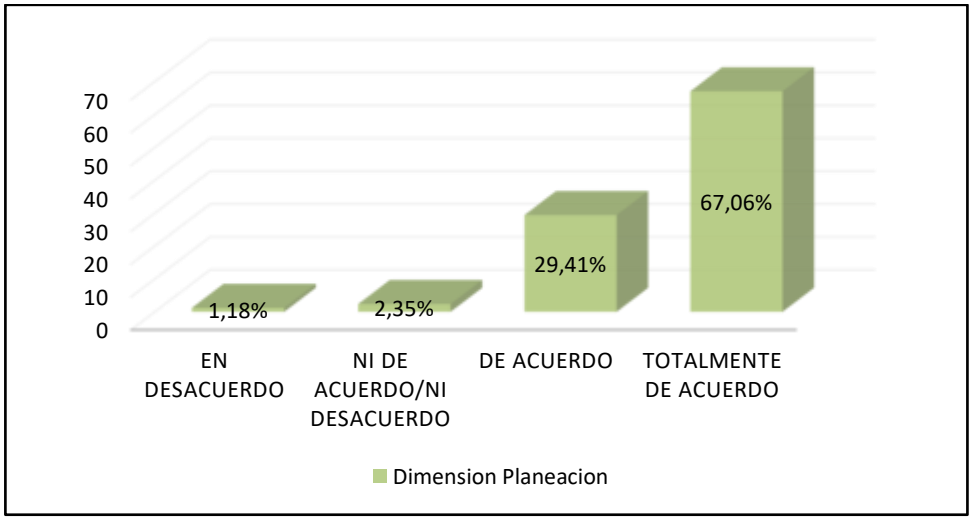
Dimensión Planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	2	2,4	2,4	3,5
	DE ACUERDO	25	29,4	29,4	32,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	57	67,1	67,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado. Elaboración propia.

Figura 8

Resultados de la dimensión planeación de la variable gestión administrativa



Nota: El gráfico representa el resultado de la dimensión planeación de la variable de gestión administrativa.

Análisis e interpretación de la tabla 16 y la figura 8

Según la tabla 16 y la figura 8 que antecede, se aprecia que el 1,18% de los trabajadores administrativos de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua consideran estar en un nivel totalmente en desacuerdo con la dimensión planeación, el 2,35% de los trabajadores administrativos consideran estar en un nivel ni de acuerdo/ni desacuerdo, mientras que el 29,41% afirman estar en un nivel de acuerdo con la dimensión planeación; finalmente, el 67,06% de los trabajadores afirman estar en un nivel totalmente de acuerdo con la dimensión planeación de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla 17

Dimensión organización de la variable gestión administrativa

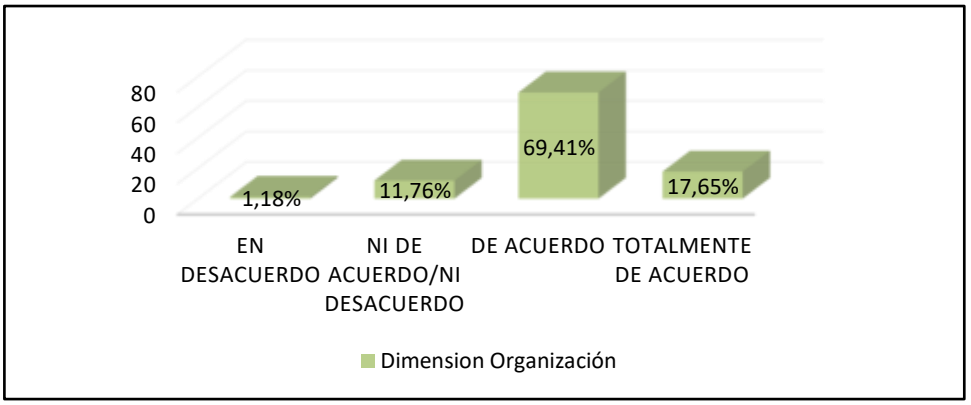
Dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	10	11,8	11,8	12,9
	DE ACUERDO	59	69,4	69,4	82,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	17,6	17,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado. Elaboración propia.

Figura 9

Resultado de la dimensión organización de la variable gestión administrativa



Nota: El gráfico representa el resultado de la dimensión organización de la variable de gestión administrativa.

Análisis e interpretación de la tabla 17 y figura 9

Según la tabla 17 y la figura 9 se observa que, el 1,18% de los trabajadores administrativos de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua afirman estar en un nivel en desacuerdo con la dimensión organización, el 11,76% de los trabajadores administrativos consideran estar en un nivel ni de acuerdo/ni desacuerdo, mientras que el 69,41% afirman estar en un nivel de acuerdo con la dimensión organización; finalmente, el 17,65% con una significancia no tan baja, consideran estar totalmente de acuerdo con la dimensión organización de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla 18

Dimensión dirección de la variable gestión administrativa

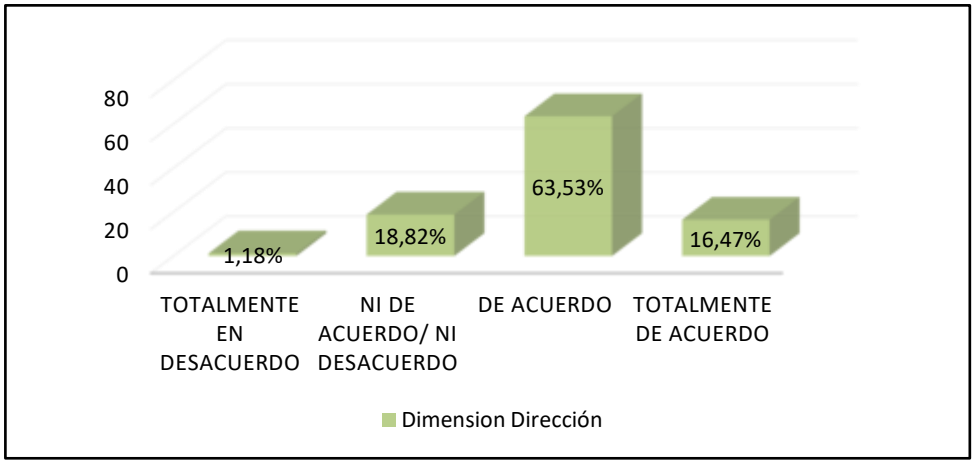
Dimensión Dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	16	18,8	18,8	20,0
	DE ACUERDO	54	63,5	63,5	83,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado. Elaboración propia.

Figura 10

Resultado de la dimensión dirección de la variable gestión administrativa



Nota: El gráfico representa el resultado de la dimensión dirección de la variable de gestión administrativa.

Análisis e interpretación de la tabla 18 y la figura 10

Según la tabla 18 y la figura 10 podemos observar que, el 1,18% de los trabajadores administrativos de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua consideran estar en un nivel totalmente en desacuerdo con dimensión dirección, el 18,82% ni de acuerdo/ni desacuerdo con la dimensión dirección, por encima el 63,53% de los trabajadores consideran estar de acuerdo; finalmente, por debajo con un 16,47% de los trabajadores administrativos de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua consideran estar en un nivel totalmente de acuerdo con la dimensión dirección.

Tabla 19

Dimensión control de la variable gestión administrativa

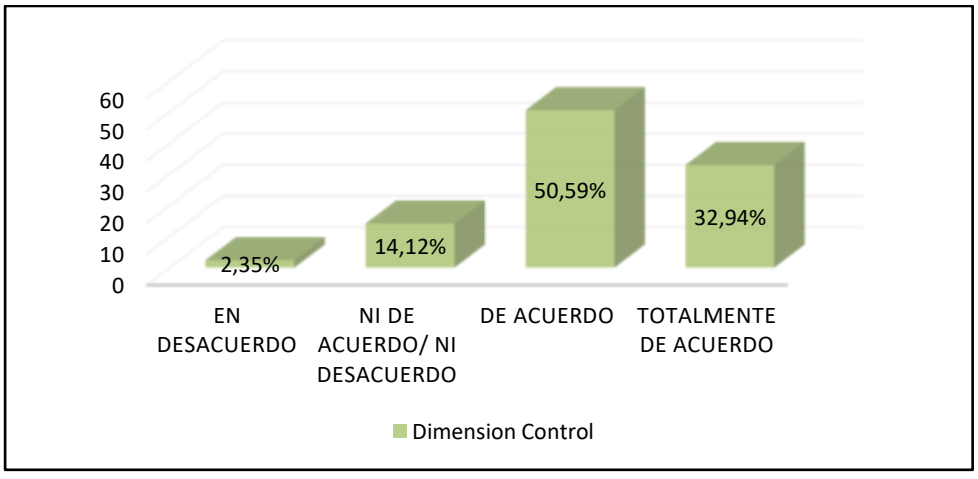
Dimensión Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	12	14,1	14,1	16,5
	DE ACUERDO	43	50,6	50,6	67,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	28	32,9	32,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado. Elaboración propia.

Figura 11

Resultados de la dimensión control de la variable gestión administrativa



Nota: El gráfico representa el resultado de la dimensión control de la variable de gestión administrativa.

Análisis e interpretación de la tabla 19 y la figura 11

Según la tabla 19 y figura 11 podemos observar que, el 2,35% de los trabajadores administrativos de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua consideran estar en un nivel en desacuerdo con la dimensión control, el 14,12% ni de acuerdo/ni desacuerdo, mientras que el 50,59% de los trabajadores consideran estar en un nivel de acuerdo con la dimensión control; finalmente, el 32,94% con una significancia no tan baja, consideran estar totalmente de acuerdo con la dimensión control de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

4.1.3. Resultados para la variable clima laboral

Tabla 20

Resultados de la variable clima laboral

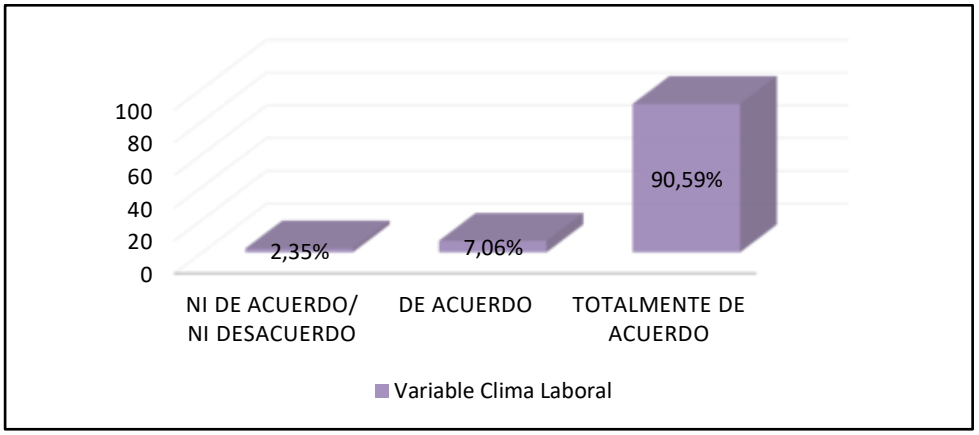
Variable Clima Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	DE ACUERDO	6	7,1	7,1	9,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	77	90,6	90,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado. Elaboración propia.

Figura 12

Resultados de la variable clima laboral



Nota: El gráfico representa el resultado de la variable de clima laboral.

Análisis e interpretación de la tabla 20 y la figura 12

Según los resultados de la tabla 21 y figura 12, podemos observar que, el 2,35% de los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua consideran que estar en un nivel ni de acuerdo/ni desacuerdo con la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de la oficina de administración, mientras que el 7,06% afirman estar de acuerdo con el clima laboral; finalmente, el 90,59% de los trabajadores consideran estar en un nivel totalmente de acuerdo con el clima laboral de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

4.1.3.1. Resultados de las dimensiones de clima laboral

Tabla 21

Dimensión autorrealización de la variable clima laboral

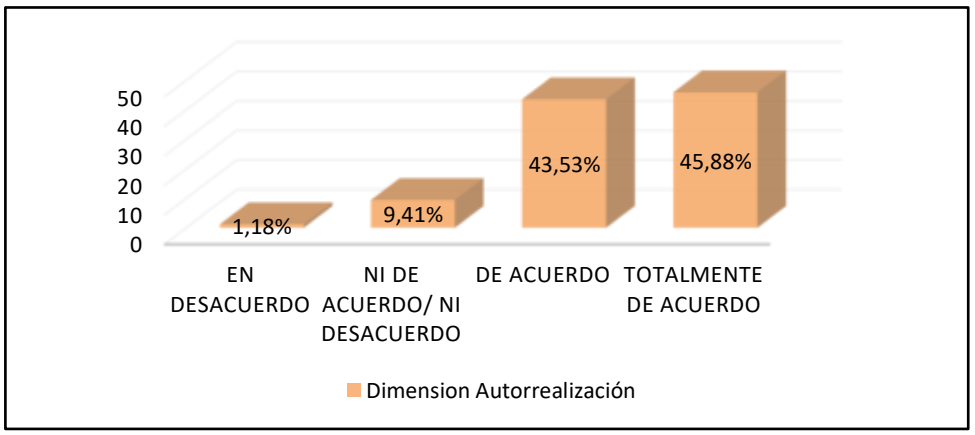
Dimensión Autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	8	9,4	9,4	10,6
	DE ACUERDO	37	43,5	43,5	54,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	39	45,9	45,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado. Elaboración propia.

Figura 13

Resultados de la dimensión autorrealización de la variable clima laboral



Nota: El gráfico representa el resultado de la dimensión autorrealización de la variable de clima laboral.

Análisis e interpretación de la tabla 21 y la figura 13

Según la tabla 21 y figura 13 podemos observar que, el 1,18% de los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua afirman estar en un nivel en desacuerdo con la dimensión autorrealización de la oficina de administración, el 9,41% ni de acuerdo/ni desacuerdo, mientras que el 43,53% de los trabajadores consideran estar en un nivel de acuerdo con la dimensión autorrealización; finalmente, el 45,88% afirmo estar en un nivel totalmente de acuerdo con la dimensión autorrealización de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla 22

Dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral

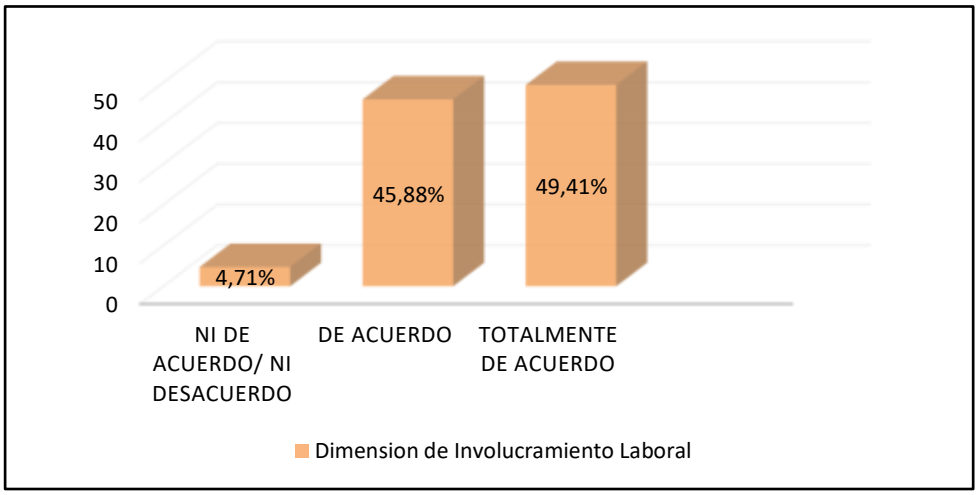
Dimensión de Involucramiento

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	4	4,7	4,7	4,7
	DE ACUERDO	39	45,9	45,9	50,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	42	49,4	49,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado. Elaboración propia.

Figura 14

Resultados de la dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral



Nota: El gráfico representa el resultado de la dimensión involucramiento laboral de la variable de clima laboral.

Análisis e interpretación de la tabla 22 y la figura 14

Según la tabla 22 y figura 14, podemos observar que, el 4,71% de los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua afirmaron estar en un nivel ni de acuerdo/ni desacuerdo con la dimensión involucramiento laboral de la oficina de Administración, mientras que el 45,88% de los trabajadores afirmaron estar en un nivel de acuerdo con la organización de la oficina de Administración; finalmente, el 49,41% de los trabajadores consideraron estar totalmente de acuerdo con la dimensión involucramiento laboral de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla 23

Dimensión supervisión de la variable clima laboral

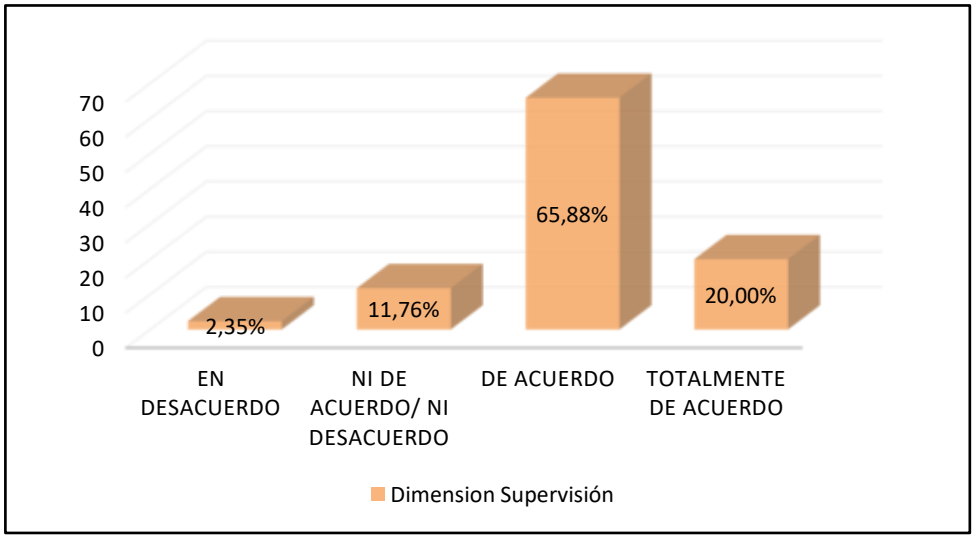
Dimensión Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	10	11,8	11,8	14,1
	DE ACUERDO	56	65,9	65,9	80,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	20,0	20,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado. Elaboración propia.

Figura 15

Resultados de la dimensión supervisión de la variable clima laboral



Nota: El gráfico representa el resultado de la dimensión supervisión de la variable de clima laboral.

Análisis e interpretación de la tabla 23 y la figura 15

Según la tabla 23 y figura 15 podemos observar que, el 2,35% de los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua afirmaron estar en un nivel en desacuerdo con la dimensión supervisión de la oficina de Administración, el 11,76% de los trabajadores afirmaron estar en un nivel de ni de acuerdo/ni desacuerdo, mientras que el 65,88% de los trabajadores afirmaron estar en un nivel de acuerdo con la dimensión supervisión de la oficina de Administración; finalmente, el 20,00% de los trabajadores consideraron estar totalmente de acuerdo con la dimensión supervisión de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla 24

Dimensión comunicación de la variable clima laboral

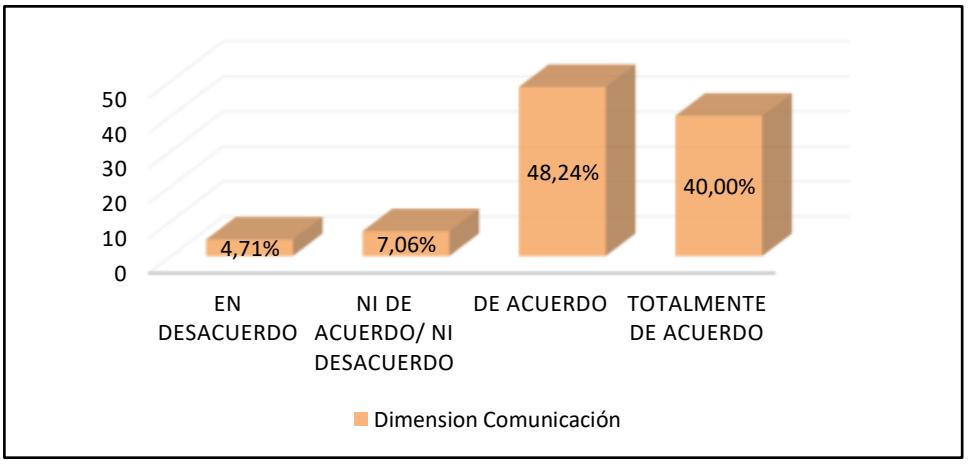
Dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	4,7	4,7	4,7
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	6	7,1	7,1	11,8
	DE ACUERDO	41	48,2	48,2	60,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	34	40,0	40,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado. Elaboración propia.

Figura 16

Resultados de la dimensión comunicación de la variable clima laboral



Nota: El gráfico representa el resultado de la dimensión comunicación de la variable de clima laboral.

Análisis e interpretación de la tabla 24 y la figura 16

Según la tabla 24 y figura 16 podemos observar que, el 4,71% de los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua afirmaron estar en un nivel en desacuerdo con la dimensión comunicación de la oficina de Administración, el 7,06% de los trabajadores afirmaron estar en un nivel de ni de acuerdo/ni desacuerdo, mientras que el 48,24% de los trabajadores afirmaron estar en un nivel de acuerdo con la dimensión comunicación de la oficina de Administración; finalmente, el 40,00% de los trabajadores consideraron estar totalmente de acuerdo con la dimensión comunicación de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla 25

Dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral

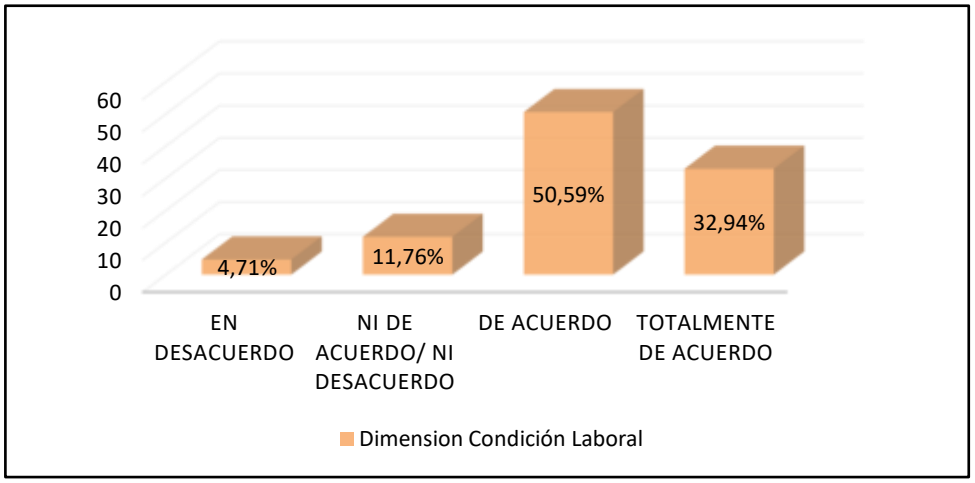
Dimensión Condición Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	4,7	4,7	4,7
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	10	11,8	11,8	16,5
	DE ACUERDO	43	50,6	50,6	67,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	28	32,9	32,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado. Elaboración propia.

Figura 17

Resultados de la dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral



Nota: El gráfico representa el resultado de la dimensión condiciones laborales de la variable de clima laboral.

Análisis e interpretación de la tabla 25 y la figura 17

Según la tabla 25 y figura 17 podemos observar que, el 4,71% de los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua afirmaron estar en un nivel en desacuerdo con la dimensión condiciones laborales de la oficina de Administración, el 11,76% ni de acuerdo/ni desacuerdo, mientras que el 50,59% de los trabajadores afirmaron estar en un nivel de acuerdo con la dimensión condiciones laborales de la oficina de Administración; finalmente, el 32,94% de los trabajadores consideraron estar totalmente de acuerdo con la dimensión condiciones laborales de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

4.2. Comprobación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

H_o: Las muestras de las variables relacionales: gestión administrativa y clima laboral, cumplen con el supuesto de normalidad de la distribución de los datos.

H_1: Las muestras de las variables relacionales: gestión administrativa y clima laboral, no cumplen con el supuesto de normalidad en la distribución de los datos.

Nivel de significancia: p-valor = 0,005; α= 0,05 (5% de error)

Regla de decisión: Si los resultados estadísticos no muestran un p-valor calculado menor o igual que el error establecido (p-valor = 0,05) se acepta la hipótesis alterna y no se acepta la nula.

Regla de decisión: Si los resultados estadísticos nos muestran un p-valor calculado menor o igual que el error establecido (p-valor = 0,05) se acepta la hipótesis alterna y no se acepta la nula.

Estadístico

Comprobación estadística de la hipótesis planteada:

Tabla 26

Las pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Gestión Administrativa	0,428	85	0,000	0,623	85	0,000
Variable Clima Laboral	0,524	85	0,000	0,333	85	0,000

Fuente: Software estadístico SPSS. V.25. Elaboración propia

Interpretación

Los resultados muestran que los p-valor calculados, a través del estadístico Kolmogorov- Smirnov (KS), (Sig. = 0,00; Sig. = 0,000) son menores a 0,05 de significancia. Por tal razón, decisión de la hipótesis recae en la hipótesis alterna.

Esto quiere decir, que las muestras en ambas variables (gestión administrativa y clima laboral), no cumplen con el supuesto de normalidad.

Entonces, para la comprobación de hipótesis de la investigación utilizamos el coeficiente de chi-cuadrado.

La valorización del coeficiente correlación es la siguiente:

Tabla 27

Rangos de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande perfecta
De -0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
De -0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
De -0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
De -0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
De -0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
De 0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
De 0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
De 0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
De 0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
De 0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande perfecta

Fuente: Hernández et al, (1988).

4.2.1.1. Hipótesis general

a. Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna o investigación (Hi).

- **Hipótesis nula**

  Ho: La gestión administrativa no se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

- **Hipótesis alterna**

  H1: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

b. Estadística de prueba de hipótesis general

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis general es la "Prueba de Hipótesis de Chi cuadrada", cuya fórmula es la siguiente:

$$X^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F}\sum_{j=1}^{C}\frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico IBM SPSS 25, para realizar los cálculos de la prueba estadísticas, los resultados son los siguientes:

Tabla 28

Prueba de chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,504[a]	4	0,000
Razón de verosimilitud	24,171	4	0,000
Asociación lineal por lineal	19,244	1	0,000
N de casos válidos	85		

Fuente: Software estadístico SPSS. V.25. Elaboración propia.

c. Toma de decisión de hipótesis general

Como p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye

que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa, para afirmar que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

4.2.1.2. Prueba de hipótesis específicas

a. Hipótesis específica N° 01:

Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna o investigación (Hi).

- **Hipótesis nula**

  Ho: No existe relación entre la dimensión planeación y la variable clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

- **Hipótesis alterna**

  H1: Existe relación significativa entre la dimensión planeación y la variable clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

b. Estadística de prueba de hipótesis específica N°01

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis específicamente N°01 es la "Prueba de Hipótesis de Chi Cuadrada", cuya fórmula es la siguiente:

$$X^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F} \sum_{j=1}^{C} \frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico IBM SPSS 25, para realizar los cálculos de la prueba estadística, los resultados son los siguientes:

Tabla 29

Prueba de chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,934[a]	6	0,001
Razón de verosimilitud	21,235	6	0,002
Asociación lineal por lineal	11,448	1	0,001
N de casos válidos	85		

Fuente: Software estadístico SPSS. V.25. Elaboración propia.

c. Toma de decisión de hipótesis especifica N° 01

Como p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa, para afirmar que existe relación significativa entre la dimensión planeación con el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

a. Hipótesis específica N°02

Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna o investigación (Hi).

- **Hipótesis nula**

Ho: No existe relación entre la dimensión organización y la variable clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

- **Hipótesis alterna**

H1: Existe relación significativa entre la dimensión organización y la variable clima laboral en los trabajadores de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

b. Estadística de prueba de Hipótesis especifica N°02

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis específicamente N°02 es la “Prueba de Hipótesis de Chi Cuadrada”, cuya fórmula es la siguiente:

$$X^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F}\sum_{j=1}^{C}\frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico IBM SPSS 25, para realizar los cálculos de la prueba estadística, los resultados son los siguientes:

Tabla 30

Prueba de chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,202[a]	6	0,000
Razón de verosimilitud	19,307	6	0,004
Asociación lineal por lineal	15,818	1	0,000
N de casos válidos	85		

Fuente: Software estadístico SPSS. V.25. Elaboración propia.

c. Toma de decisión de hipótesis especifica N° 02

Como p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa, para afirmar que existe relación significativa entre la dimensión organización con el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

a. Hipótesis específica N°03

Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna o investigación (Hi).

- **Hipótesis nula**

Ho: No existe relación entre la dimensión dirección y la variable clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

- **Hipótesis alterna**

H1: Existe relación significativa entre la dimensión dirección y la variable clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

b. Estadística de prueba de hipótesis específica N°03

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis específicamente N°03 es la "Prueba de Hipótesis de Chi Cuadrada", cuya fórmula es la siguiente:

$$X^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F} \sum_{j=1}^{C} \frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico IBM SPSS 25, para realizar los cálculos de la prueba estadística, los resultados son los siguientes:

Tabla 31

Prueba de chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,118[a]	6	0,000
Razón de verosimilitud	17,271	6	0,008
Asociación lineal por lineal	11,975	1	0,001
N de casos válidos	85		

Fuente: Software estadístico SPSS. V.25. Elaboración propia.

c. Toma de decisión de hipótesis específica N° 03

Como p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa, para afirmar que existe relación significativa entre la dimensión dirección con el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

a. Hipótesis específica N°04

Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna o investigación (Hi)

- **Hipótesis nula**

Ho: No existe relación entre la dimensión control y la variable clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

- **Hipótesis alterna**

H1: Existe relación significativa entre la dimensión control y la variable clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

b. Estadística de prueba de Hipótesis especifica N°04

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis específicamente N°04 es la "Prueba de Hipótesis de Chi Cuadrada", cuya fórmula es la siguiente:

$$X^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F}\sum_{j=1}^{C}\frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico IBM SPSS 25, para realizar los cálculos de la prueba estadística, los resultados son los siguientes:

Tabla 32

Prueba de chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,769[a]	6	0,000
Razón de verosimilitud	23,306	6	0,001
Asociación lineal por lineal	15,335	1	0,000
N de casos válidos	85		

Fuente: Software estadístico SPSS. V.25. Elaboración propia

d. Toma de decisión de hipótesis específica N° 04

Como p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa, para afirmar que existe relación significativa entre la dimensión control con el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

DISCUSIÓN

En esta sección se desarrolla la triangulación comparativa de los resultados o hallazgos que se obtuvieron con los resultados de otros investigadores que se han citado y con el soporte teórico considerado en la fundamentación científica, para ello, lo que se ha buscado es responder al problema general mediante la interrogante siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019?, para lo cual en la hipótesis general se buscó demostrar que: la gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

La investigación realizada es de tipo descriptiva correlacional, la población en la investigación estuvo conformada por 85 trabajadores administrativos de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua. La recolección de los datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, al mismo tiempo se utilizó dos cuestionarios para determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

De acuerdo a los resultados, se observa que el 3,53 % de los trabajadores administrativos de la oficina de administración en la sede central del gobierno regional de Moquegua, afirmaron que están ni de acuerdo/ ni desacuerdo con la variable gestión administrativa, el 27,06% expresaron que existe un nivel de acuerdo con la gestión administrativa y el 69,41% afirmaron estar totalmente de acuerdo con la variable de la gestión administrativa de los trabajadores administrativos de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua. Así mismo, se observa que la variable gestión administrativa expresa que la planeación, organización, dirección y control de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua se encuentra en un nivel ni de acuerdo/ni desacuerdo en un 3,53%, mientras que el 96,47% de los trabajadores afirmaron que está en un nivel de acuerdo a totalmente de acuerdo.

Conforme a los resultados, se observa que el 2,35% de los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, afirmaron estar en ni de acuerdo/ ni desacuerdo con la variable clima laboral, el 7,06% señalaron que existe un nivel de acuerdo con el clima laboral y el 90,59% de los trabajadores afirmaron estar con un nivel totalmente de acuerdo con el clima laboral de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua. Así mismo, se observa que la variable clima laboral expresa que la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua se encuentra en un nivel ni de acuerdo/ni desacuerdo en un 2,35%, mientras que el 97,65% de los trabajadores afirmaron estar en un nivel de acuerdo a totalmente de acuerdo.

Encontramos a Zapata (2018) que concluye en cada caso de los objetivos específicos existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral, con un margen de error del 5%, Recomendándose lo siguiente que, los directivos de la entidad realicen y dispongan las acciones pertinentes a efecto de seguir mejorando y fortaleciendo estos dos factores, toda vez que se tiene en la entidad una relación intrínseca. También encontramos a García (2015) quien concluye que el clima laboral del área administrativa, es satisfactorio, enfatizando la buena comunicación y relación entre compañeros, así mismo con jefes, lo que devela las posibilidades de un fortalecimiento a corto plazo y sus conclusiones manifiestan que la comunicación ascendente y descendente no es la adecuada lo que permite una valoración a mediano plazo para nutrir este aspecto. Finalmente, Alván (2018) afirma que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Bellavista del año 2018.

CONCLUSIONES

PRIMERO:

Se ha determinado que existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019 con un nivel de confianza al 95%, se ha obtenido un chi cuadrado de 0,000 lo que significa que existe una relación significativa; es decir, a mejor gestión administrativa, mejor clima laboral. Asimismo, se ha obtenido un p = 0,000 menor que a 0,01 por lo que hay suficiente evidencia estadística para afirmar que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

SEGUNDO:

Se ha determinado que existe relación significativa entre la dimensión planeación y la variable clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019, presentando un valor p=0,000 es menor al 5%. Esto indica que a mayor planeación en la institución mayor es el clima laboral.

TERCERO:

Se ha determinado que existe relación significativa entre la dimensión organización y la variable clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019, presentando un valor p=0,000 es menor al 5%. Esto indica que a mayor organización en la institución mayor es el clima laboral.

CUARTO:

Se ha determinado que existe relación significativa entre la dimensión dirección y la variable clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019, presentando un valor p=0,000 es menor al 5%. Esto indica que a mayor dirección en la institución mayor es el clima laboral.

QUINTO:

Se ha determinado que existe relación significativa entre la dimensión control y la variable clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019, presentando un valor p=0,000 es menor al 5%. Esto indica que a mayor control en la institución mayor es el clima laboral.

RECOMENDACIONES

PRIMERO:

A la oficina de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, debe seguir promoviendo y fortaleciendo a través de charlas de coordinación y capacitación a su personal profesional y técnico de las áreas que está a cargo, para que trabajen de manera articulada y puedan mejorar la planificación, organización, dirección y control, para el logro así de mejores resultados tanto para los trabajadores como para la institución, con el fin de mejorar su conocimiento en gestión administrativa y así mejor será su clima laboral.

SEGUNDO:

Al gobierno Regional de Moquegua promueva talleres sobre planificación en la oficina de Administración y las áreas que dependen de esta a fin de capacitarlos, donde el personal conozca identifique sus principales necesidades fortaleciendo la participación de los trabajadores para mejorar sus actividades operativas y financieras, dándole la respectiva importancia a la planificación para conocer con indicadores reales si se está cumpliendo con los servicios brindados.

TERCERO:

A la oficina de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, para mejorar la forma de organización a través de actividades y/o eventos sociales que generen equipos de trabajo colectivo, entre los profesionales y técnicos de las demás oficinas, generando de esta manera un mayor desempeño, así como las relaciones interpersonales a fin de mejorar el clima laboral.

CUARTO:

La alta dirección debe fomentar un estilo de liderazgo transformacional, evitando así la rotación de personal de manera arbitral, promoviendo los valores claves para un ambiente laboral de confianza, donde se aplique la empatía, creando un clima laboral agradable entre todos los trabajadores administrativos y, por consecuencia, mejorando principalmente en la atención de los servicios al ciudadano.

QUINTO:

A la oficina de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, para que realice periódicamente acciones de control y monitoreo a las demás áreas a su cargo, a fin de conocer sobre sus actividades que realizan durante el ejercicio del año fiscal correspondiente, previniendo así cualquier tipo de irregularidades y/o faltas administrativas en la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allpas, R. E. (2018). Gestión del personal y clima laboral en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali - ANA 2018. Universidad César Vallejo. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream /handle /UCV/26291/flores_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alles, (2002). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires - Argentina: Editorial Granica.

Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos "Gestión por competencias". (5ª Ed.). Argentina: Editorial. Granica S.A. Recuperado de: https://books.google.com.pe

Aquino, F. V. (2016). La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral de la asociación de agricultores las avispas. *Univeridad de Guayaquil, Ecuador*. Obtenido de http://repositorio.ug.edu.ec/handle /redug/24608

Anzola, Sérvulo (2002). Administración de pequeñas empresas, (Segunda Edición), México: Editorial McGrawhill.

Arostegui, J. A. (2012). La modernización de la gestión pública de la cultura. Análisis comparado del caso de los equipamientos culturales de las comunidades autónomas de Cataluña y Madrid. Universidad Antonio de Nebrija. Obtenido de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id =281525003001

Alván, P. C. (2018). La gestión administrativa y el clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Bellavista, Callao. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24046?locale-attribute=es

Bonifacio, L. E. (2015). Relación entre gestión administrativa y clima laboral de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana-2014. Universidad César Vallejo. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe /bitstream/handle/UCV/5718/Huayta_BLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calix, M. (2011). *Gestión Administrativa.* Recuperado de: http://marielgestadmonhond11.blogspot.com/p/contenidos.html

Carmen, B. E. (2015). Gestión administrativa y clima laboral en las Instituciones Educativas RED N° 01 UGEL Ventanilla, Lima 2014. *Universidad César Vallejo.* Obtenido de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record /UCVV_a73ee5016e71804c767a5964930cc2a3

Caraveo, M. D. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional. Recuperado* de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_ mdl/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. (6ta reimp.) Lima: San Marcos.

Carrillo, S. P. (2017). Motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.Obtenido de: https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/Investigacion_Psicologia/v03_ n1/ pdf/a01v3n1.pdf

Corvo, T. S. (2018). Gestión administrativa: funciones y procesos. Obtenido de: https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (4ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Flores, K. M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016. Universidad Nacional de Moquegua. Obtenido de: http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/62/T095_4818144 3_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Garcia, M. A. (2015). El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del área administrativa de hospital regional de cobán, a.v. San Juan Chamelco, Cobán, Guatemala, 2016. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de: http://recursosbiblio.url.edu.gt /tesiseorti z/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf

Gutiérrez, Y. G. (2017). Gestión Administrativa y el clima laboral en la empresa de inversiones INKAVE S.A.C. en el distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2017. *Universidad César Vallejo.* Obtenido de : http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/34499

Harold, K. (2010). *Administración.* Recuperado de http://administracionenteoria.blogspot.com/2010/01/definicion-moderna-de-administracion_21.html

Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la investigación. (Quinta ed.). México: McGraw-Hill.

Ibarra, L. A. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato.* Universidad de Guanajuato. Obtenido de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf

Laura, M. R. (2019). Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018. Universidad Nacional de Moquegua. Obtenido de: http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/90/T095_72448481_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Louffat, E (2013). *Administración del potencial Humano* (2ª ed.), Argentina: *Editora María Fernanda Crespo*

Lopez, Y. C. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la ugel huari en el año 2017. huacho. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión. Obtenido de: http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream /handle/U NJFSC/ 455/TFCE-01-30.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Montoya, C. (2014). Gestión Administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato - Ecuador. *Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.* Obtenido de: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8058/1/184%20o.e.pdf

Morán, D. (2018). *Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores de la Morgue Central de Lima del Instituto de Medicina Legal del Perú-2014.* Lima. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5955/Max_MDDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, (s.f.). *Cómo mejorar el clima laboral en las empresas. (s.e.)*

Pérez, M. (1982). Diccionario de administración. Perú.

Pérez, M. (2010). Diccionario de administración. Perú.

Pritchard, R. P., Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on mana gerial job performance and job satisfaction. Organizational behavior Human Performance, 9 pp. 126-146.

Kotter, J. P. (2015). La organización del futuro: un nuevo modelo para un mundo de cambio acelerado. Harvard University. Recuperado de https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2015/02/BBVA-OpenMind-La-organizacion-del-futuro-un-nuevo-modelo-para-un-mundo-de-cambio-acelerado-John-P-Kotter.pdf.pdf

Gómez, M. T. (2007). Gestión administrativa y su impacto en la administración del personal de la cooperativa Vega Real.

Ramirez. (2002). *Fundamentos de Administración.* Bogotá: ECOE.

RAE. (2001). *Real Academia Española.* Recuperado de https://dle.rae.es/?id=EPVwpUD

Reyes, L. O. (2015). Gestión administrativa y desempeño laboral administrativo en tres instituciuones educativas Comas, 2014. *Universidad César Vallejo.* Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7880

Rojas, W. J. (2017). Influencia de la calidad del servicio en la satisfacción de los usuarios de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Provincia de Chincha, Región Ica, año 2016. Universidad Privada San Juan Bautista. Obtenido de: http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1390

Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico organizacional. México. Editorial Alfaomega.

Sampieri, R. (2010). Metodología de la investigación. (Quinta Edición). México Editorial: Mac Graw Hill.

Sánchez, (2011). Gestión pública y governance, Instituto de Administración Pública del Estado de México, A.e. Toluca México.

Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). Metodología y diseños en la investigación científica (2ª ed.). Perú: Editorial Mantaro.

Soria, C. (2013). Diseño de la gestión administrativa. Recuperado de Introducción al diseño de gestión administrativa: https://es.slideshare.net/acsoriam/diseo-de-gestin-administrativa

Yauri, L. Y. (2015). Cultura Organizacional y Clima laboral del personal administrativo en la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua, año 2015. Universidad Nacional de Moquegua. Obtenido de:http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/12/T _095_45626733_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zans, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua en el periodo 2016. *Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua*. Obtenido de: https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf

Zapata, G. S. (2018). Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017. *Universidad José Carlos Mariátegui.* Obtenido de Gestión: http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/368

ANEXO

ANEXO 1. Base de datos: Variable gestión administrativa

N°	ga 1	ga 2	ga 3	ga 4	ga 5	ga 6	ga 7	ga 8	ga 9	ga 10	ga 11	ga 12	ga 13	ga 14	ga 15	ga 16	ga 17	ga 18	ga 19	ga 20	ga 21	ga 22	ga 23	ga 24	ga 25	ga 26	ga 27	ga 28	ga 29	ga 30	ga 31	ga 32
1	5	5	3	3	3	3	2	5	4	3	3	3	1	5	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
2	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
3	5	5	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	5	3	2	2	1	2	5	4	3	2	2	5	2	1	3	4	4	3	2
4	5	5	1	1	2	3	5	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
5	4	4	3	3	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
6	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
7	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
9	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	5	4	4	3	2	2	4	4	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2
10	5	4	2	2	3	4	1	4	1	1	4	2	4	5	4	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
11	5	5	4	4	4	4	2	5	4	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	3	2	2	4	4	2	2
12	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3
13	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2
14	5	5	2	1	2	2	2	5	3	3	3	2	2	5	3	4	1	1	2	5	3	3	3	3	5	2	2	2	4	4	3	3
15	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
16	5	5	3	3	2	3	3	5	2	2	3	1	2	5	3	2	2	2	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3
17	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3
19	5	5	5	4	4	4	2	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	2	2
20	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
21	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2
22	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3
23	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4
24	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5
25	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	2	3	3	5	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
26	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3

27	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4
28	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
29	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
30	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
31	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
32	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
33	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
34	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
35	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
36	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
37	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3
38	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5
39	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4
40	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
41	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
42	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
43	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4
44	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4
45	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
46	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
47	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5
48	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
49	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
50	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4
52	5	5	4	4	2	4	4	5	4	3	2	2	2	5	4	4	5	5	2	5	4	3	1	5	5	1	1	1	5	5	2	2
53	1	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3
54	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4

55	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
56	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4
57	5	5	3	3	4	5	2	5	1	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	5	3	3	2	2	5	2	2	2	5	5	2	1
58	5	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4
59	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5
60	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4
61	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
62	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	3	3	5	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4
63	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3
64	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4
65	4	4	3	3	2	4	2	4	3	2	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3
66	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3
67	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5
68	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5
69	5	4	4	4	5	4	3	2	5	2	3	4	1	5	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	4	3	2
70	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5
71	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3	5
72	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	5
73	5	5	4	4	4	5	5	3	3	1	1	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
75	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4
76	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
77	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5
78	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4
79	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4
80	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
81	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	2	2	3	4	4	5	4	4	3	4	1	1	3	3	4	4
82	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4

83	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3
84	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3
85	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	4	2	2	5	5	4	4	3	4	4

ANEXO 2. Base de datos: Variable clima laboral

N°	CL1	C.L2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	CL18	CL19	CL20	CL21	CL22	CL23	CL24	CL25	CL26	CL27	CL28	CL29	CL30	CL31
1	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1
2	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3
3	2	4	5	3	5	5	4	3	1	2	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	4	4
4	2	2	3	3	3	5	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	5	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
6	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3
7	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
8	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
9	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	4
10	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
11	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
12	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4
13	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	5	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	4	4
14	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4
15	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4
16	1	2	3	4	4	4	1	2	1	3	4	2	3	1	4	2	3	2	4	3	3	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	4
17	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4
19	2	4	4	4	5	5	2	2	2	2	5	2	3	2	5	2	2	5	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	5
20	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3

21	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
22	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
23	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5
24	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4
25	2	4	4	3	3	4	1	3	1	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	3	2	1	3	2	3	2	4	2	4	4
26	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4
27	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5
28	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4
29	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	4
30	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3
31	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5
32	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4
33	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5
34	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4
35	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4
36	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	4
37	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
38	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5
39	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3
40	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4
41	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5
42	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5
43	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5
44	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4
45	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4
46	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
47	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
48	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4

49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	1	5	3	4	5	2	1	1	2	1	3	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	5	
53	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	5	
54	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	
55	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	
56	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	
57	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	
58	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	
59	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	2	3	4	5	4	4	5	4	
60	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	
61	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	
62	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	5	
63	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	
64	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	
65	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	
66	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	
67	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	
68	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	
69	4	4	2	4	2	4	5	5	2	4	5	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	
70	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	5	3	4	
71	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	
72	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	
73	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	2	2	3	4	5	4	4	4	
74	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	
75	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3	
76	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	5	4	4	

77	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3
78	2	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3
79	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	5
80	3	3	4	4	5	5	2	2	2	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	1	2	3	3	4	4	4	4
81	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3	3	4	5	5	2	4	4	3	4	5	2	2	3	4	4	3	4	3
82	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
83	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4
84	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2
85	4	4	2	5	3	4	5	2	3	3	3	4	4	4	5	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3

C.L.C. 33	C.L.C. 34	C.L.C. 35	C.L.C. 36	C.L.C. 37	C.L.C. 38	C.L.C. 39	C.L.C. 40	C.L.C. L.41	C.L.C. L.42	C.L.C. L.43	C.L.C. L.44	C.L.C. L.45	C.L.C. L.46	C.L.C. L.47	C.L.C. L.48	C.L.C. L.49	C.L.C. L.50
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1
4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	1	4	2	2	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3
4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4
5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	1	2
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
3	3	1	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	1	1
4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4
5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3
2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	5	3	1

4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3
4	4	3	2	5	3	3	2	4	3	5	2	3	2	2	3	2	2
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4
3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4
5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	3	4	5	5	5
4	4	4	5	3	5	5	5	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3
4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4
3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3
4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4
5	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3
4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3
5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3
4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3

5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5
3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1
5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4
4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3
4	5	3	2	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3
4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	2
4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	1	3	4	3	2
4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3
4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3
4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3
4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3
3	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4
5	3	3	3	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
2	3	3	2	5	4	5	2	4	5	5	2	3	2	4	5	2	3
4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4
4	4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4

3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5
4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5
5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4
3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3
4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5	4	2	2	3	4	5	3	3	3	3	3

Fuente: Cuestionario de encuesta SPSS25.

ANEXO 3. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "Gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO, DISEÑO, NIVEL POBLACIÓN, INSTRUMENTO Y TÉCNICA
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: a. ¿Qué relación existe entre la dimensión planificación y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019? b. ¿Qué relación existe entre la dimensión organización y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019? c. ¿Qué relación existe entre la dimensión dirección y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019? d. ¿Qué relación existe entre la dimensión control y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019. OBJETIVOS ESPECÍFICOS a. Determinar la relación que existe entre la dimensión planificación y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019. b. Determinar la relación que existe entre la dimensión organización y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019. c. Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019. d. Determinar la relación que existe entre la dimensión control y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019. HIPOTESIS ESPECÍFICAS a. Existe relación significativa entre la dimensión planificación y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019. b. Existe relación significativa entre la dimensión organización y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019. c. Existe relación significativa entre la dimensión dirección y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019. d. Existe relación significativa entre la dimensión control y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019.	Variable Independiente: Gestión administrativa Variable dependiente: Clima laboral Variable dependiente: clima laboral	V. independiente: Planeación Organización Dirección Control V. dependiente: Autorrealización Involucramiento Laboral Supervisión Comunicación Condiciones Laborales	Tipo: Investigación Básica Diseño: Investigación no experimental Nivel: Correlacional, Descriptiva Población: Personal administrativo Nombrado según D. Ley N° 276, Personal D. Leg.1057, CAS, Locación por Servicios y Personal de Confianza, siendo un total de 95 trabajadores. Instrumento, Técnica encuesta- cuestionario

ANEXO 4. Instrumentos de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

CUESTIONARIO

Estimado servidor público:

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración en la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán orientadas para ningún otro propósito.

Datos Generales:

Edad: ……..

Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

Grado de instrucción:

Sin estudios ◯ Primaria ◯ Secundaria ◯ Técnico ◯ Bachiller ◯
Titulado ◯ Magíster ◯ Doctorado ◯

Para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una (X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	**: 1**
EN DESACUERDO	**: 2**
NI ACUERDO NI DESACUERDO	**: 3**
DE ACUERDO	**: 4**
TOTALMENTE DE ACUERDO	**: 5**

Asimismo, se recomienda lo siguiente:

- Lea cuidadosamente el cuestionario antes de comenzar a responderlo.
- Marque una respuesta por pregunta.

CUESTIONARIO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIONES	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
		1	2	3	4	5
Planeación	1. Considera que el personal debe conocer la misión de la institución.					
	2. Considera que el personal debe conocer la visión de la institución.					
	3. Considera que la Institución prioriza los objetivos para lograr sus metas.					
	4. Considera que la Institución aplica estrategias para la ejecución de los planes aprobados.					
	5. Considera que la institución cuenta con planes estratégicos y operativos adecuados.					
	6. Considera que el Plan Operativo de la institución esta articulado al presupuesto.					
	7. Considera que la institución asigna los recursos necesarios para mejorar la gestión administrativa.					
	8. Considera que la institución debe realizar un diagnóstico situacional antes de formular planes.					
Organización	9. Considera que la estructura organizacional favorece a la eficiencia y eficacia de la institución.					
	10. Considera que la institución promueve la aptitud competente entre equipos de trabajo.					
	11. Considera que la institución aplica correctamente las normas para garantizar una adecuada gestión.					
	12. Considera que la institución realiza eficiente administración de los recursos humanos.					
	13. Considera que los procesos de compras, son los más adecuados para la atención de las áreas usuarias.					
	14. Considera que la institución debe contar con un Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Manual de Organización y Funciones (MOF)					
	15. Considera que la institución cuenta con personal especializado y técnico suficiente.					
	16. Considera que el personal tiene los recursos necesarios para cumplir con sus funciones.					

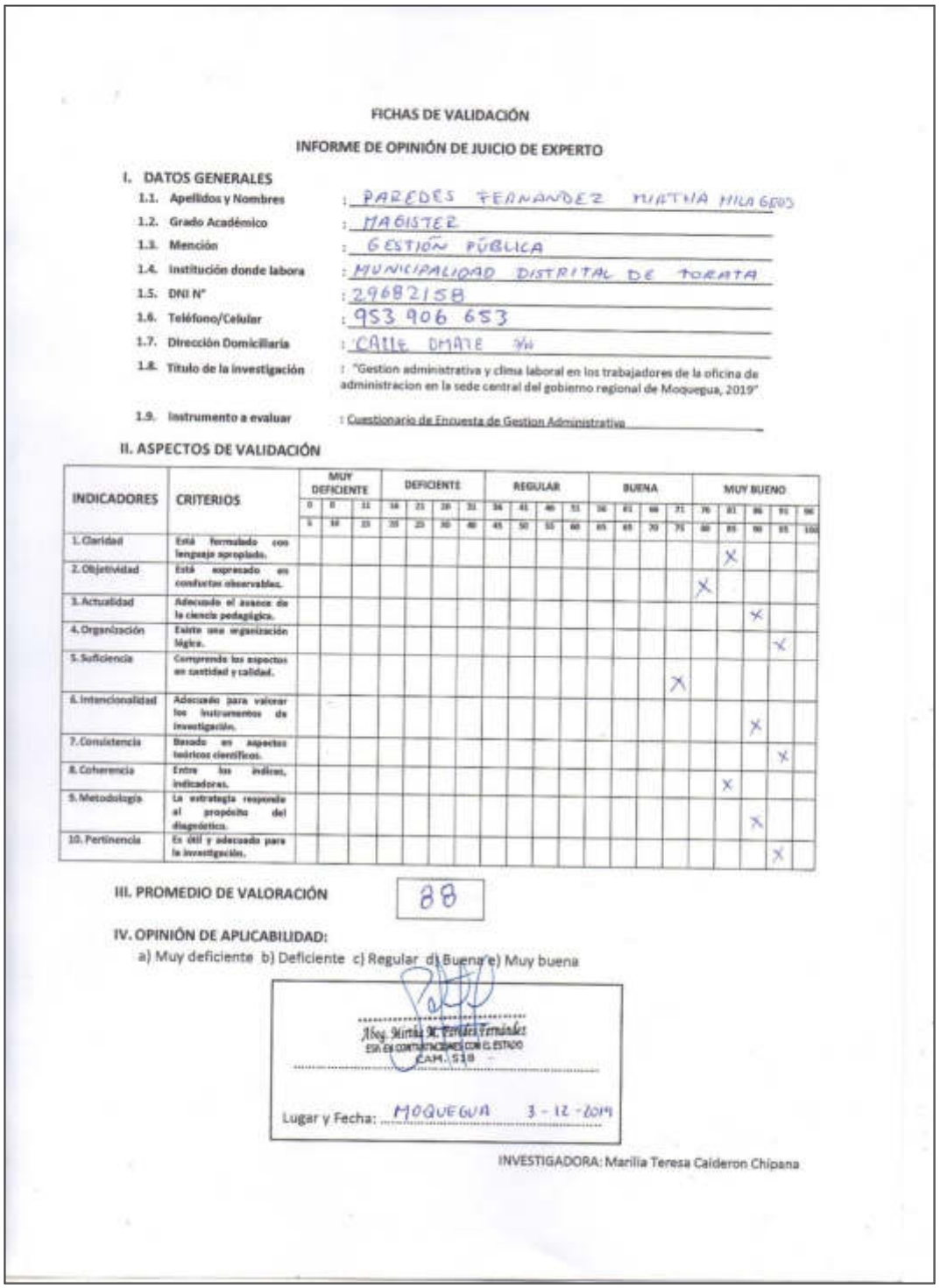
Dirección	17. Considera que la institución fomenta la interacción entre áreas y equipos de trabajo.					
	18. Considera que la institución motiva al personal a través de incentivos.					
	19. Considera que la institución promueve el desarrollo del liderazgo en su personal.					
	20. Considera que la comunicación entre el personal permite mejorar la gestión administrativa.					
	21. Considera que la institución promueve la participación del personal.					
	22. Considera que en la institución se promueve un clima institucional.					
	23. Considera que la institución realiza un monitoreo y acompañamiento permanente de la labora del personal.					
	24. Considera que la institución brinda capacitación adecuada y constante al personal.					
Control	25. Considera que la institución debe realizar el control previo y concurrente para mejorar la gestión administrativa.					
	26. Considera que la institución supervisa al personal para mejorar la gestión administrativa.					
	27. Considera que la institución realiza la retroalimentación en base a los resultados obtenidos durante el control.					
	28. Considera que la institución establece los indicadores de productividad, para compararlos con los obtenidos.					
	29. Considera que el control sirve para la toma de decisiones.					
	30. Considera que el control sirve para efectuar las correcciones necesarias.					
	31. Considera que la institución cuenta con indicadores adecuados para medir la eficiencia y la eficacia.					
	32. Considera que la institución ha establecido estándares de medición.					

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

DIMENSIONES E ÍTEMS		RESPUESTAS				
		TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Autorrealización		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.					
2	El trabajador asegura su logro en el trabajo.					
3	En su trabajo, los objetivos son retadores.					
4	Las actividades en las que se trabaja, le permiten el desarrollarse de manera personal.					
5	Cumplir con sus tareas diarias en su trabajo, le permite desarrollarse profesionalmente.					
6	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
7	La organización promueve el desarrollo personal.					
8	Los objetivos de trabajo están bien definidos.					
9	Le reconocen sus logros en su trabajo.					
10	Tiene acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.					
Involucramiento laboral						
11	Se siente comprometido con el éxito de su organización.					
12	Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
13	Se contribuyen en definir los objetivos y acciones para lograrlo.					
14	Cada trabajador es considerado un factor clave para el éxito de la organización.					
15	Tiene la oportunidad de tomar decisiones responsables para cumplir las tareas.					
16	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
17	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.					
18	En su área, se hacen mejor las cosas día a día.					
19	El hecho de trabajar en la organización es motivo de orgullo personal.					
20	Existe colaboración entre el personal de las distintas					
Supervisión						
21	Su jefe le brinda apoyo para superar los problemas que se presentan.					
22	Su jefe tiene interés por el éxito de su vida personal.					
23	En su trabajo, la evaluación que se realizan ayuda a mejorar su trabajo.					
24	En su organización, se valora el alto grado de desempeño					
25	Sus jefes expresan reconocimiento por sus logros.					
26	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.					

27	En su organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
28	Sus jefes promueven la capacitación que se necesita.					
29	Su jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
30	Se promueve la generación de ideas creativas.					
Comunicación						
31	En su área, la información fluye adecuadamente.					
32	En el equipo de trabajo, existe una relación armoniosa.					
33	Existen suficientes canales de comunicación.					
34	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.					
35	Es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo.					
36	La organización fomenta y promueve la comunicación.					
37	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.					
38	Hay clara definición de visión, misión y valores de la organización.					
39	Se conoce el progreso en otras áreas de la organización.					
40	Tiene acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.					
Condiciones laborales						
41	En su área, se mejoran los métodos de trabajo.					
42	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.					
43	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz.					
44	Existe una buena administración de los recursos.					
45	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
46	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
47	Su trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos por la organización.					
48	Se dispone de tecnología que requiere el trabajo.					
49	Existe un trato justo en la organización.					
50	Las remuneraciones son de acuerdo a su desempeño y logros que ha obtenido.					

ANEXO 5. Fichas de validación de instrumentos



FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres : PAREDES FERNANDEZ MARTHA MILAGROS
1.2. Grado Académico : MAGISTER
1.3. Mención : GESTIÓN PÚBLICA
1.4. Institución donde labora : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TORATA
1.5. DNI N° : 29682158
1.6. Teléfono/Celular : 953 906 653
1.7. Dirección Domiciliaria : CALLE OMATE S/N
1.8. Titulo de la investigación : "Gestion administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administracion en la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2019"
1.9. Instrumento a evaluar : Cuestionario de Encuesta de Gestion Administrativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		0	8	11	14	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	13	15	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																		X		
4. Organización	Existe una organización lógica.																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.															X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 88

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Abog. Martha M. Paredes Fernández
ESP. EN CONTRATACIONES CON EL ESTADO
CAM. 518

Lugar y Fecha: MOQUEGUA 3 - 12 - 2019

INVESTIGADORA: Marilia Teresa Calderon Chipana

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres : Lima Llimpe Katy Jovani
1.2. Grado Académico : MAGISTER
1.3. Mención : PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA
1.4. Institución donde labora : MUNICIPALIDAD DISTRITAL TORATA
1.5. DNI N° : 40576911
1.6. Teléfono/Celular : 953 990860
1.7. Dirección Domiciliaria : Fonavi – Cercado Moquegua
1.8. Título de la investigación : "Gestion administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administracion en la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2019"
1.9. Instrumento a evaluar : Cuestionario de Encuesta de Gestion Administrativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.															X					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																		X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica.																X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. Coherencia	Entre los indicas, indicadores.																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																	X			

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 87

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

CIP 213799
Katy Jovani Lima Llimpe
Lugar y Fecha: Moquegua 24.02.20

INVESTIGADORA: Marilia Teresa Calderon Chipana

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres : Vásquez Higinio Miguel Gonzalo
1.2. Grado Académico : Magister
1.3. Mención : Gestión Pública
1.4. Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Torata
1.5. DNI N° : 06979605
1.6. Teléfono/Celular : 994932840
1.7. Dirección Domiciliaria : Av. Escuela Militar N°701
1.8. Título de la investigación : "Gestion administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administracion en la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2019"
1.9. Instrumento a evaluar : Cuestionario de Encuesta de Gestion Administrativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																X				
4. Organización	Existe una organización lógica.																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																			X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																X				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 89

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Mtro. Miguel Gonzalo Vásquez Higinio

Lugar y Fecha: Moquegua 03-12-2019

INVESTIGADORA: Marilia Teresa Calderon Chipana

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. **Apellidos y Nombres** : Carlos Alberto Ponce Zambrano

1.2. **Grado Académico** : Magister

1.3. **Mención** : Gestion Publica

1.4. **Institución donde labora** : Municipalidad Distrital de Torata

1.5. **DNI N°** : 04406319

1.6. **Teléfono/Celular** : 995615353

1.7. **Dirección Domiciliaria** : Calle Manuel Ugalde N°-363

1.8. **Titulo de la investigación** : "Gestion administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administracion en la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2019"

1.9. **Instrumento a evaluar** : Cuestionario de Encuesta de Gestion Administrativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																		X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																	X			
8. Coherencia	Entre los indices, indicadores.																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 92

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

C.P.C. Carlos A. Ponce Zambrano
Contador Mat. ...

Lugar y Fecha: Moquegua - 03 - 12 - 2019

INVESTIGADORA: Marilia Teresa Calderon Chipana

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. **Apellidos y Nombres** : PAREDES FERNANDEZ MARTHA MILAGROS

1.2. **Grado Académico** : MAGISTER

1.3. **Mención** : GESTION PÚBLICA

1.4. **Institución donde labora** : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TORATA

1.5. **DNI N°** : 29682158

1.6. **Teléfono/Celular** : 953906 653

1.7. **Dirección Domiciliaria** : CALLE OMATE S/N

1.8. **Titulo de la investigación** : "Gestion Administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administracion en la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2019"

1.9. **Instrumento a evaluar** : Cuestionario de Encuesta de Clima Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables.																		X		
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																			X	
4.Organización	Existe una organización lógica.																X				
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																		X		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																	X			
8.Coherencia	Entre los indices, indicadores.																		X		
9.Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10.Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 91

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Mag. Martha M. Paredes Fernández
ESP. EN CONTRATACIÓN EL ESTADO
CAP. 518

Lugar y Fecha: MOQUEGUA 3-12-2019

INVESTIGADORA: Marilia Teresa Calderon Chipana

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. **Apellidos y Nombres** : Lima Llimpe Katy Jovani

1.2. **Grado Académico** : Magister

1.3. **Mención** : Proyectos de Inversión Pública

1.4. **Institución donde labora** : Municipalidad Distrital Torata

1.5. **DNI N°** : 40576911

1.6. **Teléfono/Celular** : 953220060

1.7. **Dirección Domiciliaria** : Fonavi - Cercado Moquegua

1.8. **Título de la investigación** : "Gestion Administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administracion en la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2019"

1.9. **Instrumento a evaluar** : Cuestionario de Encuesta de Clima Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables.																X				
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																		X		
4.Organización	Existe una organización lógica.																		X		
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																X				
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																	X			
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X		
8.Coherencia	Entre los indicac, indicadores.															X					
9.Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	X			
10.Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																		+		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 85

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

CIP 213799

Katy Jovani Lima Llimpe

Lugar y Fecha: Moquegua 24.02.20

INVESTIGADORA: Marilia Teresa Calderon Chipana

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. **Apellidos y Nombres** : Vasquez Higinio Miguel Gonzalo

1.2. **Grado Académico** : Magister

1.3. **Mención** : Gestión Pública

1.4. **Institución donde labora** : Municipalidad Distrital de Torata

1.5. **DNI N°** : 069 79605

1.6. **Teléfono/Celular** : 9944 32 840

1.7. **Dirección Domiciliaria** : Av. Escuela Militar N° 701

1.8. **Título de la Investigación** : "Gestion Administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administracion en la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2019"

1.9. **Instrumento a evaluar** : Cuestionario de Encuesta de Clima Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																X				
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables.																		X		
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																			X	
4.Organización	Existe una organización lógica.																	X			
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																			7	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.															X					
8.Coherencia	Entre los índices, indicadores.																	X			
9.Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	X			
10.Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 87

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Mgs. Miguel Gonzalo Vasquez Higinio

Lugar y Fecha: Moquegua 03-12-2019

INVESTIGADORA: Marilia Teresa Calderon Chipana

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. **Apellidos y Nombres** : Carlos Alberto Ponce Zavaleta
1.2. **Grado Académico** : Magister
1.3. **Mención** : Gestión Pública
1.4. **Institución donde labora** : Municipalidad Distrital de Torata
1.5. **DNI N°** : 04406319
1.6. **Teléfono/Celular** : 995615353
1.7. **Dirección Domiciliaria** : Calle Manuel Ubalde Nº 363
1.8. **Título de la investigación** : "Gestion Administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administracion en la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2019"
1.9. **Instrumento a evaluar** : Cuestionario de Encuesta de Clima Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	70	75		80	85	90	95	100
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables.																				X
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																			X	
4.Organización	Existe una organización lógica.																			X	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	X			
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																		X		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8.Coherencia	Entre los índices, indicadores.																		X		
9.Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10.Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 93

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

C.P.C. Carlos A. Ponce Zavaleta
Contador Mat. 1073

Lugar y Fecha: Moquegua - 03-12-2019

INVESTIGADORA: Marilia Teresa Calderon Chipana

ANEXO 6. Tablas de Frecuencia

PREGUNTAS DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
(RESULTADOS OBTENIDOS DEL SOTWARE IBM SPSS 25)

ÍTEM 1: Considera que el personal debe conocer la misión de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	1	1,2	1,2	2,4
	DE ACUERDO	37	43,5	43,5	45,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	46	54,1	54,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 2: Considera que el personal debe conocer visión de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	1	1,2	1,2	2,4
	DE ACUERDO	36	42,4	42,4	44,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	47	55,3	55,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 3: Considera que la institución prioriza los objetivos para lograr sus metas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	4	4,7	4,7	5,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	13	15,3	15,3	21,2
	DE ACUERDO	41	48,2	48,2	69,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	26	30,6	30,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 4: Considera que la institución prioriza los objetivos para lograr sus metas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	5,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	15	17,6	17,6	23,5
	DE ACUERDO	43	50,6	50,6	74,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	22	25,9	25,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 5: Considera que la institución cuenta con planes estratégicos y operativos adecuados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	7	8,2	8,2	8,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	12	14,1	14,1	22,4
	DE ACUERDO	35	41,2	41,2	63,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	31	36,5	36,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 6: Considera que el Plan Operativo de la Institución esté articulado al presupuesto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	15	17,6	17,6	21,2
	DE ACUERDO	44	51,8	51,8	72,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	23	27,1	27,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 7: Considera que la institución asigna los recursos necesarios para mejorar la gestión administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	9	10,6	10,6	11,8
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	16	18,8	18,8	30,6

	DE ACUERDO	31	36,5	36,5	67,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	28	32,9	32,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 8: Considera que la institución debe realizar un diagnóstico situacional antes de formular planes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	3,5
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	11	12,9	12,9	16,5
	DE ACUERDO	41	48,2	48,2	64,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	30	35,3	35,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

íTEM 9: Considera que la estructura organizacional favorece a la eficiencia y eficacia de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	4,7
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	12	14,1	14,1	18,8
	DE ACUERDO	49	57,6	57,6	76,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	20	23,5	23,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 10: Considera que la institución promueve la aptitud competente entre equipos de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	9	10,6	10,6	14,1
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	17	20,0	20,0	34,1
	DE ACUERDO	40	47,1	47,1	81,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	18,8	18,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 11: Considera que la institución aplica correctamente las normas para garantizar una adecuada gestión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	9	10,6	10,6	12,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	19	22,4	22,4	35,3
	DE ACUERDO	39	45,9	45,9	81,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	18,8	18,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 12: Considera que la institución realiza eficiente administración de los recursos humanos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	11	12,9	12,9	15,3
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	43	50,6	50,6	65,9
	DE ACUERDO	21	24,7	24,7	90,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	9,4	9,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 13: Considera que los procesos de compras, son los más adecuados para la atención de las áreas usuarias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	10	11,8	11,8	15,3
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	46	54,1	54,1	69,4
	DE ACUERDO	19	22,4	22,4	91,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	8,2	8,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 14: Considera que la institución debe contar con un Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Manual de Organización y Funciones (MOF) adecuado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	11	12,9	12,9	14,1
	DE ACUERDO	40	47,1	47,1	61,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	33	38,8	38,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 15: Considera que la institución cuenta personal especializado y técnico suficiente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	6	7,1	7,1	8,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	21	24,7	24,7	32,9
	DE ACUERDO	46	54,1	54,1	87,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	12,9	12,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 16: Considera que el personal tiene los recursos necesarios para cumplir con sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	9	10,6	10,6	12,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	18	21,2	21,2	34,1
	DE ACUERDO	41	48,2	48,2	82,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	17,6	17,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 17: Considera que la institución fomenta la interacción entre áreas y equipos de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	12	14,1	14,1	17,6
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	41	48,2	48,2	65,9
	DE ACUERDO	26	30,6	30,6	96,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	3,5	3,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 18: Considera que la institución motiva al personal a través de incentivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	5,9	5,9	5,9
	EN DESACUERDO	11	12,9	12,9	18,8
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	33	38,8	38,8	57,6
	DE ACUERDO	34	40,0	40,0	97,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 19: Considera que la institución promueve el desarrollo del liderazgo en su personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	14	16,5	16,5	18,8
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	32	37,6	37,6	56,5
	DE ACUERDO	35	41,2	41,2	97,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 20: Considera que la comunicación entre el personal permite mejorar la gestión administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	4,7
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	23	27,1	27,1	31,8
	DE ACUERDO	48	56,5	56,5	88,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	11,8	11,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 21: Considera que la institución promueve la participación del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	6	7,1	7,1	9,4
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	22	25,9	25,9	35,3
	DE ACUERDO	37	43,5	43,5	78,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 22: Considera que en la institución se promueve un clima institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	7	8,2	8,2	9,4
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	21	24,7	24,7	34,1
	DE ACUERDO	39	45,9	45,9	80,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	20,0	20,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 23: Considera que la institución realiza un monitoreo y acompañamiento permanente de la labora del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	8	9,4	9,4	11,8
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	26	30,6	30,6	42,4
	DE ACUERDO	36	42,4	42,4	84,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	15,3	15,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 24: Considera que la institución brinda capacitación adecuada y constante al personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	11	12,9	12,9	16,5
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	23	27,1	27,1	43,5
	DE ACUERDO	32	37,6	37,6	81,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	18,8	18,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 25: Considera que la institución debe realizar el control previo y concurrente para mejorar la gestión administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	5,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	19	22,4	22,4	28,2
	DE ACUERDO	43	50,6	50,6	78,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 26: Considera que la institución supervisa al personal para mejorar la gestión administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	7	8,2	8,2	11,8
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	24	28,2	28,2	40,0
	DE ACUERDO	42	49,4	49,4	89,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	10,6	10,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 27: Considera que la institución realiza la retroalimentación en base a los resultados obtenidos durante el control.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	5,9	5,9	5,9
	EN DESACUERDO	7	8,2	8,2	14,1
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	24	28,2	28,2	42,4
	DE ACUERDO	37	43,5	43,5	85,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 28: Considera que la institución establece los indicadores de productividad, para compararlos con los obtenidos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	10	11,8	11,8	15,3
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	19	22,4	22,4	37,6
	DE ACUERDO	37	43,5	43,5	81,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	18,8	18,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 29: Considera que el control sirve para la toma de decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	4	4,7	4,7	5,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	17	20,0	20,0	25,9
	DE ACUERDO	43	50,6	50,6	76,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	20	23,5	23,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 30: Considera que el control sirve para efectuar las correcciones necesarias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	19	22,4	22,4	25,9
	DE ACUERDO	46	54,1	54,1	80,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	20,0	20,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 31: Considera que la institución cuenta con indicadores adecuados para medir la eficiencia y la eficacia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	12	14,1	14,1	15,3
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	22	25,9	25,9	41,2
	DE ACUERDO	37	43,5	43,5	84,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	15,3	15,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 32: Considera que la institución ha establecido estándares de medición.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	10	11,8	11,8	14,1
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	22	25,9	25,9	40,0
	DE ACUERDO	38	44,7	44,7	84,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	15,3	15,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

PREGUNTAS DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

ÍTEM 1: Existen oportunidades de progresar en la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	9	10,6	10,6	12,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	37	43,5	43,5	56,5
	DE ACUERDO	35	41,2	41,2	97,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 2: El trabajador asegura su logro en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	5	5,9	5,9	5,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	25	29,4	29,4	35,3
	DE ACUERDO	54	63,5	63,5	98,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 3: En su trabajo, los objetivos son retadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	6	7,1	7,1	8,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	19	22,4	22,4	30,6
	DE ACUERDO	42	49,4	49,4	80,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	20,0	20,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 4: Las actividades en las que se trabaja, le permite el desarrollarse de manera personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	16	18,8	18,8	21,2
	DE ACUERDO	44	51,8	51,8	72,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	23	27,1	27,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 5: Cumplir con sus tareas diarias en su trabajo, le permite desarrollarse profesionalmente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	3,5
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	14	16,5	16,5	20,0
	DE ACUERDO	41	48,2	48,2	68,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	31,8	31,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 6: Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	9	10,6	10,6	10,6
	DE ACUERDO	50	58,8	58,8	69,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	26	30,6	30,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 7: La organización promueve desarrollo del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	8	9,4	9,4	12,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	11	12,9	12,9	25,9
	DE ACUERDO	38	44,7	44,7	70,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	25	29,4	29,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 8: Los objetivos de trabajo están bien definidos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	7	8,2	8,2	9,4
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	16	18,8	18,8	28,2
	DE ACUERDO	37	43,5	43,5	71,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 9: Le reconocen sus logros en su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	5,9	5,9	5,9
	EN DESACUERDO	6	7,1	7,1	12,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	17	20,0	20,0	32,9
	DE ACUERDO	33	38,8	38,8	71,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 10: Tiene acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	6	7,1	7,1	9,4
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	18	21,2	21,2	30,6
	DE ACUERDO	39	45,9	45,9	76,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	20	23,5	23,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 11: Se siente comprometido con el éxito de su organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	29	34,1	34,1	35,3
	DE ACUERDO	40	47,1	47,1	82,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	17,6	17,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 12: Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	6	7,1	7,1	8,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	18	21,2	21,2	29,4
	DE ACUERDO	46	54,1	54,1	83,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 13: Se contribuyen en definir los objetivos y acciones para lograrlo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	13	15,3	15,3	18,8
	DE ACUERDO	48	56,5	56,5	75,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	21	24,7	24,7	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 14: Cada trabajador es considerado un factor clave para el éxito de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	5	5,9	5,9	9,4
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	15	17,6	17,6	27,1
	DE ACUERDO	44	51,8	51,8	78,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 15: Tiene la oportunidad de tomar decisiones responsables para cumplir las tareas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	4,7
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	11	12,9	12,9	17,6
	DE ACUERDO	45	52,9	52,9	70,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	25	29,4	29,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 16: Los trabajadores están comprometidos con la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	5	5,9	5,9	5,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	17	20,0	20,0	25,9
	DE ACUERDO	46	54,1	54,1	80,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	20,0	20,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 17: El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	15	17,6	17,6	21,2
	DE ACUERDO	40	47,1	47,1	68,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	31,8	31,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 18: En su área, se hacen mejor las cosas día a día.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	12	14,1	14,1	17,6
	DE ACUERDO	47	55,3	55,3	72,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	23	27,1	27,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 19: El hecho de trabajar en la organización es motivo de orgullo personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	17	20,0	20,0	22,4
	DE ACUERDO	42	49,4	49,4	71,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 20: Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	9	10,6	10,6	10,6
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	22	25,9	25,9	36,5
	DE ACUERDO	41	48,2	48,2	84,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	15,3	15,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 21: Su jefe le brinda apoyo para superar los problemas que se presentan.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	2,4
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	28	32,9	32,9	35,3
	DE ACUERDO	47	55,3	55,3	90,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	9,4	9,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 22: Su jefe tiene interés por el éxito de su vida personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	4,7
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	27	31,8	31,8	36,5
	DE ACUERDO	38	44,7	44,7	81,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	18,8	18,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 23: En su trabajo, la evaluación que se realizan ayuda a mejorar su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	4,7
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	25	29,4	29,4	34,1
	DE ACUERDO	49	57,6	57,6	91,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	8,2	8,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 24: En su organización, se valora el alto grado de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	4	4,7	4,7	8,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	32	37,6	37,6	45,9
	DE ACUERDO	34	40,0	40,0	85,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 25: Sus jefes expresan reconocimiento por sus logros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	19	22,4	22,4	25,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	44	51,8	51,8	77,6
	DE ACUERDO	18	21,2	21,2	98,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 26: Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	17	20,0	20,0	21,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	37	43,5	43,5	64,7
	DE ACUERDO	28	32,9	32,9	97,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 27: En su organización, se afrontan y superan los obstáculos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	4,7	4,7	4,7
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	25	29,4	29,4	34,1
	DE ACUERDO	48	56,5	56,5	90,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	9,4	9,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ITEM 28: Sus jefes promueven la capacitación que se necesita.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	8	9,4	9,4	12,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	16	18,8	18,8	31,8
	DE ACUERDO	46	54,1	54,1	85,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 29: Su jefe escucha los planteamientos que se le hacen.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	4,7
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	14	16,5	16,5	21,2
	DE ACUERDO	40	47,1	47,1	68,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	31,8	31,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 30: Se promueve la generación de ideas creativas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	6	7,1	7,1	10,6
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	18	21,2	21,2	31,8
	DE ACUERDO	36	42,4	42,4	74,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	22	25,9	25,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 31: En su área, la información fluye adecuadamente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	5	5,9	5,9	7,1
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	25	29,4	29,4	36,5
	DE ACUERDO	47	55,3	55,3	91,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	8,2	8,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 32: En el equipo de trabajo, existe una relación armoniosa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	4,7
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	11	12,9	12,9	17,6
	DE ACUERDO	53	62,4	62,4	80,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	20,0	20,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 33: Existen suficientes canales de comunicación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	6	7,1	7,1	7,1
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	15	17,6	17,6	24,7
	DE ACUERDO	42	49,4	49,4	74,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	22	25,9	25,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 34: Las responsabilidades del cargo están bien definidas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	4,7
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	17	20,0	20,0	24,7
	DE ACUERDO	46	54,1	54,1	78,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 35: Es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo (jefes - Gerencia).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	7	8,2	8,2	10,6
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	22	25,9	25,9	36,5
	DE ACUERDO	34	40,0	40,0	76,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	20	23,5	23,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 36: La organización fomenta y promueve la comunicación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	8	9,4	9,4	10,6
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	22	25,9	25,9	36,5
	DE ACUERDO	28	32,9	32,9	69,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	26	30,6	30,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 37: Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	4	4,7	4,7	7,1
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	13	15,3	15,3	22,4
	DE ACUERDO	43	50,6	50,6	72,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	23	27,1	27,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

TEM 38: Hay clara definición de visión, misión y valores de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	5,9
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	22	25,9	25,9	31,8
	DE ACUERDO	31	36,5	36,5	68,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	31,8	31,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 39: Se conoce el progreso en otras áreas de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	8	9,4	9,4	11,8
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	18	21,2	21,2	32,9
	DE ACUERDO	39	45,9	45,9	78,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 40: Tiene acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	9	10,6	10,6	11,8
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	13	15,3	15,3	27,1
	DE ACUERDO	44	51,8	51,8	78,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 41: En su área, se mejoran los métodos de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	7	8,2	8,2	11,8
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	19	22,4	22,4	34,1
	DE ACUERDO	44	51,8	51,8	85,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 42: Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	7	8,2	8,2	10,6
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	23	27,1	27,1	37,6
	DE ACUERDO	39	45,9	45,9	83,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 43: Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	5	5,9	5,9	7,1
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	21	24,7	24,7	31,8
	DE ACUERDO	33	38,8	38,8	70,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	25	29,4	29,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 44: Existe una buena administración de los recursos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	10	11,8	11,8	14,1
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	14	16,5	16,5	30,6
	DE ACUERDO	37	43,5	43,5	74,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	22	25,9	25,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 45: Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	6	7,1	7,1	8,2
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	15	17,6	17,6	25,9
	DE ACUERDO	40	47,1	47,1	72,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	23	27,1	27,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 46: La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	7,1	7,1	7,1
	EN DESACUERDO	9	10,6	10,6	17,6
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	14	16,5	16,5	34,1
	DE ACUERDO	42	49,4	49,4	83,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 47: Su trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos por la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	7	8,2	8,2	10,6
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	15	17,6	17,6	28,2
	DE ACUERDO	44	51,8	51,8	80,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	20,0	20,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 48: Se dispone de tecnología que requiere el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	5	5,9	5,9	7,1
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	20	23,5	23,5	30,6
	DE ACUERDO	43	50,6	50,6	81,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	18,8	18,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 49: Existe un trato justo en la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
	EN DESACUERDO	7	8,2	8,2	11,8
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	28	32,9	32,9	44,7
	DE ACUERDO	38	44,7	44,7	89,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	10,6	10,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ÍTEM 50: Las remuneraciones son de acuerdo a su desempeño y logros que ha obtenido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	7,1	7,1	7,1
	EN DESACUERDO	8	9,4	9,4	16,5
	NI DE ACUERDO/ NI DESACUERDO	27	31,8	31,8	48,2
	DE ACUERDO	36	42,4	42,4	90,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	9,4	9,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta. Elaboración propia.

ANEXO 7. Autorización para la investigación



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

N° REG.: 1092794
N° EXP.: 756667

Moquegua, 03 de Enero del 2020

CARTA N° 0001 -2020-GRM/ORA-ORH

SEÑOR (a):
MARILIA TERESA CALDERON CHIPANA
Calle Buenos Aires E-14 – San Francisco

PRESENTE.-

ASUNTO : **AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO**

REF. : Carta N° 01-2019-MTCCH-EP-GPDS/UNAM

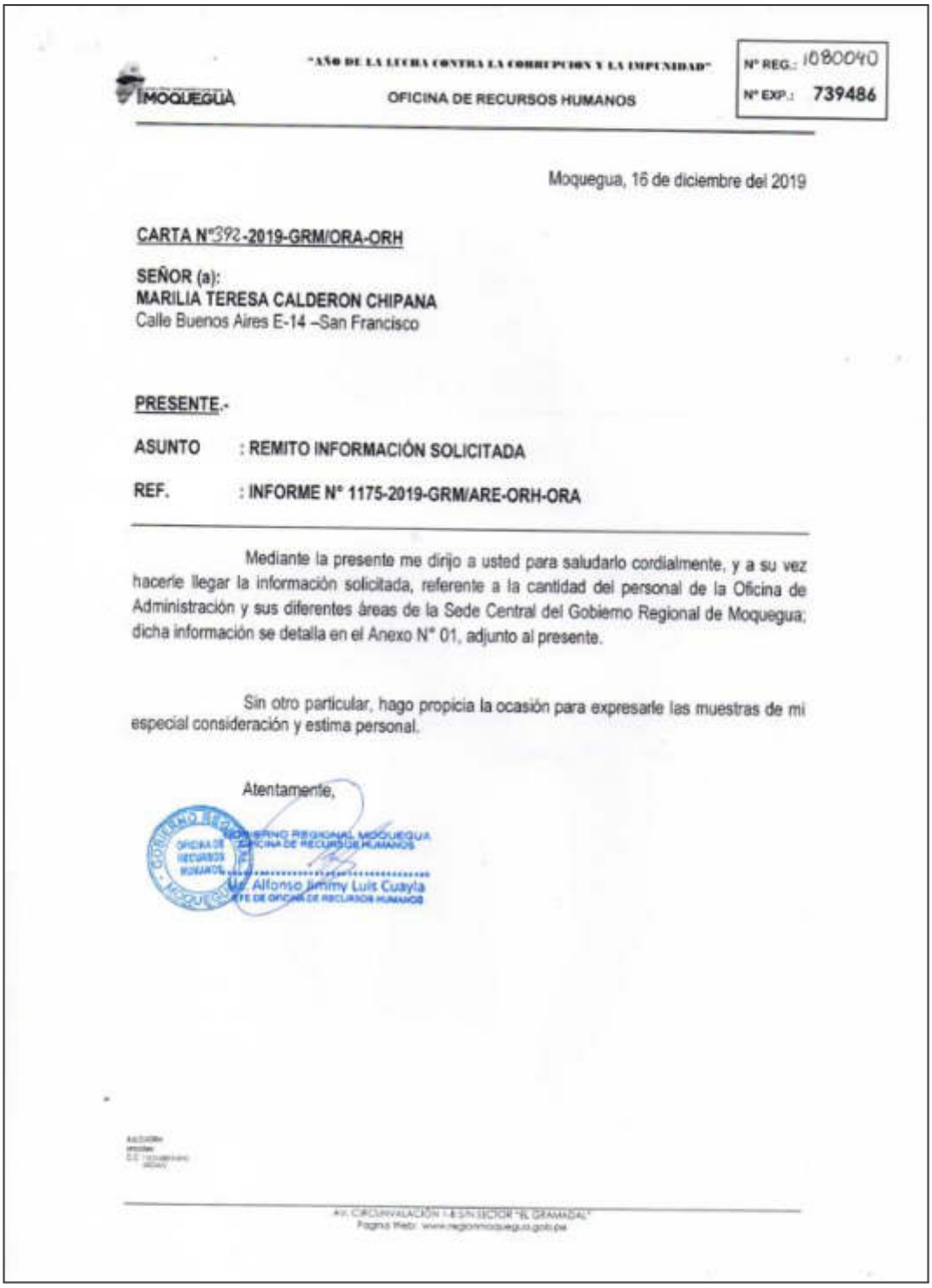
Mediante la presente me dirijo a usted para saludarla cordialmente, y a su vez informarle que este despacho Autoriza a su persona para la Aplicación de Instrumentos de medición (cuestionarios); esto con la finalidad de contribuir con la elaboración de su proyecto de Tesis denominado: **"Gestión Administrativa y Clima Laboral en los Trabajadores de la Oficina de Administración en la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua"**

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Lic. Alonso Jimmy Luis Cuayla
JEFE DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 8. Cantidad de trabajadores administrativos



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Nº REG.: 080040
Nº EXP.: 739486

Moquegua, 16 de diciembre del 2019

CARTA N°392-2019-GRM/ORA-ORH

SEÑOR (a):
MARILIA TERESA CALDERON CHIPANA
Calle Buenos Aires E-14 –San Francisco

PRESENTE.-

ASUNTO : REMITO INFORMACIÓN SOLICITADA

REF. : INFORME N° 1175-2019-GRM/ARE-ORH-ORA

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, y a su vez hacerle llegar la información solicitada, referente a la cantidad del personal de la Oficina de Administración y sus diferentes áreas de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua; dicha información se detalla en el Anexo N° 01, adjunto al presente.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Lic. Alfonso Jimmy Luis Cuayla
JEFE DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

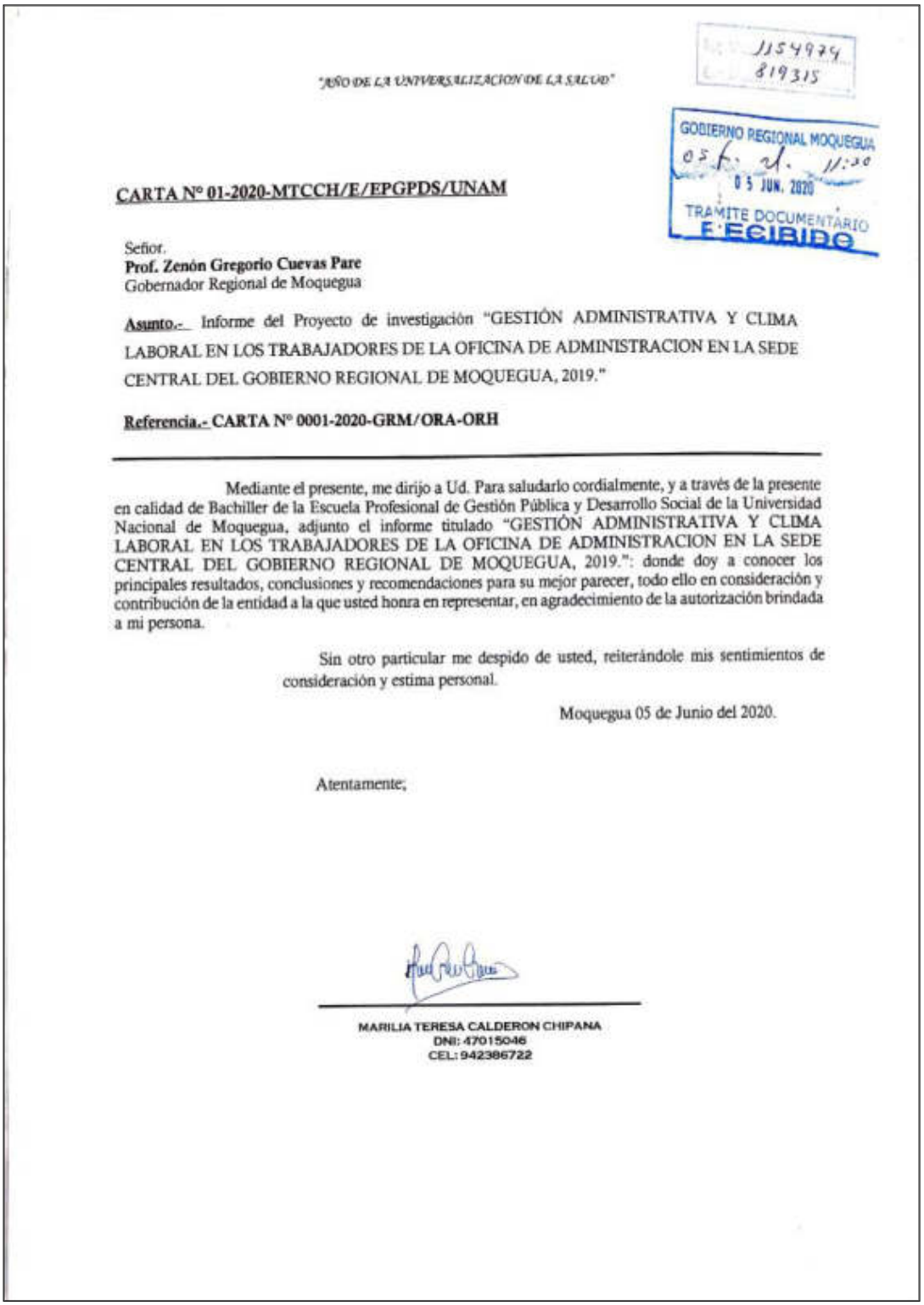
Av. CIRCUNVALACIÓN I-A S/N SECTOR "EL GRANADAL"
Pagina Web: www.regionmoquegua.gob.pe

ANEXO N°1

CANTIDAD DEL PERSONAL DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y SUS DIFERENTES ÁREAS DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA

REGIMEN LABORAL	GRUPO OCUPACIONAL	CANTIDAD
D. LEG. N°276	NOMBRADO	27
	FUNCIONARIO	2
	REPUESTO JUDICIAL	14
	CONTRATADO PERMANENTE	1
	CONTRATADO POR INVERSIONES	33
D. LEG. N°276	CAS	8
TOTAL		85

ANEXO 9. Carta del Informe del Proyecto de Investigación presentado al Gobierno Regional de Moquegua.



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

1154974
819315

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
05 f. 11:30
05 JUN. 2020
TRAMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO

CARTA N° 01-2020-MTCCH/E/EPGPDS/UNAM

Señor.
Prof. Zenón Gregorio Cuevas Pare
Gobernador Regional de Moquegua

Asunto.- Informe del Proyecto de investigación "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, 2019."

Referencia.- CARTA N° 0001-2020-GRM/ORA-ORH

Mediante el presente, me dirijo a Ud. Para saludarlo cordialmente, y a través de la presente en calidad de Bachiller de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Moquegua, adjunto el informe titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, 2019.": donde doy a conocer los principales resultados, conclusiones y recomendaciones para su mejor parecer, todo ello en consideración y contribución de la entidad a la que usted honra en representar, en agradecimiento de la autorización brindada a mi persona.

Sin otro particular me despido de usted, reiterándole mis sentimientos de consideración y estima personal.

Moquegua 05 de Junio del 2020.

Atentamente;

MARILIA TERESA CALDERON CHIPANA
DNI: 47015046
CEL: 942386722