



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TESORERÍA DE LA
SEDE CENTRAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN,
PERIODO DE MAYO A JULIO DEL 2018**

Para optar el grado académico de:

Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad

Presentado por:

**María del Carmen Chávez Pacheco
César Enrique Hernani Chávez**

Lima - Perú

2018

Tesis

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TESORERÍA DE LA SEDE CENTRAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, PERIODO DE MAYO A JULIO DEL 2018

Línea de investigación:

Gestión del recurso humano

Asesor:

Mr. Ronald Espíritu Ayala Mendívil

DEDICATORIA

A nuestros familiares por su apoyo constante en esta etapa académica.

María y César

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Privada Norbert Wiener por el dictado de la Maestría que ha permitido fortalecer nuestras competencias, necesarias para mejorar el desempeño laboral.

María y César

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos	iv
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción	xiii
Declaratoria de autenticidad	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	155
1.1 Descripción de la realidad problemática	155
1.2 Formulación del problema.....	177
1.2.1 Problema general.....	177
1.2.2 Problema específicos.....	177
1.3 Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1 Objetivo general.....	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación de la investigación	19
1.5 Limitaciones de la investigación	211
1.6 Delimitaciones de la investigación.....	211
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	222
2.1 Antecedentes de la investigación	22
2.1.1 Antecedentes internacionales	222
2.1.2 Antecedentes nacionales	244
2.2 Bases legales.....	26
2.2.1 Normas nacionales	226
2.2.2 Normas internacionales.....	28
2.3 Bases teóricas	29
2.4 Formulación de las hipótesis.....	40
2.4.1 Hipótesis general	40

2.4.2	Hipótesis específicas	40
2.5	Operacionalización de variables.....	41
2.6	Definición de términos básicos.....	43
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		44
3.1	Tipo de investigación	44
3.2	Diseño de la investigación	44
3.3	Población y muestra.....	45
3.3.1	Población	45
3.3.2	Muestra.....	46
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
3.5	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	49
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....		51
4.1	Procesamiento de datos: Resultados.....	51
4.2	Prueba de hipótesis	78
4.3	Discusión de resultados	83
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		86
5.1	Conclusiones	86
5.2	Recomendaciones	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		90
ANEXOS.....		95

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1: <i>Operacionalización de variables - dimensiones</i>	42
Tabla 2: <i>Alpha de Cronbach de “Clima organizacional”</i>	48
Tabla 3: <i>Alpha de Cronbach de “Gestión administrativa”</i>	48
Tabla 4: <i>Dimensión – ítem de “Clima organizacional”</i>	49
Tabla 5: <i>Dimensión – ítem de “Gestión administrativa”</i>	49
Tabla 6: <i>Dimensión “Potencial humano”</i>	51
Tabla 7: <i>Dimensión “Potencial humano” (por pregunta)</i>	52
Tabla 8: <i>Dimensión “Diseño organizacional”</i>	54
Tabla 9: <i>Dimensión “Diseño organizacional” (por pregunta)</i>	55
Tabla 10: <i>Dimensión “Cultura organizacional”</i>	57
Tabla 11: <i>Dimensión “Cultura organizacional” (por pregunta)</i>	58
Tabla 12: <i>Variable “Clima organizacional”</i>	60
Tabla 13: <i>Variable “Clima organizacional” (por dimensión)</i>	61
Tabla 14: <i>Dimensión “Planificación”</i>	63
Tabla 15: <i>Dimensión “Planificación” (por pregunta)</i>	64
Tabla 16: <i>Dimensión “Organización”</i>	66
Tabla 17: <i>Dimensión “Organización” (por pregunta)</i>	67
Tabla 18: <i>Dimensión “Dirección”</i>	69
Tabla 19: <i>Dimensión “Dirección” (por pregunta)</i>	70
Tabla 20: <i>Dimensión “Control”</i>	72
Tabla 21: <i>Dimensión “Control” (por pregunta)</i>	73

Tabla 22: <i>Variable “Gestión administrativa”</i>	75
Tabla 23: <i>Variable “Gestión administrativa” (por dimensión)</i>	76
Tabla 24: <i>Contraste de la hipótesis general</i>	78
Tabla 25: <i>Contraste de la hipótesis específica N° 01</i>	80
Tabla 26: <i>Contraste de la hipótesis específica N° 02</i>	81
Tabla 27: <i>Contraste de la hipótesis específica N° 03</i>	82

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág
Figura 1: <i>Teoría del proceso administrativo</i>	36
Figura 2: <i>Dimensión “Potencial humano”</i>	53
Figura 3: <i>Dimensión “Diseño organizacional”</i>	56
Figura 4: <i>Dimensión “Cultura organizacional”</i>	59
Figura 5: <i>Variable “Clima organizacional”</i>	62
Figura 6: <i>Dimensión “Planificación”</i>	65
Figura 7: <i>Dimensión “Organización”</i>	68
Figura 8: <i>Dimensión “Dirección”</i>	71
Figura 9: <i>Dimensión “Control”</i>	74
Figura 10: <i>Variable “Gestión administrativa”</i>	77

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018; de tipo aplicado de nivel correlacional, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo; la población de estudio fue de 60 trabajadores.

Se encontró que el 68,3% del personal considera que el clima organizacional existente en la oficina es muy adecuado, y que el 55,0% del personal considera que la gestión administrativa existente es muy adecuada.

Se concluyó que existe una muy alta relación directa o positiva (valor de $Rho = 0,892$ y valor de $p = 0,000$) entre el clima organizacional y la gestión administrativa; de forma similar existe una muy alta relación directa o positiva (valor de $Rho = 0,903$ y valor de $p = 0,000$) entre el potencial humano y la gestión administrativa, (valor de $Rho = 0,846$ y valor de $p = 0,000$) entre el diseño organizacional y la gestión administrativa, y (valor de $Rho = 0,761$ y valor de $p = 0,000$) entre la cultura organizacional y la gestión administrativa.

Palabras clave: Clima organizacional, gestión administrativa, recurso humano.

ABSTRACT

The aim of the investigation was to determine the relation between the climate organizational and the administrative management in the personnel that works in the Office of Treasury of the Headquarters of the Department of Education, during the period from May to July, 2018; of applied type of level correlational, of not experimental design, of quantitative approach; the population of study belonged 60 workers.

One thought that 68,3% of the personnel considers that the climate organizational existing in the office is very suitable, and that 55,0% of the personnel thinks that the administrative existing management is very suitable.

One concluded that there exists a very high direct or positive relation (Rho's value = 0,892 and value of $p = 0,000$) between the climate organizational and the administrative management; of similar form there exists a very high direct or positive relation (Rho's value = 0,903 and value of $p = 0,000$) between the human potential and the administrative management, (Rho's value = 0, 846 and value of $p = 0,000$) between the design organizational and the administrative management, and (Rho's value = 0,761 and value of $p = 0,000$) between the culture organizational and the administrative management.

Key words: Climate organizational, administrative management, human resource.

INTRODUCCIÓN

La investigación desarrollada estableció como principal objetivo el analizar el nivel de relación que pudiera existir entre el clima de una organización y su nivel de gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018; puesto que en las organizaciones públicas se tiene la existencia mayormente de grupos de trabajo que busca priorizar sus intereses personales sobre los institucionales, por tanto existe la tendencia a la existencia de un clima laboral que no es el óptimo, afectando el servicio óptimo y oportuna a la ciudadanía.

Por tanto, la falta de adecuadas políticas de gestión afectan el clima organizacional, generando la existencia de una baja motivación y rendimiento profesional, de ahí la importancia de la presente investigación, que pretende promover la participación del potencial humano de la Oficina de Tesorería, que permita proponer algunas acciones correctivas conducentes a mejorar el servicio público, y de esta manera tender a lograr alcanzar de mejor manera las metas institucionales.

El desarrollo capitular de la presente investigación consta de cinco capítulos:

- En el Capítulo I se efectuó el análisis de los factores que generan el problema a investigar, la identificación de los objetivos de trabajo, la relevancia de los aportes, los alcances y las limitaciones encontradas.
- El Capítulo II se detallaron algunos antecedentes internacionales y nacionales, se planteó los soportes legales, y la base teórica para ambas variables de estudio; se precisan las hipótesis a contrastar, la matriz donde se logra identificar las variables – dimensiones - indicadores, y la determinación de los términos básicos.
- El Capítulo III se desarrolló el tipo y diseño de la investigación, la muestra de estudio, la identificación de la técnica e instrumentos para el trabajo de campo, la validación y juicio de expertos para los cuestionarios aplicados, y las técnicas para el análisis de los resultados.
- El Capítulo IV se efectuó el análisis de resultados por cada una de las dimensiones de la variable, además de contrastar la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas, y la discusión respectiva.
- Finalmente en el Capítulo V abarca las conclusiones más importantes de la investigación, así como se proponen recomendaciones.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

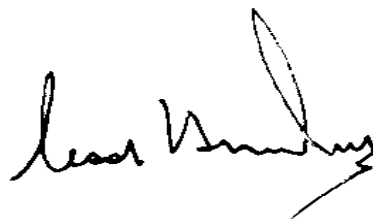
Quien suscribe, María del Carmen Chávez Pacheco y César Enrique Hernani Chávez, identificados con DNI N° 09751606 Y DNI N° 07022482 respectivamente, declaramos que la presente Tesis: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TESORERÍA DE LA SEDE CENTRAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, PERIODO DE MAYO A JULIO DEL 2018” ha sido realizada por los suscritos, utilizando y aplicando la literatura científica referente al tema, precisando la bibliografía mediante las referencias bibliográficas que se consignan al final del trabajo de investigación. En consecuencia, los datos y el contenido, para los efectos legales y académicos que se desprenden de la tesis son y serán de mi entera responsabilidad.



.....

María del Carmen Chávez Pacheco

DNI N° 09751606



.....

César Enrique Hernani Chávez

DNI N° 07022482

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Chiavenato (2011) describe que son muchos los factores que inciden en las características del clima laboral de una organización, pero que son principalmente 4 los que provocan la existencia de un clima adverso al logro de las metas trazadas, que son: la falta de una comunicación frecuente y directa entre el personal de la entidad, que permita criticar y aportar en la generación de mejoras estrategias; el no reconocer el trabajo bien hecho por un trabajador, a través de algunas acciones objetivas; el contar con características inadecuadas en el entorno laboral como una distribución poco favorable de los ambientes, una iluminación tenue, la existencia de mucho ruido en los ambientes, otros; la existencia de una estilo de liderazgo autoritario de parte de los jefes que no cuenta con la opinión de sus empleados.

Respecto a las organizaciones públicas, estas al igual que las privadas cuentan con objetivos y buscan maximizar el proporcionar un buen servicio, pero la gran diferencia está en que son entidades que no buscan

lucrar, sino más bien proporcionar un servicio de calidad al ciudadano, buscando disminuir las brechas sociales, económicas, ambientales e institucionales en su jurisdicción; para lo cual es prioritario contar con un personal comprometido con la gestión, que labore dentro de un clima laboral favorable que permita atender adecuadamente al ciudadano.

En las instituciones públicas del Perú se presentan con frecuencia, algunas de las situaciones descritas previamente en el primer párrafo, lo cual afecta de forma directa a la consecución de los objetivos y metas planteadas, incidiendo en el servicio a la ciudadanía. En base a nuestra experiencia laboral en el Ministerio de Educación del Perú, existen problemas en la gestión administrativa de la Oficina de Tesorería de la Sede Central, derivado de los aciertos y desaciertos del personal encargado de realizar dicha actividad, siendo uno de los grandes factores que influyen en estos cambios el clima organizacional existente, por lo que se ha determinado investigar el por qué y las causas que originan este problema, para dar alternativas de solución y mejorar el clima organizacional en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, con la finalidad de llevar un proceso de pago adecuado y oportuno conforme a la normatividad vigente.

Por tanto, el no contar con un clima laboral que permita impulsar una comunicación fluida en la entidad y un mejor nivel trabajo de coordinación

entra las áreas, está logrando incidir en los bajos niveles de motivación y desempeño laboral del personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el potencial humano y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018?
- b) ¿Cuál es la relación entre el diseño organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería

de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018?

- c) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre el potencial humano y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.

- b) Determinar la relación entre el diseño organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.
- c) Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.

1.4 Justificación de la investigación

Para que un trabajador logre alcanzar las metas trazadas en su área de trabajo, necesariamente debe existir un clima laboral conducente a que existe un buen nivel de interacción entre los compañeros de trabajo, que permita discutir tranquilamente la problemática existente para proponer mejores estrategias para que la organización sea más competitiva, y logre cumplir con las exigencias generadas en sus usuarios y/o clientes.

En base a nuestra experiencia laboral, se destaca que el poder trabajar en ambientes de trabajo donde se logra reconocer los aportes destacados de cada uno de los trabajadores, permite que el nivel de

identificación y compromiso con la gestión se vaya incrementando, generando por tanto que la calidad del servicio proporcionado sea mejor.

Por tanto, el presente trabajo de investigación se justifica por:

- a) Justificación temporal: Puesto que existe la necesidad de implementar la comunicación interpersonal adecuada, mediante políticas de gestión que influyan en el mejoramiento de las relaciones humanas y condicionen a la motivación y rendimiento profesional en la gestión administrativa de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, debido a que se ha observado debilidades en el desempeño técnico y profesional. Se busca fortalecer al potencial humano en el desarrollo de las actividades que permitan crear un ambiente socialmente favorable, participativo basado en la confianza con la finalidad de promover y mejorar el rendimiento laboral.
- b) Justificación metodológica: Dado que los resultados encontrados en la investigación servirán de pauta para próximos estudios, resaltando la metodología e instrumentos aplicados, ya validados y confiables.
- c) Justificación teórica: Dado que se ha efectuado una identificación adecuada de varios antecedentes pertinentes a las variables de estudio, además de hacerse analizado algunas teorías que

respaldan el trabajo desarrollado que tiene como las variables al: clima organizacional y la gestión administrativa.

1.5 Limitaciones de la investigación

La principal limitación fue la falta de predisposición que caracteriza al personal para participar en el desarrollo del llenado de instrumentos y/o cuestionarios; ello se superó con una reunión con los trabajadores de la oficina, donde se les explique la importancia de este trabajo académico.

1.6 Delimitaciones de la investigación

El presente trabajo tiene la siguiente delimitación:

- Delimitación espacial: El trabajo consideró al personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación.
- Delimitación temporal: Con respecto al período de la investigación, se consideró los meses de mayo a julio del 2018.
- Delimitación teórica: Se considera las teorías y definiciones afines a las variables de estudio: Clima organizacional y gestión administrativa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Entre los antecedentes encontrados, se destacan los siguientes:

2.1.1 Antecedentes internacionales

- a) Juárez (2012) investigó el “Clima organizacional y satisfacción laboral”; artículo de la Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social; donde el objetivo planteado fue analizar el nivel de relación entre el clima de una entidad y su respectivo nivel de satisfacción de los trabajadores que la conforman; donde el tipo de investigación fue básico de nivel correlacional, y el diseño fue no experimental, la muestra fue de 230 personas elegidas al azar; se logró concluir que existe un nivel elevado de correlación entre las variables analizadas, es decir, una mejora en el clima organizacional generaría una mejora en el nivel de satisfacción del personal de la entidad.

- b) Aburto y Bonales (2011) investigó las “Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional”; cuyo principal objetivo fue analizar la influencia de las habilidades directivas en el nivel de clima organizacional que caracteriza a una entidad; de tipo básico de nivel correlacional, de diseño no experimental, el instrumento fue un cuestionario de 50 preguntas cuyo valor del alpha de Cronbach fue de 0.953 que implica un nivel muy adecuado de fiabilidad, la muestra de estudio fue de 305 personas de una entidad pública mexicana; se logró concluir que existe un nivel bajo de liderazgo directivo, que la comunicación entre los compañeros de trabajo no es la adecuada, que el nivel de motivación laboral y de trabajo en equipo es deficiente, y finalmente que las habilidades directivas logra influir de forma significativa en el clima organizacional.
- c) Arratia (2010) investigó el “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”, trabajo para el grado de maestro en ciencias sociales de la Universidad de Chile; donde el objetivo fue analizar las percepciones del docente sobre su nivel de satisfacción y condiciones laborales y como ello lograba incidir en su desempeño, siendo el tipo de estudio básico de nivel descriptivo, la técnica de entrevista semi-estructurada; las principales conclusiones fueron que el estado debe priorizar el proporcionar mejores condiciones laboral al personal docente de colegios públicos, que los resultados

de las evaluaciones deberían impulsar acciones focalizadas de mejora del desempeño docente.

2.1.2 Antecedentes nacionales

a) Quezada (2016) investigó “La gestión administrativa y su relación con la calidad de servicio en el Toquepala Golf Club, año 2016”; tesis para el grado de maestro en administración y dirección de empresas de la Universidad Privada de Tacna, de donde el objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio; el tipo fue básico de nivel correlacional, de diseño no experimental, y el enfoque cuantitativo; se consideró una muestra de 90 socios; se concluye que existe relación directa y significativa (valor de $r = 0,880$ y $p = 0,000$) entre la gestión administrativa y la calidad de servicio percibida; de forma similar, cada uno de los indicadores de la variable 1 (Planificación, organización, dirección y control) se logra relacionar con la variable 2, siendo los aspectos a mejorar: Los procedimientos documentados de autorización y aprobación para las principales operaciones; información más confiable, oportuna y útil; impulsar la existencia de un liderazgo gerencial en la administración; y el sistema de control interno que logre influir positivamente en las decisiones gerenciales.

- b) Pérez (2015) investigó el “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013”, tesis para el grado de maestro en gestión empresarial; de tipo básico y de nivel descriptivo y correlacional, de diseño no experimental; siendo las principales conclusiones que el clima organizacional encontrado es de nivel regular, de forma similar el nivel de satisfacción de los trabajadores es regular, la calidad de supervisión es de nivel adecuado, y en la entidad se busca favorecer el desarrollo personal.
- c) Gamarra (2014) investigó la “Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 4 de Comas”, tesis para el grado académico de maestro en gestión de la educación de la Universidad Pontificia Católica del Perú; donde el principal objetivo fue analizar las opiniones del personal del colegio sobre el clima laboral que los caracteriza; el tipo de estudio fue descriptivo, de diseño no experimental; se concluye que existe satisfacción sobre la categoría de confianza entre el personal, existe insatisfacción en la categoría de presión debido a la poca supervisión frecuente, un nivel de satisfacción en la categoría de Apoyo, y finalmente insatisfacción en la categoría de reconocimiento.

2.2 Bases legales

2.2.1 Normas nacionales

La Autoridad Autónoma del Servicio Civil – SERVIR, órgano que depende de la Presidencia del Consejo de Ministros, emitió una Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 036-2017-SERVIR-PE del 23 de marzo del 2017, denominada “Lineamientos para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional del sistema administrativo de gestión de recursos humanos”, cuyo principal objetivo es establecer los lineamientos para que las entidades públicas gestionen el proceso de Cultura y Clima Organizacional que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; de donde se resaltan el acápite 5.2 “Gestión del clima organizacional” que señala que la gestión del clima organizacional es fundamental para promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los servidores de la entidad, al gestionar el clima organizacional, las entidades públicas podrán desarrollar planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación de las personas e impactar positivamente en los resultados de la organización.

En dicho instructivo se desarrolla el Ciclo de Trabajo para la mejora del clima organizacional, se tiene:

a) Etapa 1 - Planificación: Considera la adecuación de la encuesta de Clima Organizacional que debe considerar las siguientes dimensiones: Ambiente, orientación organizacional, gestión del recurso humano, estilo de dirección, comunicación, trabajo en equipo, responsabilidad; y la preparación técnica y de recursos de la medición de Clima Organizacional para lo cual es conveniente aplicar la encuesta a la totalidad de los servidores de la entidad o una muestra representativa.

b) Etapa 2 – Intervención: Consta de 5 fases:

- Medición de Clima Organizacional, que es realizar la encuesta previa sensibilización con el personal involucrado de la entidad.
- Elaboración de informe de "Diagnóstico de Clima Organizacional", que implica la presentación estadística de los resultados, agrupados por las dimensiones de trabajo.
- Comunicación de resultados, para lo cual se debe exponer y obtener retroalimentación acerca de los aspectos prioritarios en los cuáles se deberían concentrar los esfuerzos para hacer actividades, ya sea correctivas o de mantenimiento.
- Elaboración del Plan de Acción de Clima Organizacional, que implica la precisión de los pasos a seguir para mejorar el clima en la entidad.
- Ejecución del Plan de Acción de Clima Organizacional, que es la puesta en marcha de las propuestas de mejora priorizadas.

- c) Etapa 3 – Evaluación: Que considera el cumplimiento del plan, el análisis de la efectividad de la implementación del plan, y el análisis de cumplimiento de las metas.

2.2.2 Normas internacionales

En Colombia se han dado un conjunto de normas legales para impulsar la existencia de un clima organizacional adecuado en las entidades públicas, tales como:

- Ley 909 (2004) sobre los “Aspectos generales del proceso de bienestar laboral y estímulos”, donde se priorizan criterios conducentes a buscar clasificar a los servidores públicos, y principalmente los procedimientos para el ingreso, ascenso y retiro de la carrera pública administrativa.
- Decreto 1227 (2005) sobre el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2772 (2005) sobre los lineamientos técnicos para elaborar los correspondientes manuales de funciones y competencias laborales.
- Ley 100 (1993) sobre las normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Base teórica de clima organizacional

2.3.1.1 Definición de clima organizacional

En base a la revisión bibliográfica, se destacan las siguientes definiciones:

- Chiavenato (2000, p. 65) define el clima como “El ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento”.
- Martínez (2001, p. 39) lo define precisando que es un “Conjunto de factores vinculados a la calidad de vida en la entidad; constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones”.
- Méndez (2006, p. 71) señala que el clima organizacional es “El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social”.

2.3.1.2 Características del clima institucional

Chiavenato (2000) desarrolla algunas características del clima dentro de las organizaciones, se tiene:

- a) Abarca el ambiente laboral que caracteriza el día a día dentro de la entidad.
- b) El clima de la organización tiende a afectarse por situaciones coyunturales.
- c) El clima logra afectar las relaciones internas de trabajo conducentes a lograr los objetivos trazados.
- d) La existencia de un adecuado clima laboral logra influir en la existencia de un mayor nivel de identificación con la entidad.
- e) Las actitudes de cada trabajador hacia su entidad y los directivos afecta claramente en las características del clima institucional.
- f) El clima se ve afectado además por el estilo de dirección y las políticas de trabajo.
- g) Los elevados niveles de rotación de personal y de ausentismo pueden ser síntomas de la existencia de un clima laboral inadecuado.
- h) El cambio de clima laboral es factible, siempre y cuando sea liderado por los directivos de la entidad.

Litwin y Stringer (1990) desarrollan las siguientes dimensiones para analizar el clima laboral:

- a) Estructura: Abarca los procedimientos existentes dentro de la entidad, y la asignación de las funciones.
- b) Responsabilidad: Considera el lograr cumplir de forma oportuna y eficiente con las tareas encargadas.
- c) Recompensa: Implica la retribución que caracteriza da la entidad a su personal por labores destacadas, que no necesariamente son dinerarias.
- d) Desafío: Considera la complejidad de las tareas encargadas, si logran retar las competencias y habilidades del personal.
- e) Relaciones: Implica la interrelación existente entre compañeros de trabajo.
- f) Cooperación: Considera el apoyo mutuo entre los miembros de la organización que permita lograr las tareas trazadas.
- g) Estándares: Es el conjunto de indicadores que se plantean como señal de que se está avanzado de forma adecuada en el logro de los objetivos de la organización.
- h) Conflictos: Es el nivel de discrepancia que existe dentro de la entidad entre sus trabajadores.
- i) Identidad: Abarca el sentimiento que tiene el trabajador de pertenecer a la organización y que se siente satisfecho de formar parte.

2.3.1.3 Teoría sobre el clima organizacional

Likert (1986) citado por Brunet (1999) sobre el clima organizacional sustenta que el comportamiento que caracteriza al personal de una entidad depende principalmente del comportamiento administrativo y de las condiciones organizacionales, por tanto se tiene que la reacción del personal estará en función de su percepción sobre la atmósfera laboral.

En base a ello, Likert (1986) desarrolla tres variables que logran representar las características propias de una entidad, las cuales logran influir en la percepción del trabajador sobre el clima; se tiene:

- Variables causales: Se caracterizan por definir el sentido en el que una entidad crece y logra resultados, se denominan variables independientes, tales como: estructura de la organización, estructura de la administración, decisiones, competencia y actitudes.
- Variables intermedias: Se caracterizan porque están sesgadas a lograr medir el estado situacional interno de la organización, referido a aspectos como: motivación laboral, desempeño, comunicación interna y toma de decisiones.
- Variables finales: Se caracterizan por ser el resultado de las variables causales e intermedias, se tiene que están orientadas a medir el impacto o los resultados logrados por la entidad, como la productividad, la ganancia, otros.

2.3.1.4 Tipos de clima organizacional

Likert (1986) en base a los estudios desarrollado logra agrupar o clasificar algunos tipos de climas institucionales, como se detalla a continuación:

a) Clima de tipo autoritario:

1. Autoritarismo explotador: Donde los directivos no demuestran tener una confianza plena en el personal a cargo, existe poca interacción entre los compañeros de trabajo, los jefes son los únicos que deciden, existe un ambiente laboral represivo.

2. Autoritarismo paternalista: Donde los directivos se caracterizan por buscar dar confianza al personal a cargo, se da recompensa al personal por los logros alcanzados, existe un adecuado nivel de supervisión, existe un poco de participación del personal en las decisiones adoptadas.

b) Clima de tipo participativo:

1. Consultivo: Existe confianza en el personal de parte de los directivos, existe una buena comunicación la cual es fluida, el personal puede tomar decisiones las cuales son respaldadas por los jefes.

2. Participación en grupo: Existe mucha confianza en las capacidades del personal para desarrollar las labores encargadas, la comunicación es óptima y el nivel de motivación laboral tiende a influir en el logro de las metas trazadas, existe una adecuada retroalimentación respecto a los puntos a mejorar.

2.3.2 Base teórica de gestión administrativa

2.3.2.1 Definición de gestión administrativa

Un aspecto importante para mejorar las gestiones de las organizaciones es medir la percepción de los usuarios sobre el servicio que están recibiendo, con la finalidad de mejorar la calidad organizacional. Se consideran a continuación algunos de los aspectos teóricos a considerar:

El hacer acciones relacionadas con la gestión, implican priorizar esfuerzos que permitan lograr recursos para empezar proyectos o prioridades definidas donde hacía falta los aspectos presupuestales.

Robbins (2007, p. 54) conceptualiza la gestión administrativa como “Un proceso porque todos los encargados de ella, prescindiendo de sus habilidades y actitudes, realizaron ciertas actividades interrelacionadas con

el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales deseados para estas organizaciones”.

2.3.2.2 Teoría de la gestión administrativa

Chiavenato (2000) desarrolla la teoría del proceso administrativo (ver Figura 1), cuyas etapas o fases del ciclo para el desarrollo del presente trabajo de investigación serán considerados como las dimensiones de la variable:

- a) Planificación:** Considera en determinar las prioridades a lograr por las organizaciones, para lo cual es necesario definir un diagnóstico institucional donde se identifique un análisis interno (fortalezas y debilidades) y un análisis externo (oportunidades y amenazas); en base a ello se establece el alineamiento estratégico que considera la visión y misión de la entidad, los objetivos estratégicos y las acciones a desarrollar.
- b) Organización:** Considera la división del trabajo, la departamentalización, la asignación de las funciones y actividades, conformar unidades manejables y relacionadas, y definir los perfiles de puestos necesarios para cada área de trabajo.
- c) Dirección:** Implica la capacidad de lograr influir en los demás, para lo cual es necesario resaltar las características de liderazgo y de saber motivar al personal a cargo. Bittel (2009) describe algunas

actividades: Desarrollar una filosofía, comunicar con efectividad, saber recompensar y constantemente motivar al personal a cargo.

d) Control: Implica el monitorear de forma permanente el logro de las metas planteadas, para lo cual se deben identificar las brechas a mejorar, por tanto es importante ser flexible para saber adaptarse a los cambios; luego se debe implementar retroalimentaciones que le permita al personal mejorar su desempeño.



Figura 1: Teoría del proceso administrativo

Fuente: Chiavenato (2000)

Rubio (2008) desarrolla la teoría del proceso administrativo (ver Figura 1), cuyas etapas o fases del ciclo para el desarrollo del presente trabajo de investigación serán considerados como las dimensiones de la variable:

- a) Planificación:** Desarrolla los procesos de planificación de las empresas del sector público y las del sector privado y cuáles son los objetivos de unas y otras. Las tradicionales entidades del sector público pueden ser reorganizadas para mejorar su rendimiento si centran sus esfuerzos y recursos en rediseñar aspectos claves de su gestión, como la prestación de servicios o la separación de funciones.
- b) Organización:** Considera como organizar la empresa para que funcione eficazmente e identifica las distintas relaciones internas, tanto a nivel individual como de grupo y describe también los distintos grupos de estructuras organizativas.
- c) Dirección:** Implica un elevado nivel de comunicación efectiva con su personal y habilidad para crear un entorno propicio para alcanzar los objetivos de eficacia, eficiencia y rentabilidad de la empresa.
- d) Control:** Implica cuantificar el progreso realizado por el personal en cuanto a los objetivos marcados, el control de la gestión se apoya en las relaciones entre los distintos niveles de responsabilidades para alcanzar los objetivos de la organización.

Robbins (2010) desarrolla la administración (ver Figura 1), cuyas etapas o fases del ciclo para el desarrollo del presente trabajo de investigación serán considerados como las dimensiones de la variable:

e) Planificación: Implica definir los objetivos de la organización, establecer estrategias para lograr dichos objetivos y desarrollar planes para integrar y coordinar actividades de trabajo. Tiene que ver tanto con los fines (qué) como con los medios (cómo). Cuando utilizamos el término planeación, queremos decir planeación formal. En la planeación formal se definen los objetivos específicos durante un periodo específico. Estos objetivos se plantean por escrito y se comparten con los miembros de la organización para reducir la ambigüedad y crear una idea común de lo que tiene que hacerse. Por último, los planes específicos existen para lograr dichos objetivos.

f) Organización: Implica que la organización es una tarea importante de los gerentes que no siempre se entiende o precisa. Sin embargo, una vez establecidos los objetivos y los planes de la empresa, la función de organizar pone en marcha el proceso de ver que dichos objetivos y planes se lleven a cabo. Cuando los gerentes organizan, definen qué trabajo necesita realizarse y crean una estructura que permite que esas actividades laborales se completen eficiente y eficazmente.

g) Dirección: Después de que se ha contratado y presentado a alguien que va a trabajar en una organización, los gerentes deben supervisar y coordinar su trabajo para que se persigan y alcancen las metas organizacionales. Esta es la función de dirección propia de la gerencia. Es una función importante ya que involucra a la gente de una organización. Sin embargo, precisamente porque involucra a personas, puede ser muy desafiante. Administrar personal de manera exitosa requiere entender sus actitudes, comportamientos, personalidades, motivación, etc. Además, se necesitan líneas de comunicación efectiva y eficiente. En ocasiones, es sumamente complicado entender cómo se comportan las personas y por qué hacen tal o cual cosa.

h) Control: Implica que los gerentes deben establecer las metas y los planes, organizar y estructurar las actividades laborales, y desarrollar programas para incentivar y llevar a las personas a que den su mayor esfuerzo para alcanzar esas metas. Aun cuando los gerentes han realizado estas tareas, su trabajo no ha terminado. Todo lo contrario, los gerentes deben entonces monitorear las actividades para asegurarse de que se están llevando a cabo de acuerdo con lo planeado y corregir las desviaciones de consideración. Este proceso se llama Control. Es el enlace final en el proceso, no por eso es menos importante que cualquiera otra de las funciones administrativas.

2.4 Formulación de las hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa y significativa entre el potencial humano y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.
- b) Existe relación directa y significativa entre el diseño organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.
- c) Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.

2.5 Operacionalización de variables

En la siguiente tabla se presenta las dimensiones que se han considerado en el presente trabajo de investigación para cada variable de estudio, se tiene:

- Variable 1: Clima organizacional.
- Variable 2: Gestión administrativa.

Dichas variables son de tipo cualitativa, se aplicó la Escala de Likert (05 opciones) para las alternativas, y se utilizaron como instrumentos los cuestionarios.

Tabla 1: Operacionalización de variables - dimensiones

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
Variable 1: Clima organizacional	Cualidad del ambiente percibido por los miembros de la organización en su comportamiento (Chiavenato, 2000)	Es la percepción que tiene el trabajador sobre el ambiente laboral que existe dentro de la entidad.	1. Potencial humano 2. Diseño organizacional 3. Cultura organizacional	Relación, habilidades Estructura, puestos Fuerte, débil	Cualitativa	Categoría: Muy bajo, bajo, regular, casi siempre, siempre	Cuestionario "Clima organizacional"
Variable 2: Gestión administrativa	Un proceso porque todos los encargados de ella, realizaron actividades interrelacionadas con el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales (Robbins, 2007).	Implica el proceso de administrar los recursos asignados considerando el planificar, organizar, dirigir y controlar.	1. Planificación 2. Organización 3. Dirección 4. Control	Objetivos, metas Normas, documentos, cargos Liderazgo, motivación Monitoreo, retroalimentación	Cualitativa	Categoría: Muy bajo, bajo, regular, casi siempre, siempre	Cuestionario "Gestión administrativa"

Fuente: Propia

2.6 Definición de términos básicos

A continuación, se desarrollan un conjunto de definiciones sobre términos a usar en el trabajo de investigación:

- a) Clima institucional: Es la cualidad del ambiente percibido por el personal de la entidad (Chiavenato, 2011).
- b) Eficiencia: Implica lograr las metas trazadas en base a los recursos asignados (Dessler, 2015).
- c) Eficacia: Implica el alcanzar el objetivo trazado (Dessler, 2015).
- d) Ética: Implica priorizar los valores y comportamiento donde se busca priorizar los objetivos de la entidad (Robbins, 1998).
- e) Dirección: Implica el conducir los destinos y recursos de la entidad hacia el logro de las metas trazadas (Chiavenato, 2011).
- f) Evaluación de desempeño: Implica el determinar que se está cumpliendo con las funciones encargadas (Stoner y Freeman, 2009).
- g) Habilidad: Es el conjunto de destrezas para desarrollar algunas actividades (Stoner y Freeman, 2009).
- h) Motivación: Es la fuerza que te empuja a desarrollar alguna actividad (Robbins, 1998).
- i) Liderazgo: Es la capacidad de influir en los demás (Chiavenato, 2011).

CAPÍTULO III

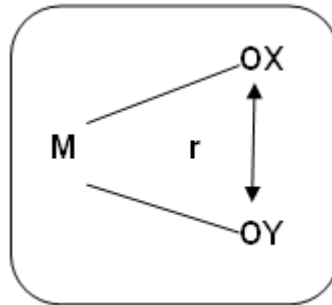
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo aplicada, puesto que se utilizó el conocimiento existente; y de nivel correlacional, lo cual implica que primero se efectuó un análisis del comportamiento de las dos variables, para luego relacionarlas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, lo cual implica que ninguna variable fue alterada de forma deliberada, por tanto se buscó plantear alternativas de mejora a la problemática identificada; cuya información se recabó en un momento del tiempo (corte transversal) (Hernández y otros, 2014). Siendo el enfoque el cuantitativo; y el esquema el siguiente:



- M = Tamaño de la muestra.
- OX = Datos de la variable 1 – “Clima organizacional”.
- OY = Datos de la variable 2 – “Gestión administrativa”.
- r = Correlación entre variables.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La población es de 60 servidores públicos en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación; de los cuales el 40% es personal nombrado y el 60% son contratados.

Criterios de Inclusión:

- Personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación durante el periodo de mayo a julio del 2018.

- Condición laboral: Nombrado o contratado.

Criterios de Exclusión:

- Personal nombrado o contratado que labora en otras áreas distintas a la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación durante el periodo de mayo a julio del 2018.

3.3.2 Muestra

En el presente estudio no se requirió del cálculo del tamaño de muestra ni procedimiento de muestreo, pues se trabajó con la población total; es decir, se encuestó a los 60 trabajadores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Descripción de instrumentos

En lo que respecta a la técnica de investigación utilizada, fue la encuesta, siendo el instrumento el cuestionario; que fueron:

- Un cuestionario para analizar el clima organizacional.
- Un cuestionario para analizar la gestión administrativa.

3.4.2 Validación y confiabilidad del instrumento

Sobre la validación de los instrumentos, se utilizó el Criterio de Juicio de Expertos (los cuales fueron 03 profesionales con experiencia en la temática abordada, se anexan sus informes), dichos profesionales respondieron a una rúbrica de evaluación estructurada con unos criterios de evaluación, los cuales consisten en: la pertinencia del instrumento, la coherencia del mismo y su flexibilidad.

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach (cuya valoración oscila entre 0,00 – 1,00), el cual fue hallado en base a una Prueba Piloto de 10 personas que laboran en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, cuyo reporte de fiabilidad se analizó en base al siguiente criterio (George y Mallery, 2003):

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

Cuyos valores obtenidos fueron:

Tabla 2: Alpha de Cronbach de “Clima organizacional”

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
0,927	15

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

Tabla 3: Alpha de Cronbach de “Gestión administrativa”

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
0,948	16

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

Puesto que ambos valores son superiores al 0,90 implica que los instrumentos aplicados son de magnitud muy alta, por tanto son adecuados para el desarrollo del trabajo de campo (George y Mallery, 2003).

3.4.3 Aplicación de los instrumentos

Los instrumentos utilizados se aplicaron al personal administrativo de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, mediante la valoración de datos por ítems cerrados. Para el análisis de los resultados se ha considerado la Escala de Likert (valores desde muy en desacuerdo / nunca = 1 hasta muy de acuerdo / siempre = 5).

Se consideraron los siguientes ítems para cada dimensión de ambas variables:

Tabla 4: Dimensión – ítem de “Clima organizacional”

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEM
Clima organizacional	Potencial humano	1, 2, 3, 4, 5
	Diseño organizacional	6, 7, 8, 9, 10
	Cultura organizacional	11, 12, 13, 14, 15

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

Tabla 5: Dimensión – ítem de “Gestión administrativa”

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEM
Gestión administrativa	Planificación	1, 2, 3, 4
	Organización	5, 6, 7, 8
	Dirección	9, 10, 11, 12
	Control	13, 14, 15, 16

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

En lo que respecta al procesamiento de los datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 24,0; que permitió obtener las tablas y figuras, que se obtuvieron para cada una de las dimensiones de ambas variables; para el contraste de las hipótesis se utilizó el coeficiente no paramétrico de correlación Rho de Spearman, puesto que son variables cualitativas, cuyo valor se analiza en base a los siguientes rangos (Hernández y otros, 2014):

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

En lo que respecta al aspecto ético, los autores garantizan la confidencialidad de la información, la veracidad de los datos, y el lograr el consentimiento de la entidad para efectuar el trabajo de campo.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos: Resultados

4.1.1 Resultados de la variable “Clima organizacional”

Tabla 6: Dimensión “Potencial humano”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	5,0	5,0	5,0
Regular	20	33,3	33,3	38,3
Alto	37	61,7	61,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

En la Tabla 6 se tienen los resultados de la dimensión “Potencial humano”, de donde el 61,7% del personal administrativo de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación considera que el nivel de competencias y habilidades para el desarrollo de la labor encomendada es alto, mientras que el 33,3% considera que es de nivel regular, y solamente el 5,0% que es de nivel bajo; por tanto, se tiene que el personal considera que si cuenta con el potencial necesario para desarrollar una labor destacada en la oficina.

Tabla 7: Dimensión “Potencial humano” (por pregunta)

		Recuento	% de N columnas
El Jefe de la Oficina se reúne regularmente con el personal a su cargo para coordinar aspectos del trabajo.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	8	13,3%
	A veces	13	21,7%
	Casi siempre	23	38,3%
	Siempre	16	26,7%
La entidad se caracteriza por saber reconocer el esfuerzo destacado del personal.	Nunca	2	3,3%
	Casi nunca	7	11,7%
	A veces	15	25,0%
	Casi siempre	32	53,3%
	Siempre	4	6,7%
La entidad proporcionada todos los materiales y equipamiento necesario para desarrollar adecuadamente las funciones encargadas.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	3	5,0%
	A veces	7	11,7%
	Casi siempre	32	53,3%
	Siempre	18	30,0%
Considero que el personal que labora en la Oficina cuenta con las competencias necesarias para desarrollar su labor de forma adecuada.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	3	5,0%
	A veces	7	11,7%
	Casi siempre	34	56,7%
	Siempre	16	26,7%
Existe una evaluación frecuente sobre la labor desempeñada dentro de la oficina.	Nunca	4	6,7%
	Casi nunca	5	8,3%
	A veces	11	18,3%
	Casi siempre	29	48,3%
	Siempre	11	18,3%

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

En la Tabla 7 se efectúa un análisis por pregunta, donde el personal destaca que la entidad proporcionada todos los materiales y equipamiento necesario para desarrollar adecuadamente las funciones encargadas, siendo el aspecto priorizado a mejorar que debería existir una evaluación frecuente sobre la labor desempeñada en la oficina.

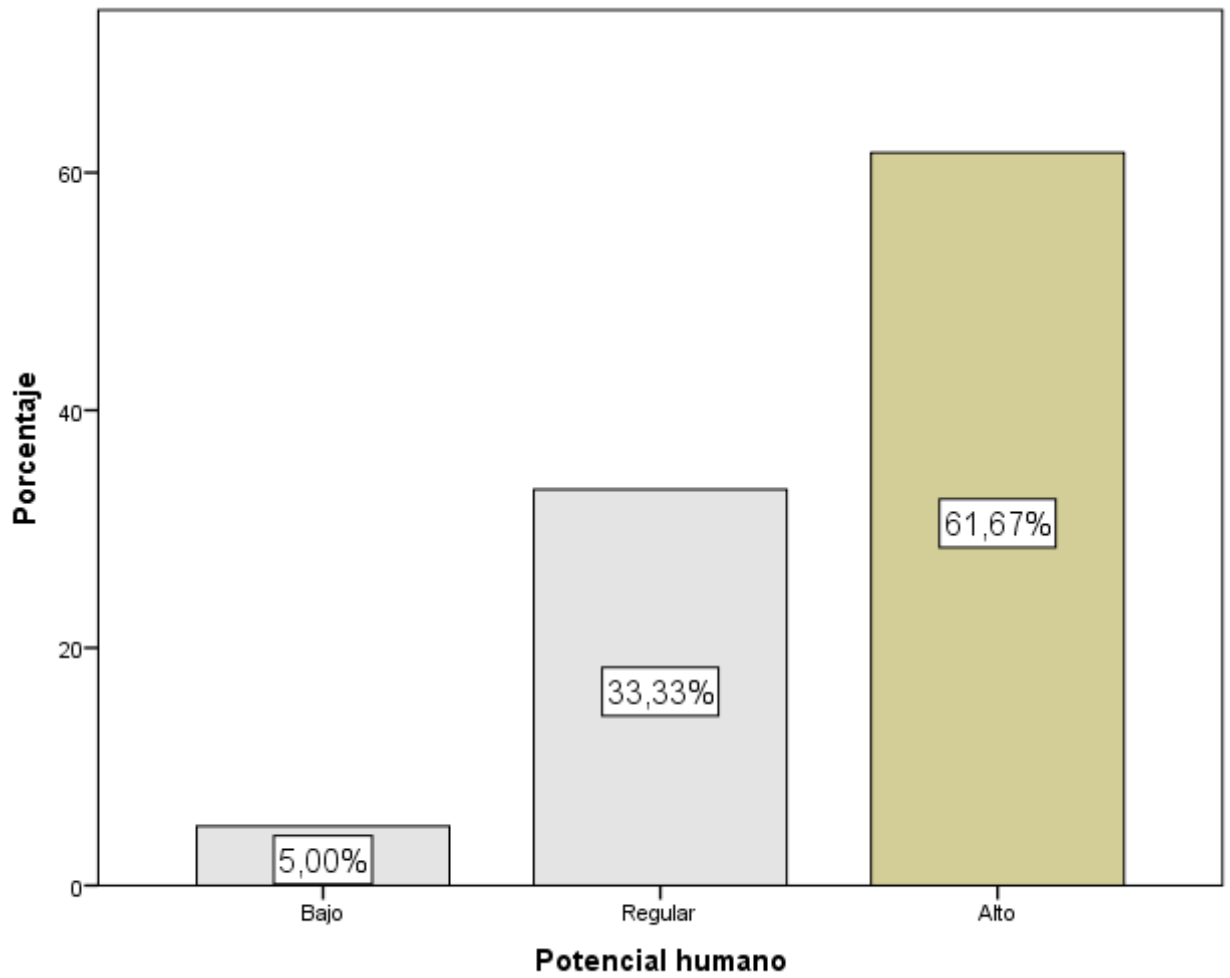


Figura 2: Dimensión “Potencial humano”

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

Tabla 8: Dimensión “Diseño organizacional”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,7	1,7	1,7
Regular	18	30,0	30,0	31,7
Alto	41	68,3	68,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

En la Tabla 8 se tienen los resultados de la dimensión “Diseño organizacional”, de donde el 68,3% del personal administrativo de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación considera que la distribución de las funciones y la estructura orgánica es muy adecuado, mientras que el 30,0% considera que es de nivel regular, y solamente el 1,7% que es de nivel bajo; por tanto, se tiene que el personal considera que las labores encargadas y las funciones que le competen a todas las áreas de trabajo son adecuadas, y permiten efectivamente aportar en el logro de los objetivos institucionales.

Tabla 9: Dimensión “Diseño organizacional” (por pregunta)

		Recuento	% de N columnas
Los trámites administrativos de la Oficina se caracterizan por facilitar la atención a las áreas usuarias.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	5	8,3%
	A veces	11	18,3%
	Casi siempre	34	56,7%
	Siempre	10	16,7%
Las normas y reglas de trabajo son claras que facilitan la labor dentro de la oficina.	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	4	6,7%
	A veces	6	10,0%
	Casi siempre	38	63,3%
	Siempre	11	18,3%
La Oficina de Tesorería se caracteriza por considerar mi punto de vista cuando se toman algunas decisiones importantes.	Nunca	3	5,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	19	31,7%
	Casi siempre	26	43,3%
	Siempre	12	20,0%
Considero que la distribución de los puestos de trabajo dentro de la Oficina es adecuada y facilita el cumplir con las labores encargadas.	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	2	3,3%
	A veces	8	13,3%
	Casi siempre	34	56,7%
	Siempre	15	25,0%
Considero que conozco claramente las funciones y responsabilidades que caracterizan a la Oficina de Tesorería.	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	2	3,3%
	A veces	4	6,7%
	Casi siempre	27	45,0%
	Siempre	26	43,3%

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

En la Tabla 9 se efectúa un análisis por pregunta, donde el personal destaca que conoce claramente las funciones y responsabilidades que caracterizan a la Oficina de Tesorería, siendo el aspecto priorizado a mejorar el que se considere con más frecuencia los puntos de vista del personal cuando se toman algunas decisiones importantes.

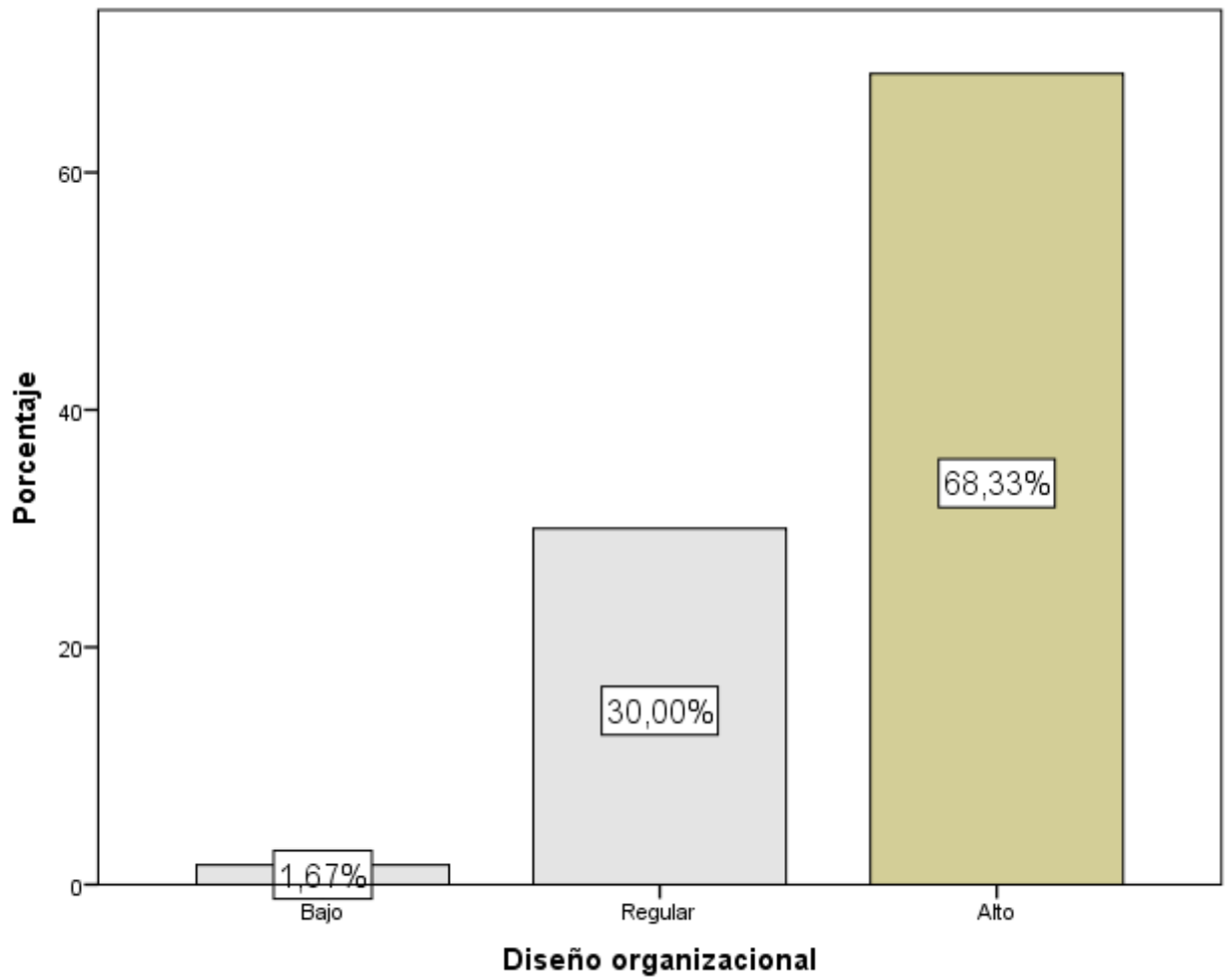


Figura 3: Dimensión “Diseño organizacional”

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

Tabla 10: Dimensión “Cultura organizacional”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,7	1,7	1,7
Regular	16	26,7	26,7	28,3
Alto	43	71,7	71,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

En la Tabla 10 se tienen los resultados de la dimensión “Cultura organizacional”, de donde el 71,7% del personal administrativo de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación considera que las características de la cultura organizacional existente son muy adecuadas, mientras que el 26,7% considera que es de nivel regular, y solamente el 1,7% que es de nivel bajo; por tanto, se tiene que el personal considera que dentro de la oficina existen un conjunto de creencias, tradiciones, costumbres, otros que los caracterizan.

Tabla 11: Dimensión “Cultura organizacional” (por pregunta)

		Recuento	% de N columnas
Me siento muy contento de formar parte de esta institución pública.	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	2	3,3%
	A veces	4	6,7%
	Casi siempre	19	31,7%
	Siempre	34	56,7%
Puedo expresar mi punto de vista dentro de la oficina, así sea discrepante.	Nunca	3	5,0%
	Casi nunca	6	10,0%
	A veces	9	15,0%
	Casi siempre	25	41,7%
	Siempre	17	28,3%
El Jefe de la Oficina se caracteriza por resaltar los aportes del personal del área.	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	4	6,7%
	A veces	17	28,3%
	Casi siempre	21	35,0%
	Siempre	17	28,3%
Considero que existe una adecuada relación y comunicación con todos los compañeros de la Oficina.	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	6	10,0%
	A veces	6	10,0%
	Casi siempre	32	53,3%
	Siempre	15	25,0%
El personal de la Oficina se caracteriza por cumplir las labores encargadas en el tiempo solicitado.	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	3	5,0%
	A veces	6	10,0%
	Casi siempre	29	48,3%
	Siempre	21	35,0%

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

En la Tabla 11 se efectúa un análisis por pregunta, donde el personal destaca que se siente muy contento de formar parte del Ministerio de Educación, siendo el aspecto priorizado a mejorar que el Jefe de la Oficina busque resaltar con más frecuencia los aportes del personal del área.

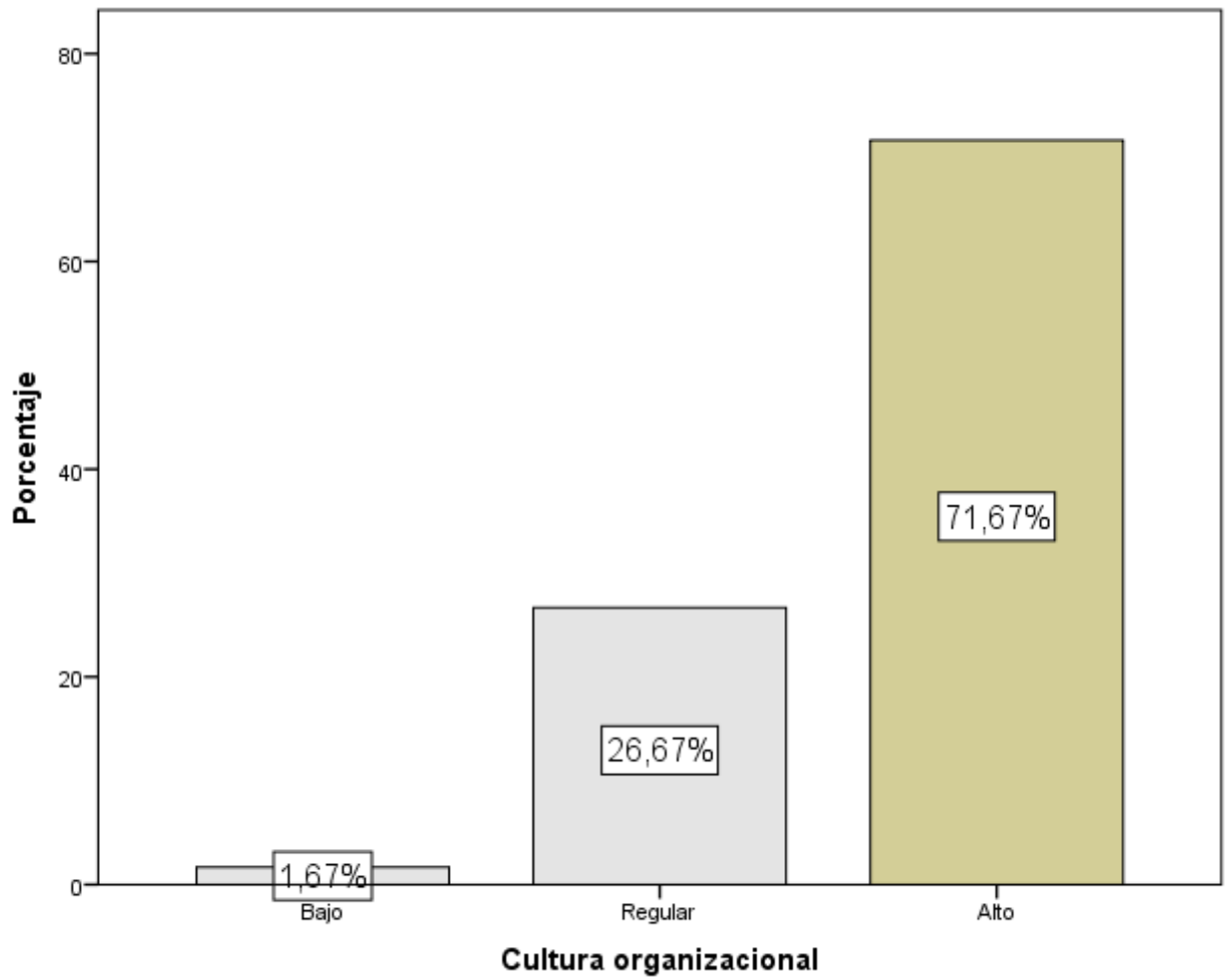


Figura 4: Dimensión “Cultura organizacional”

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

Tabla 12: Variable “Clima organizacional”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,7	1,7	1,7
Regular	18	30,0	30,0	31,7
Alto	41	68,3	68,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

En la Tabla 12 se tienen los resultados de la variable “Clima organizacional”, de donde el 68,3% del personal administrativo de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación considera que el clima organizacional existente en la oficina es muy adecuado, mientras que el 30,0% considera que es de nivel regular, y solamente el 1,7% que es de nivel bajo; por tanto, se tiene que el personal considera que el buen clima laboral que caracteriza a la oficina contribuye en el logro de las tareas encargadas.

Tabla 13: Variable “Clima organizacional” (por dimensión)

		Recuento	% de N columnas
Potencial humano	Bajo	3	5,0%
	Regular	20	33,3%
	Alto	37	61,7%
Diseño organizacional	Bajo	1	1,7%
	Regular	18	30,0%
	Alto	41	68,3%
Cultura organizacional	Bajo	1	1,7%
	Regular	16	26,7%
	Alto	43	71,7%

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

En la Tabla 13 se desarrolla la comparación de las dimensiones de la variable “Clima organizacional”, de donde lo más destacado fue la “Cultura organizacional”, seguido del “Diseño organizacional” y del “Potencial humano”.

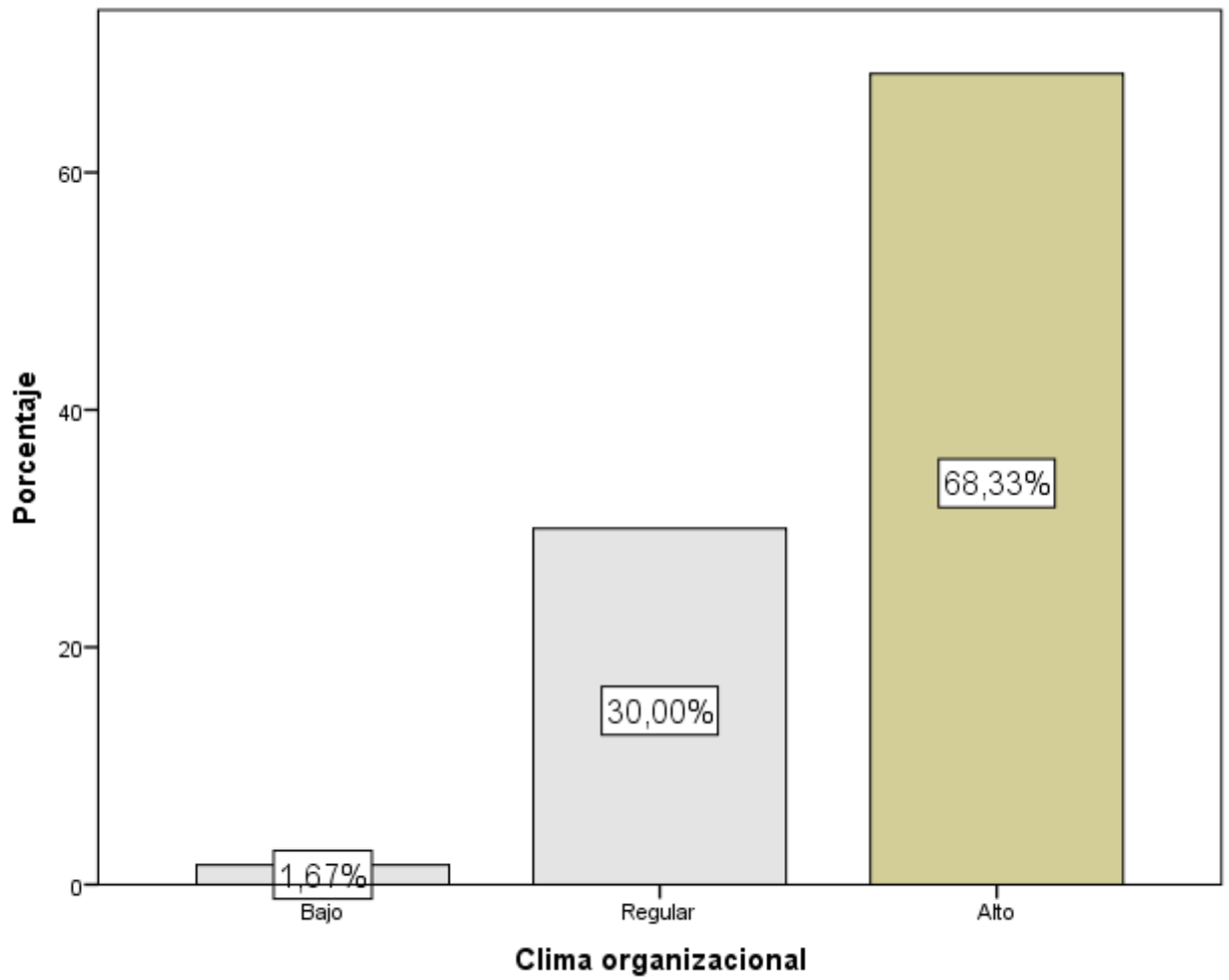


Figura 5: Variable “Clima organizacional”

Fuente: Cuestionario “Clima organizacional”

4.1.2 Resultados de la variable “Gestión administrativa”

Tabla 14: Dimensión “Planificación”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	5,0	5,0	5,0
Regular	18	30,0	30,0	35,0
Alto	39	65,0	65,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

En la Tabla 14 se tienen los resultados de la dimensión “Planificación”, de donde el 65,0% del personal administrativo de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación considera que el nivel de planificación y priorización de objetivos y metas que los caracteriza es muy adecuado, mientras que el 30,0% considera que es de nivel regular, y solamente el 5,0% que es de nivel bajo; por tanto, se tiene que el personal considera que se cuentan con los documentos de gestión actualizados y que son utilizados para el desarrollo de las tareas encargadas.

Tabla 15: Dimensión “Planificación” (por pregunta)

		Recuento	% de N columnas
Tengo conocimiento del alineamiento estratégico de la entidad (visión, misión y objetivos estratégicos).	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	1	1,7%
	A veces	4	6,7%
	Casi siempre	41	68,3%
	Siempre	14	23,3%
Considero que las decisiones que asume el Jefe de la Oficina se basan en el Plan Estratégico Institucional.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	3	5,0%
	A veces	6	10,0%
	Casi siempre	28	46,7%
Los procesos de planificación en la entidad se desarrollan de forma participativa.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	9	15,0%
	A veces	14	23,3%
	Casi siempre	27	45,0%
Existe una medición a la consecución de las metas establecidas en los planes de la entidad.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	5	8,3%
	A veces	8	13,3%
	Casi siempre	30	50,0%
	Siempre	17	28,3%

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

En la Tabla 15 se efectúa un análisis por pregunta, donde el personal destaca que las decisiones que asume el Jefe de la Oficina se basan en el Plan Estratégico Institucional, siendo el aspecto priorizado a mejorar que los procesos de planificación en la entidad se deberían desarrollar de forma más participativa.

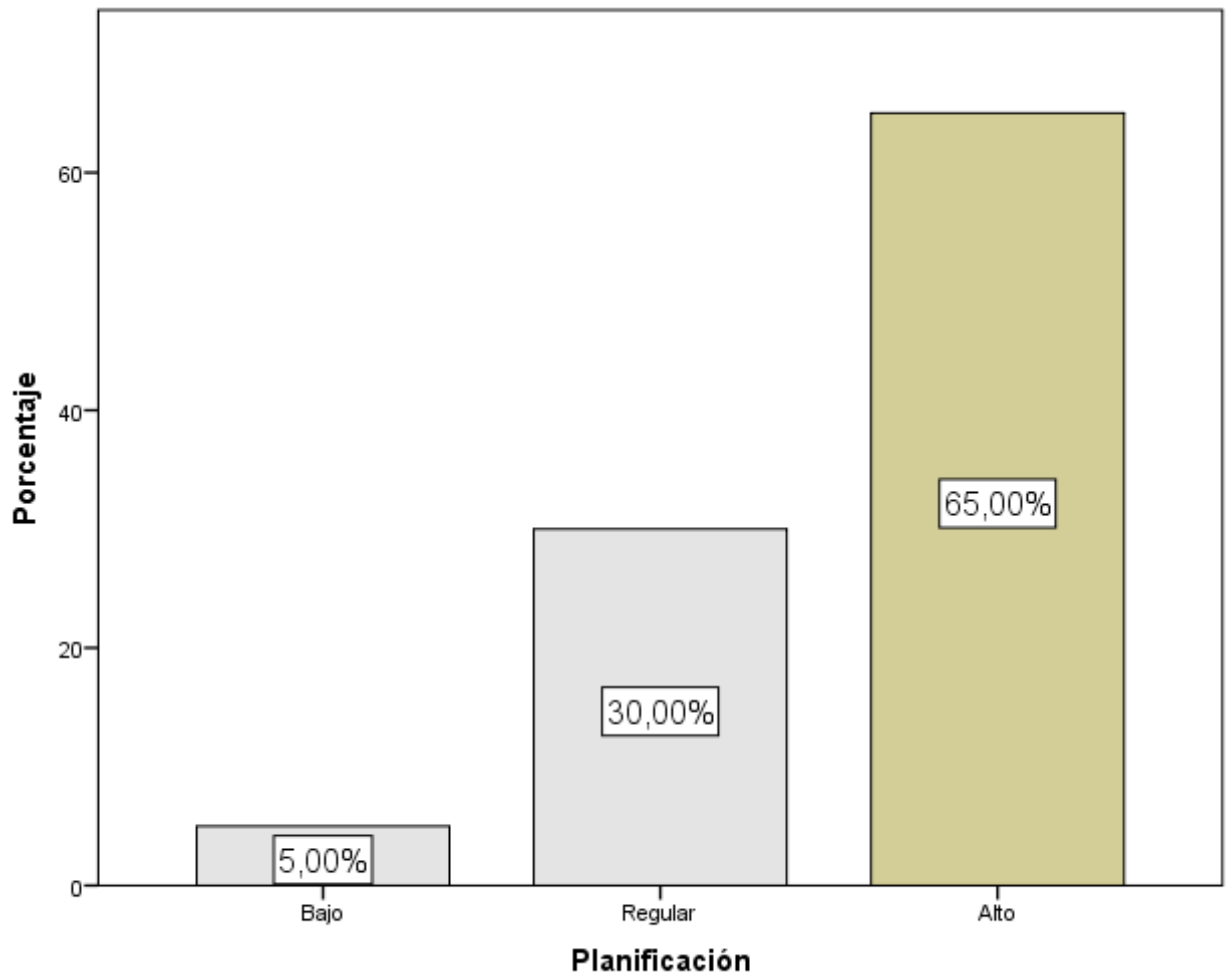


Figura 6: Dimensión “Planificación”

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

Tabla 16: Dimensión “Organización”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,7	1,7	1,7
Regular	28	46,7	46,7	48,3
Alto	31	51,7	51,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

En la Tabla 16 se tienen los resultados de la dimensión “Organización”, de donde el 51,7% del personal administrativo de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación considera que el nivel de organización para cumplir con las funciones encargadas es muy adecuado, mientras que el 46,7% considera que es de nivel regular, y solamente el 1,7% que es de nivel bajo; por tanto, se tiene que el personal considera que las tareas y funciones se encuentran adecuadamente distribuidas y que permiten cumplir con lo esperado.

Tabla 17: Dimensión “Organización” (por pregunta)

		Recuento	% de N columnas
Conozco la estructura orgánica de la entidad, y sus principales funciones.	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	2	3,3%
	A veces	14	23,3%
	Casi siempre	31	51,7%
	Siempre	12	20,0%
Considero que el nivel de comunicación organizacional es adecuado.	Nunca	5	8,3%
	Casi nunca	4	6,7%
	A veces	9	15,0%
	Casi siempre	30	50,0%
	Siempre	12	20,0%
Considero que el personal de la entidad cuenta mayormente con las competencias adecuadas para el cargo asumido.	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	8	13,3%
	A veces	6	10,0%
	Casi siempre	32	53,3%
	Siempre	13	21,7%
Considero que la distribución física de los ambientes de trabajo permite un adecuado desarrollo de las tareas encargadas.	Nunca	3	5,0%
	Casi nunca	2	3,3%
	A veces	13	21,7%
	Casi siempre	27	45,0%
	Siempre	15	25,0%

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

En la Tabla 17 se efectúa un análisis por pregunta, donde el personal destaca que se cuenta mayormente con las competencias adecuadas para el cargo asumido, siendo el aspecto priorizado a mejorar el nivel de comunicación organizacional más frecuente entre las áreas de trabajo.

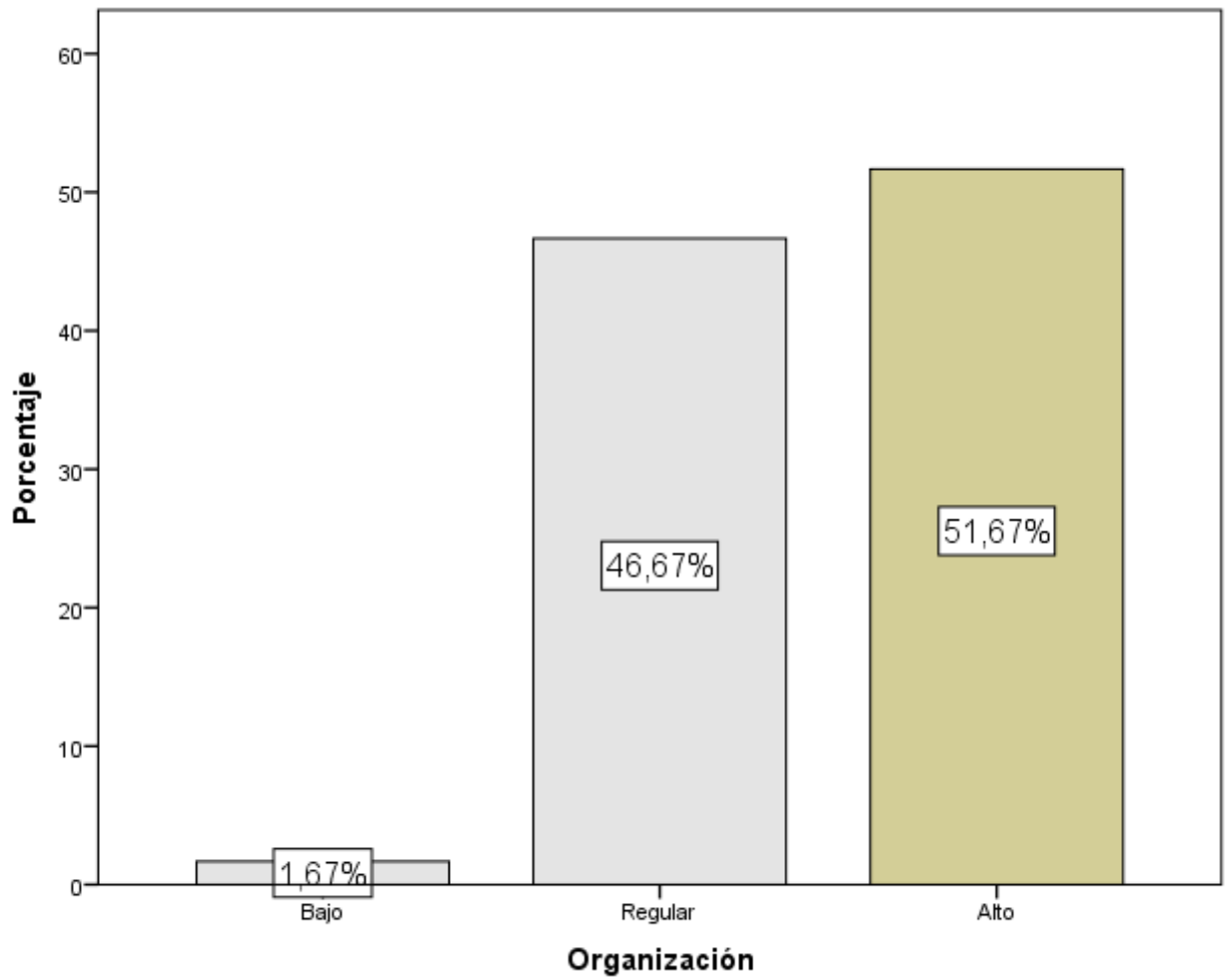


Figura 7: Dimensión “Organización”

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

Tabla 18: Dimensión “Dirección”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	8,3	8,3	8,3
Regular	22	36,7	36,7	45,0
Alto	33	55,0	55,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

En la Tabla 18 se tienen los resultados de la dimensión “Dirección”, de donde el 55,0% del personal administrativo de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación considera que el nivel de dirección existente en el área de trabajo es muy adecuado, mientras que el 36,7% considera que es de nivel regular, y solamente el 8,3% que es de nivel bajo; por tanto, se tiene que el personal considera que los funcionarios a cargo de la oficina se caracterizan por rasgos adecuados de dirección que permite cumplir con las exigencias laborales.

Tabla 19: Dimensión “Dirección” (por pregunta)

		Recuento	% de N columnas
Considero que el estilo de dirección del Jefe de la Oficina es participativo.	Nunca	3	5,0%
	Casi nunca	2	3,3%
	A veces	12	20,0%
	Casi siempre	25	41,7%
	Siempre	18	30,0%
Considero que mis puntos de vista son tomados en cuenta por parte del Jefe de la Oficina.	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	6	10,0%
	A veces	8	13,3%
	Casi siempre	35	58,3%
Existe un adecuado impulso sobre la motivación laboral de parte del Jefe de la Oficina.	Siempre	10	16,7%
	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	6	10,0%
	A veces	9	15,0%
Existe un adecuado nivel de interrelación laboral entre las diferentes áreas.	Casi siempre	28	46,7%
	Siempre	16	26,7%
	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	8	13,3%
	A veces	16	26,7%
	Casi siempre	28	46,7%
	Siempre	7	11,7%

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

En la Tabla 19 se efectúa un análisis por pregunta, donde el personal destaca que el estilo de dirección del Jefe de la Oficina es participativo, siendo el aspecto priorizado a mejorar la interrelación laboral entre las diferentes áreas.

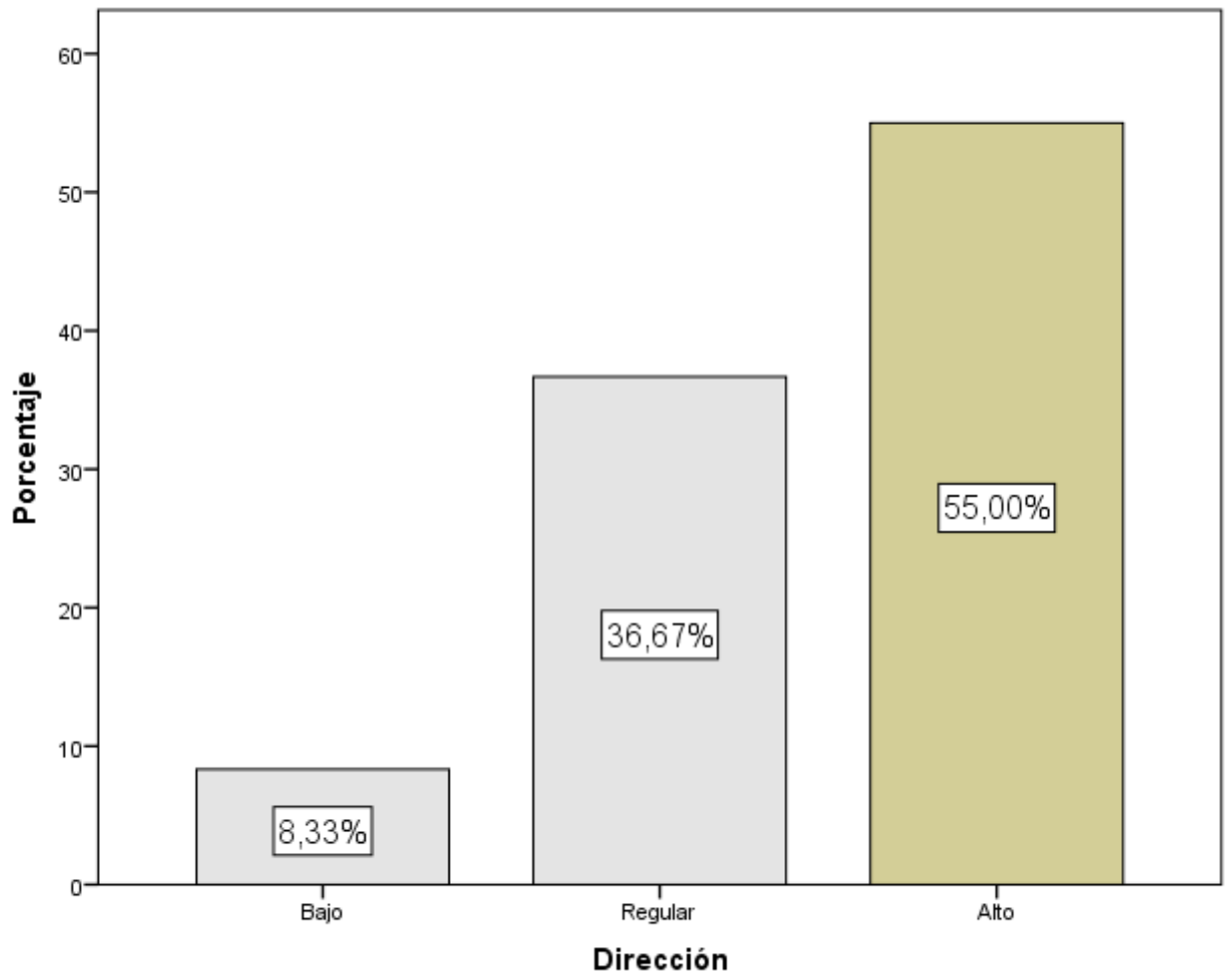


Figura 8: Dimensión “Dirección”

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

Tabla 20: Dimensión “Control”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,7	1,7	1,7
Regular	28	46,7	46,7	48,3
Alto	31	51,7	51,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

En la Tabla 20 se tienen los resultados de la dimensión “Control”, de donde el 51,7% del personal administrativo de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación considera que el nivel de control y monitoreo al cumplimiento de las y objetivos planteados es muy adecuado, mientras que el 46,7% considera que es de nivel regular, y solamente el 1,7% que es de nivel bajo; por tanto, se tiene que el personal considera que se caracteriza por hacer seguimiento al logro adecuado de las tareas encargadas.

Tabla 21: Dimensión “Control” (por pregunta)

		Recuento	% de N columnas
En la entidad se prioriza la implementación de las acciones de control con la finalidad de mejorar el servicio a la comunidad.	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	12	20,0%
	Casi siempre	35	58,3%
Las medidas de control adoptadas le permiten implementar ajustes.	Siempre	12	20,0%
	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	2	3,3%
	A veces	9	15,0%
El Jefe de la Oficina se caracteriza por hacer monitoreo a las tareas programas en base a los planes de gestión.	Casi siempre	42	70,0%
	Siempre	6	10,0%
	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	8	13,3%
El Jefe de la Oficina se caracteriza por brindar una retroalimentación sobre los aspectos de mejora a sus funciones.	A veces	8	13,3%
	Casi siempre	29	48,3%
	Siempre	14	23,3%
	Nunca	1	1,7%
	Casi nunca	6	10,0%
	A veces	16	26,7%
	Casi siempre	26	43,3%
	Siempre	11	18,3%

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

En la Tabla 21 se efectúa un análisis por pregunta, donde el personal destaca que en la entidad se prioriza la implementación de las acciones de control con la finalidad de mejorar el servicio a la comunidad, siendo el aspecto priorizado a mejorar que el Jefe de la Oficina haga un monitoreo más frecuente a las tareas programas en base a los planes de gestión.

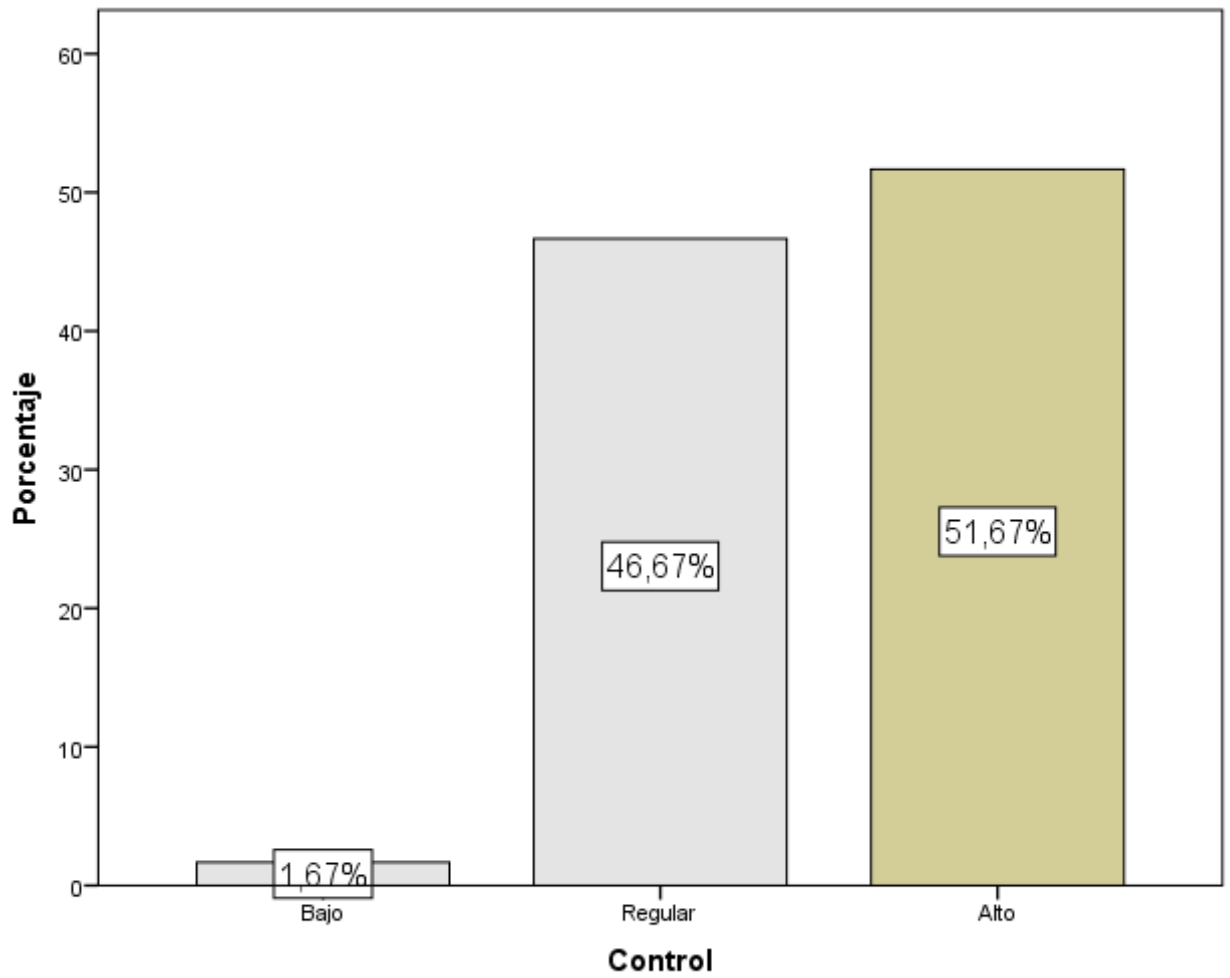


Figura 9: Dimensión "Control"

Fuente: Cuestionario "Gestión administrativa"

Tabla 22: Variable “Gestión administrativa”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,7	1,7	1,7
Regular	26	43,3	43,3	45,0
Alto	33	55,0	55,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

En la Tabla 22 se tienen los resultados de la variable “Gestión administrativa”, de donde el 55,0% del personal administrativo de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación considera que la gestión administrativa existente es muy adecuada, mientras que el 43,3% considera que es de nivel regular, y solamente el 1,7% que es de nivel bajo; por tanto, se tiene que el personal considera que en la oficina se desarrollan de forma adecuada las labores de planificar, organizar, dirigir y controlar, que permita dar un mejor servicio.

Tabla 23: Variable “Gestión administrativa” (por dimensión)

		Recuento	% de N columnas
Planificación	Bajo	3	5,0%
	Regular	18	30,0%
	Alto	39	65,0%
Organización	Bajo	1	1,7%
	Regular	28	46,7%
	Alto	31	51,7%
Dirección	Bajo	5	8,3%
	Regular	22	36,7%
	Alto	33	55,0%
Control	Bajo	1	1,7%
	Regular	28	46,7%
	Alto	31	51,7%

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

En la Tabla 23 se desarrolla la comparación de las dimensiones de la variable “Gestión administrativa”, de donde lo más destacado fue la “Planificación”, seguido de la “Dirección”, de la “Organización” y del “Control”.

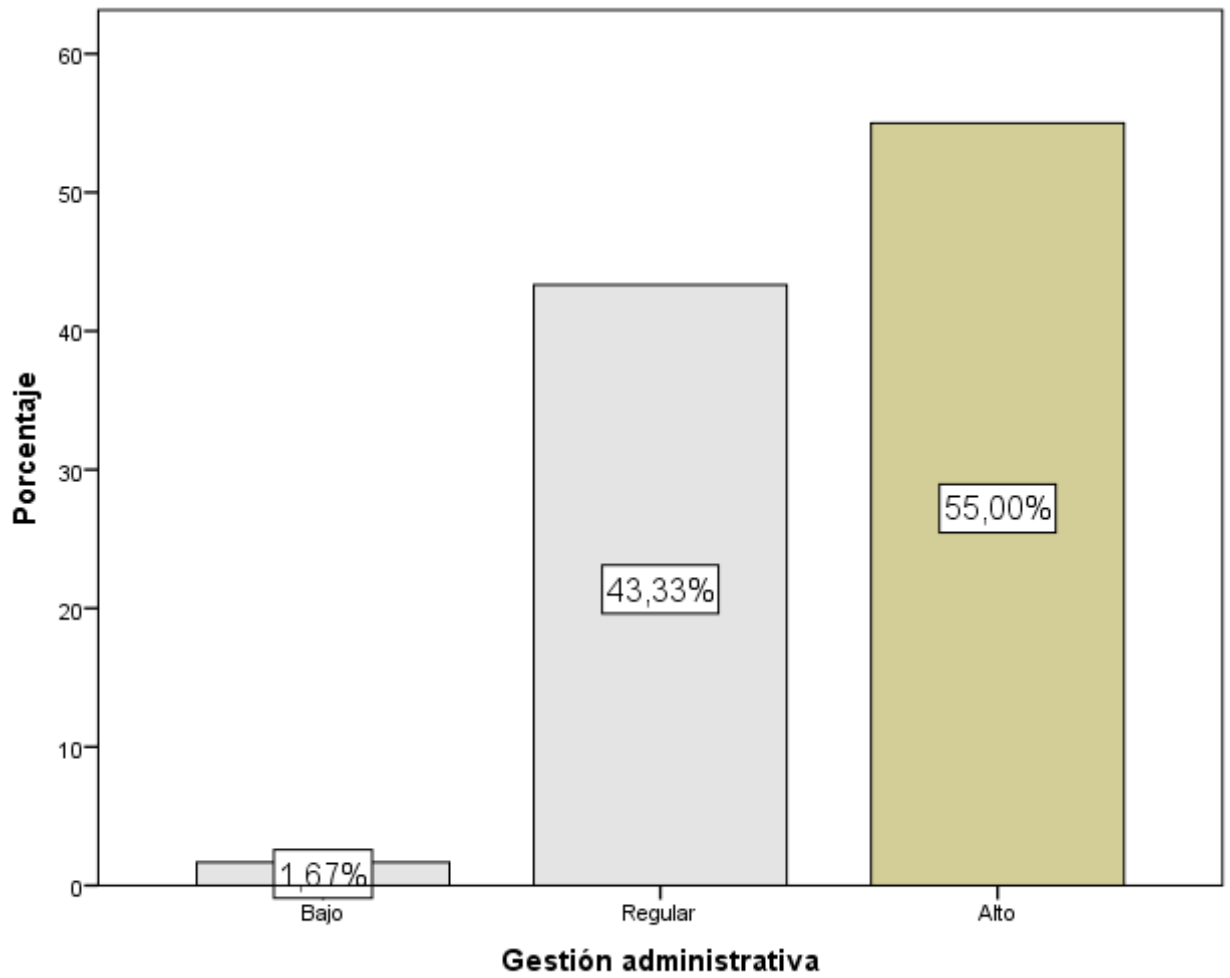


Figura 10: Variable “Gestión administrativa”

Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Contraste de la hipótesis general

La hipótesis general es “Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018”.

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, de donde:

$H_0: \rho = 0$ No existe correlación entre el clima organizacional y la gestión administrativa

$H_1: \rho > 0$ Existe correlación directa entre el clima organizacional y la gestión administrativa

Tabla 24: Contraste de la hipótesis general

			Clima organizacional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,892**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0,892**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Ambos instrumentos

Se obtuvo un valor de $Rho = 0,892$ (valor de $p = 0,000$), ello implica que como el valor de p es inferior al 5% de significancia, se procede a rechazar H_0 ; es decir, que existe una muy alta relación directa o positiva entre el clima organizacional y la gestión administrativa que percibe el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.

4.2.2 Contraste de las hipótesis específicas

- a) La primera hipótesis específica es “Existe relación directa y significativa entre el potencial humano y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018”.

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, de donde:

$H_0: \rho = 0$ No existe correlación entre el potencial humano y la gestión administrativa

$H_1: \rho > 0$ Existe correlación directa entre el potencial humano y la gestión administrativa

Tabla 25: Contraste de la hipótesis específica N° 01

			Potencial humano	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Potencial humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,903**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0,903**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Ambos instrumentos

Se obtuvo un valor de Rho = 0,903 (valor de p = 0,000), ello implica que como el valor de p es inferior al 5% de significancia, se procede a rechazar H_0 ; es decir, que existe una muy alta relación directa o positiva entre el potencial humano y la gestión administrativa que percibe el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.

- b) La segunda hipótesis específica es “Existe relación directa y significativa entre el diseño organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018”.

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, de donde:

$H_0: \rho = 0$ No existe correlación entre el diseño organizacional y la gestión administrativa

$H_1: \rho > 0$ Existe correlación directa entre el diseño organizacional y la gestión administrativa

Tabla 26: Contraste de la hipótesis específica N° 02

			Diseño organizacional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Diseño organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,846**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Ambos instrumentos

Se obtuvo un valor de $Rho = 0,846$ (valor de $p = 0,000$), ello implica que como el valor de p es inferior al 5% de significancia, se procede a rechazar H_0 ; es decir, que existe una muy alta relación directa o positiva entre el diseño organizacional y la gestión administrativa que percibe el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.

c) La tercera hipótesis específica es “Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018”.

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, de donde:

H₀: $\rho = 0$ No existe correlación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa

H₁: $\rho > 0$ Existe correlación directa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa

Tabla 27: Contraste de la hipótesis específica N° 03

			Cultura organizacional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,761**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Ambos instrumentos

Se obtuvo un valor de Rho = 0,761 (valor de p = 0,000), ello implica que como el valor de p es inferior al 5% de significancia, se procede

a rechazar H_0 ; es decir, que existe una muy alta relación directa o positiva entre la cultura organizacional y la gestión administrativa que percibe el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.

4.3 Discusión de Resultados

Los resultados encontrados en la presenta investigación señalan la existencia de una muy alta relación directa o positiva (valor de $Rho = 0,892$ y valor de $p = 0,000$) entre el clima organizacional y la gestión administrativa que percibe el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, lo que implica que la existencia de una atmósfera laboral adecuada está generando que los procesos afines a la planificación, organización, dirección y control dentro de la oficina se desarrollen de forma aceptable, lo cual está permitiendo que los objetivos y metas trazadas se estén logrando alcanzar de forma oportuna y de acuerdo a las expectativas.

Dichos resultados guardan concordancia con los encontrados por Juárez (2012) en su trabajo "Clima organizacional y satisfacción laboral",

quien concluye que existe correlación directa y significativa entre la satisfacción del personal y el clima de la entidad.

De forma específica se encontró además que el 68,3% del personal administrativo de la Oficina considera que el clima organizacional existente en la oficina es muy adecuado, mientras que el 30,0% considera que es de nivel regular, y solamente el 1,7% que es de nivel bajo; siendo la dimensión más destacada la “Cultura organizacional”, seguido del “Diseño organizacional” y del “Potencial humano”. Y que el 55,0% del personal considera que la gestión administrativa existente es muy adecuada, mientras que el 43,3% considera que es de nivel regular, y solamente el 1,7% que es de nivel bajo; siendo la dimensión más destacada la “Planificación”, seguido de la “Dirección”, de la “Organización” y del “Control”.

En lo que respecta al contraste de las hipótesis específicas, de forma similar, se encontró que existe una muy alta relación positiva de cada una de las dimensiones de la variable “Clima organizacional”: Potencial humano (valor de Rho = 0,903 y valor de p = 0,000), diseño organizacional (valor de Rho = 0,846 y valor de p = 0,000), y cultura organizacional (valor de Rho = 0,761 y valor de p = 0,000), con la variable “Gestión administrativa”; lo cual implica que el contar con un personal competente centrado en sus labores, con una estructura organizacional donde se detallan las funciones acordes

a la responsabilidad de cumplir con los pagos a los proveedores, y un conjunto de costumbres y valores enraizados en el personal, está generando contar con una gestión administrativa adecuada que tributa a lograr las metas institucionales.

Estos resultados guardan relación forma similar con el trabajo desarrollado por Quezada (2016) denominado “La gestión administrativa y su relación con la calidad de servicio en el Toquepala Golf Club, año 2016”, quien concluye que existe relación directa y significativa (valor de $r = 0,880$ y $p = 0,000$) entre la gestión administrativa y la calidad de servicio percibida, de forma similar cada uno de los indicadores de la variable 1 (Planificación, organización, dirección y control) se logra relacionar con la variable 2; y también con el trabajo desarrollado por Pérez (2015) denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013”, quien concluye que existe un nivel medio o moderado de clima organizacional el cual se logra relacionar con un nivel medio o moderado de satisfacción laboral de los trabajadores.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Existe relación alta y directa entre el clima organizacional y la gestión administrativa que percibe el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018; lo cual implica que el personal lo que más valora del empleo, aparte de las condiciones económicas, es un buen clima organizacional, por lo que una situación tensa, como discusiones de los empleados por cuestiones triviales, muestras de apatía hacia todo lo relacionado con la entidad; muchas veces, acaba con el abandono del puesto de trabajo, una adecuada atmósfera laboral permitiría la existencia de una gestión administrativa que logre alcanzar sus metas y objetivos de forma oportuna.

2. Existe relación alta y directa entre el potencial humano y la gestión administrativa que percibe el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el

periodo de mayo a julio del 2018; lo cual implica que el personal que ha demostrado una capacidad y/o habilidad excepcional será preparado para asumir nuevos retos a través de conocimientos y mejora de la eficiencia del personal, rotándolo en el área usuaria para el desarrollo de nuevas actividades, la entidad se beneficiara por que contara con personal capacitado y con amplio conocimiento en el desarrollo actividades propias del área, lo que permitiría contar con una adecuada gestión organizacional.

3. Existe relación alta y directa entre el diseño organizacional y la gestión administrativa que percibe el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018; lo cual implica que la entidad debe disponer de una estructura humana y funcional eficaz, diseñada para que con el mínimo esfuerzo el personal del área realice su trabajo, sin perder de vista la eficacia y rentabilidad de sus acciones. Si el diseño organizacional minimiza los conflictos y evitan las tareas reiterativas o repetitivas, se podrá potenciar al máximo el tiempo y dedicación de los trabajadores lo que generaría la existencia de una adecuada gestión organizacional.

4. Existe relación alta y directa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa que percibe el personal que labora en la

Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018; lo cual implica que el grado de coordinación eficaz estará en función del perfil de la entidad y de su cultura organizacional, no será muy difícil coordinar las actividades de los empleados del área, puesto que todos comparten actitudes similares hacia las metas y objetivos de la entidad aunado a un conjunto de valores y normas que permite la existencia de una adecuada gestión organizacional.

5.2 Recomendaciones

1. Se recomienda al personal de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación que para mejorar el clima organizacional con el personal de las diferentes áreas administrativas en la realización de su trabajo se mantenga una interrelación a través de una comunicación efectiva que aumente la iniciativa y participación de este personal fortaleciendo la calidad de las decisiones; en relación con el potencial humano, se sienta participe de la entidad, cuente con la facilidad para aumentar su formación, no se siente discriminado, a través del área de capital humano mejorar los programas de capacitación orientados a

fortalecer sus capacidades y su interrelación, ello permitirá que el nivel de gestión administrativa sea la más adecuada.

2. Se recomienda al Jefe de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación que para mejorar el potencial humano del personal que tiene a cargo debería priorizar la participación y la mayor intervención de los empleados a través de la creación de equipos de trabajo con responsabilidad definida.
3. Se recomienda al Jefe de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación que para mejorar el diseño organizacional del área debería de fomentar una mayor participación de los empleados para obtener de ellos su opinión técnica y/o profesional en base a su experiencia.
4. Se recomienda al Jefe de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación que para mejorar la cultura organizacional se debería de fortalecer el grado de coordinación eficaz en perfecto equilibrio con su estrategia de comunicación efectiva para coordinar las consultas, opiniones, actividades, entre otros; concerniente a los trabajadores del área.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aburto, H. y Bonales, J. (2011). *Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. <http://www.redalyc.org/pdf/674/67418397006.pdf>
- Alquizar, C. y Ruiz (2007). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de la Libertad, Sociedad Anónima – SEDALIB S.A.* Tesis para obtener el título de licenciado en Psicología en la Universidad César Vallejo de Trujillo (Perú).
- Alvarado, J. (2016). *Presupuesto del Sector Público Año Fiscal 2016*. IX edición, Ediciones Gubernamentales, Marketing Consultores S.A., Lima - Perú.
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Tesis de grado Magister en Ciencias Sociales mención Sociología de la Modernización por la Universidad de Chile.
- Brunet, L. (1999). *“El clima de trabajo en las organizaciones. Definiciones, diagnóstico y consecuencias”*. Editorial Trillas. México.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones Definición diagnóstica y consecuencias*. México: Editorial Trillas.

- Castillo, Ch. (2013). *Administración pública*”. Editora Asesor gubernamental, Lima - Perú.
- Castillo, Ch. (2015). *Administración de recursos humanos*. XI Edición, Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: Editorial McGraw-Hill. IX Edición.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Pearson.
- Estrada et al. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. La Habana (Cuba): ACIMED.
- Fernández, M. (2008). *Estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional de las instituciones educativas públicas del cercano de Tacna en el año 2008*.
- Fred, R. (2008). *Conceptos de Administración Estratégica*. México: Editorial Pearson. XI Edición.
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 4 de Comas*. Tesis para la obtención del grado

académico de Magister en la Gestión de la Educación otorgado por la Universidad Pontificia Católica del Perú.

Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana, VI Edición.

Juárez, S. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral*; artículo de la Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social. <http://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>

Lamoyi, C. (2009). *Planteo su investigación clima organizacional: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco*. México.

Likert, R. y Likert, J. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. México: Editorial Trillas.

Litwin, G. y Stringer, R. (1990). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

Murillo, F. (2002). *El clima como factor de eficiencia escolar*. Editorial Praxis. España: Revista Organización y Gestión Educativa. Num. 4

Martín, M. y otros, (1998). *Clima de trabajo y participación en las organizaciones y funcionamiento de los centros de educación Infantil, primaria y secundaria*. España: Ministerio de Educación y Cultura. Universidad de Alcalá.

- Ortíz, J. (2008). *Clima laboral en los grupos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Chiclayo*. Perú.
- Pérez, N. (2015). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Tesis para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Empresarial.
- Quezada, S. (2016). *La gestión administrativa y su relación con la calidad de servicio en el Toquepala Golf Club, año 2016*; tesis para obtener el grado de Magíster en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Privada de Tacna.
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice. VIII Edición.
- Robbins, S. (2010). *Administración*. México: Editorial Pearson. X Edición.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Barquisimeto: CIDEG, C.A.
- Rubio, P (2008) *Introducción a la Gestión Empresarial. Instituto Europeo de Gestión Empresarial. Madrid: Libro I y II*.
- Safra, J. (2016). *Gestión de recursos humanos en el sector público*. , Lima (Perú): I edición, Ediciones Gubernamentales, Marketing Consultores S.A.
- Salazar, J.; Guadalupe, J. E.; Machado, Y. L.; y Cañedo, R. E. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Cuba: ACIMED.

Servan, P. (2008). *Psicología en las organizaciones industriales*. México:

Compañía Editorial Continental S.A.

Sovero, F. (2009). *Módulo de administración y dirección estratégica*. Lima

(Perú). Abedul.

Stoner, J. y Freeman, R. (2009). *Administración*. México. V Edición.

ANEXOS

ANEXO Nº 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TESORERÍA DE LA SEDE CENTRAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, PERIODO DE MAYO A JULIO DEL 2018

AUTOR: María del Carmen Chávez Pacheco y César Enrique Hernani Chávez

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES																		
<p><u>General:</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018?</p> <p><u>Específico</u></p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el potencial humano y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018?</p>	<p><u>General:</u></p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.</p> <p><u>Específicos:</u></p> <p>a) Determinar la relación entre el potencial humano y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.</p>	<p><u>General:</u></p> <p>Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.</p> <p><u>Específicos:</u></p> <p>a) Existe relación directa y significativa entre el potencial humano y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central</p>	<p><u>Variable 1:</u></p> <p>Clima organizacional</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;"># de ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Potencial humano</td> <td>- Relación - Habilidades</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Diseño organizacional</td> <td>- Estructura - Puestos</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Cultura organizacional</td> <td>- Expreso opinión - Comunicación</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>Variable 2:</u></p> <p>Gestión administrativa</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;"># de ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Planificación</td> <td>- Objetivos - Metas</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	# de ítems	Potencial humano	- Relación - Habilidades	5	Diseño organizacional	- Estructura - Puestos	5	Cultura organizacional	- Expreso opinión - Comunicación	5	Dimensiones	Indicadores	# de ítems	Planificación	- Objetivos - Metas	4
Dimensiones	Indicadores	# de ítems																			
Potencial humano	- Relación - Habilidades	5																			
Diseño organizacional	- Estructura - Puestos	5																			
Cultura organizacional	- Expreso opinión - Comunicación	5																			
Dimensiones	Indicadores	# de ítems																			
Planificación	- Objetivos - Metas	4																			

<p>b) ¿Cuál es la relación entre el diseño organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018?</p>	<p>b) Determinar la relación entre el diseño organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.</p> <p>c) Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.</p>	<p>del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.</p> <p>b) Existe relación directa y significativa entre el diseño organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.</p> <p>c) Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en el personal que labora en la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, durante el periodo de mayo a julio del 2018.</p>	<table border="1"> <tr> <td>Organización</td> <td>- Normas - Documentos</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> <td>- Liderazgo - Motivación</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Control</td> <td>- Monitoreo - Retroalimentación</td> <td>4</td> </tr> </table>	Organización	- Normas - Documentos	4	Dirección	- Liderazgo - Motivación	4	Control	- Monitoreo - Retroalimentación	4
			Organización	- Normas - Documentos	4							
			Dirección	- Liderazgo - Motivación	4							
Control	- Monitoreo - Retroalimentación	4										

ANEXO N° 02: METODOLOGÍA

METODO Y DISEÑO	POBLACION	TECNICAS E INSTRUMENTOS	METODO DE ANALISIS DE DATOS												
<p>Tipo de Estudio: Aplicada, de nivel correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Método de estudio: Cuantitativo</p>	<p>Población Es de 60 trabajadores.</p> <p>Muestra Se hizo un censo, se encuestó a los 60 trabajadores.</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario "Clima organizacional" Cuestionario "Gestión administrativa"</p>	<p>El cuestionario tuvo 5 opciones de respuesta en base a la Escala de Likert (con 5 opciones), se le asignó la siguiente codificación:</p> <table border="1" data-bbox="1608 536 2056 1048"> <thead> <tr> <th data-bbox="1608 536 1839 663">CATEGORÍA</th> <th data-bbox="1839 536 2056 663">VALOR - CÓDIGO NUMÉRICO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1608 663 1839 740">Nunca</td> <td data-bbox="1839 663 2056 740">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1608 740 1839 817">Casi Nunca</td> <td data-bbox="1839 740 2056 817">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1608 817 1839 893">A veces</td> <td data-bbox="1839 817 2056 893">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1608 893 1839 970">Casi siempre</td> <td data-bbox="1839 893 2056 970">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1608 970 1839 1048">Siempre</td> <td data-bbox="1839 970 2056 1048">5</td> </tr> </tbody> </table>	CATEGORÍA	VALOR - CÓDIGO NUMÉRICO	Nunca	1	Casi Nunca	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
CATEGORÍA	VALOR - CÓDIGO NUMÉRICO														
Nunca	1														
Casi Nunca	2														
A veces	3														
Casi siempre	4														
Siempre	5														

ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO “CLIMA ORGANIZACIONAL”

Estimado trabajador de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, el presente instrumento busca medir su nivel de percepción sobre el clima organizacional que caracteriza a su área de trabajo; los resultados a obtener son solamente académicos; por ello se le pide que conteste con sinceridad y marque con una X la opción que refleja su opinión.

A = Muy en desacuerdo / nunca; B = En desacuerdo / casi nunca; C = Indiferente / a veces; D = De acuerdo / Casi siempre; E = Muy de acuerdo / siempre

Tiempo de experiencia en el cargo: Edad: Sexo:

Condición laboral:

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
POTENCIAL HUMANO						
1	El Jefe de la Oficina se reúne regularmente con el personal a su cargo para coordinar aspectos del trabajo.					
2	La entidad se caracteriza por saber reconocer el esfuerzo destacado del personal.					
3	La entidad proporcionada todos los materiales y equipamiento necesario para desarrollar adecuadamente las funciones encargadas.					
4	Considero que el personal que labora en la Oficina cuenta con las competencias necesarias para desarrollar su labor de forma adecuada.					
5	Existe una evaluación frecuente sobre la labor desempeñada dentro de la oficina.					
DISEÑO ORGANIZACIONAL						
6	Los trámites administrativos de la Oficina se caracterizan por facilitar la atención a las áreas usuarias.					
7	Las normas y reglas de trabajo son claras que facilitan la labor dentro de la oficina.					
8	La Oficina de Tesorería se caracteriza por considerar mi punto de vista cuando se toman algunas decisiones importantes.					
9	Considero que la distribución de los puestos de trabajo dentro de la Oficina es adecuada y facilita el cumplir con las labores encargadas.					
10	Considero que conozco claramente las funciones y responsabilidades que caracterizan a la Oficina de Tesorería.					
CULTURA ORGANIZACIONAL						
11	Me siento muy contento de formar parte de esta institución pública.					
12	Puedo expresar mi punto de vista dentro de la oficina, así sea discrepante.					
13	El Jefe de la Oficina se caracteriza por resaltar los aportes del personal del área.					
14	Considero que existe una adecuada relación y comunicación con todos los compañeros de la Oficina.					
15	El personal de la Oficina se caracteriza por cumplir las labores encargadas en el tiempo solicitado.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

Estimado trabajador de la Oficina de Tesorería de la Sede Central del Ministerio de Educación, el presente instrumento busca medir su nivel de percepción sobre la gestión administrativa que caracteriza a su entidad; los resultados a obtener son solamente académicos; por ello se le pide que conteste con sinceridad y marque con una X la opción que refleja su opinión.

A = Muy en desacuerdo / nunca; B = En desacuerdo / casi nunca; C = Indiferente / a veces; D = De acuerdo / Casi siempre; E = Muy de acuerdo / siempre

Tiempo de experiencia en el cargo: Edad: Sexo:

Condición laboral:

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
PLANIFICACIÓN						
1	Tengo conocimiento del alineamiento estratégico de la entidad (visión, misión y objetivos estratégicos).					
2	Considero que las decisiones que asume el Jefe de la Oficina se basan en el Plan Estratégico Institucional.					
3	Los procesos de planificación en la entidad se desarrollan de forma participativa.					
4	Existe una medición a la consecución de las metas establecidas en los planes de la entidad.					
ORGANIZACIÓN						
5	Conozco la estructura orgánica de la entidad, y sus principales funciones.					
6	Considero que el nivel de comunicación organizacional es adecuado.					
7	Considero que el personal de la entidad cuenta mayormente con las competencias adecuadas para el cargo asumido.					
8	Considero que la distribución física de los ambientes de trabajo permite un adecuado desarrollo de las tareas encargadas.					
DIRECCIÓN						
9	Considero que el estilo de dirección del Jefe de la Oficina es participativo.					
10	Considero que mis puntos de vista son tomados en cuenta por parte del Jefe de la Oficina.					
11	Existe un adecuado impulso sobre la motivación laboral de parte del Jefe de la Oficina.					
12	Existe un adecuado nivel de interrelación laboral entre las diferentes áreas.					
CONTROL						
13	En la entidad se prioriza la implementación de las acciones de control con la finalidad de mejorar el servicio a la comunidad.					
14	Las medidas de control adoptadas le permiten implementar ajustes.					
15	El Jefe de la Oficina se caracteriza por hacer monitoreo a las tareas programas en base a los planes de gestión.					
16	El Jefe de la Oficina se caracteriza por brindar una retroalimentación sobre los aspectos de mejora a sus funciones.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO “CLIMA ORGANIZACIONAL”

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Azócar Prado, Rafael Enrique
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Alas Peruanas
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario “Clima organizacional”.
- 1.4. Autor del Instrumento: María del Carmen Chávez Pacheco y César Enrique Hernani Chávez

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Fecha: 28/04/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Rafael Azócar Prado

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
CUESTIONARIO “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Azócar Prado, Rafael Enrique
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Alas Peruanas
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario “Gestión administrativa”.
- 1.4. Autor del Instrumento: María del Carmen Chávez Pacheco y César Enrique Hernani Chávez

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Fecha: 28/04/2018

Firma del Experto Informante

Dr. Rafael Azócar Prado

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
CUESTIONARIO “CLIMA ORGANIZACIONAL”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mendoza Salas, Ricardo Leonidas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Latinoamericana CIMA
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario “Clima organizacional”.
- 1.4. Autor del Instrumento: María del Carmen Chávez Pacheco y César Enrique Hernani Chávez

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Fecha: 30/04/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Ricardo Mendoza Salas

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
CUESTIONARIO “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mendoza Salas, Ricardo Leonidas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Latinoamericana CIMA
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario sobre “Gestión administrativa”.
- 1.4. Autor del Instrumento: María del Carmen Chávez Pacheco y César Enrique Hernani Chávez

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Fecha: 30/04/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Ricardo Mendoza Salas

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
CUESTIONARIO “CLIMA ORGANIZACIONAL”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Limache Luque, Leonidas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Latinoamericana CIMA
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario “Clima organizacional”.
- 1.4. Autor del Instrumento: María del Carmen Chávez Pacheco y César Enrique Hernani Chávez


II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Fecha: 29/04/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Leonidas Limache Luque

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
CUESTIONARIO “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Limache Luque, Leonidas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Latinoamericana CIMA
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario “Gestión administrativa”.
- 1.4. Autor del Instrumento: María del Carmen Chávez Pacheco y César Enrique Hernani Chávez

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Fecha: 29/04/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Leonidas Limache Luque

ANEXO N° 05: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

VARIABLE 1: “CLIMA ORGANIZACIONAL”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>				
Alfa de Cronbach	N de elementos			
0,927	15			
<i>Estadísticas de total de elemento</i>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El Jefe de la Oficina se reúne regularmente con el personal a su cargo para coordinar aspectos del trabajo.	54,93	82,775	0,544	0,926
La entidad se caracteriza por saber reconocer el esfuerzo destacado del personal.	55,23	80,995	0,718	0,920
La entidad proporcionada todos los materiales y equipamiento necesario para desarrollar adecuadamente las funciones encargadas.	54,63	83,660	0,647	0,923
Considero que el personal que labora en la Oficina cuenta con las competencias necesarias para desarrollar su labor de forma adecuada.	54,67	84,667	0,590	0,924
Existe una evaluación frecuente sobre la labor desempeñada dentro de la oficina.	55,08	80,145	0,629	0,923
Los trámites administrativos de la Oficina se caracterizan por facilitar la atención a las áreas usuarias.	54,90	83,312	0,649	0,922
Las normas y reglas de trabajo son claras que facilitan la labor dentro de la oficina.	54,82	83,237	0,632	0,923
La Oficina de Tesorería se caracteriza por considerar mi punto de vista cuando se toman algunas decisiones importantes.	54,98	81,271	0,663	0,922

Considero que la distribución de los puestos de trabajo dentro de la Oficina es adecuada y facilita el cumplir con las labores encargadas.	54,72	83,393	0,633	0,923
Considero que conozco claramente las funciones y responsabilidades que caracterizan a la Oficina de Tesorería.	54,47	82,931	0,637	0,923
Me siento muy contento de forma parte de esta institución pública.	54,33	80,599	0,769	0,919
Puedo expresar mi punto de vista dentro de la oficina, así sea discrepante.	54,93	77,928	0,728	0,920
El Jefe de la Oficina se caracteriza por resaltar los aportes del personal del área.	54,90	80,329	0,698	0,921
Considero que existe una adecuada relación y comunicación con todos los compañeros de la Oficina.	54,82	80,627	0,706	0,921
El personal de la Oficina se caracteriza por cumplir las labores encargadas en el tiempo solicitado.	54,62	83,495	0,568	0,925

VARIABLE 2: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,948	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Tengo conocimiento del alineamiento estratégico de la entidad (visión, misión y objetivos estratégicos).	57,23	110,182	0,759	0,945

Considero que las decisiones que asume el Jefe de la Oficina se basan en el Plan Estratégico Institucional.	57,18	105,813	0,811	0,943
Los procesos de planificación en la entidad se desarrollan de forma participativa.	57,73	103,012	0,847	0,941
Existe una medición a la consecución de las metas establecidas en los planes de la entidad.	57,38	105,359	0,776	0,943
Conozco la estructura orgánica de la entidad, y sus principales funciones.	57,52	111,406	0,447	0,950
Considero que el nivel de comunicación organizacional es adecuado.	57,70	102,417	0,714	0,945
Considero que el personal de la entidad cuenta mayormente con las competencias adecuadas para el cargo asumido.	57,57	105,063	0,691	0,945
Considero que la distribución física de los ambientes de trabajo permite un adecuado desarrollo de las tareas encargadas.	57,55	105,608	0,641	0,946
Considero que el estilo de dirección del Jefe de la Oficina es participativo.	57,48	103,339	0,736	0,944
Considero que mis puntos de vista son tomados en cuenta por parte del Jefe de la Oficina.	57,58	104,857	0,776	0,943
Existe un adecuado impulso sobre la motivación laboral de parte del Jefe de la Oficina.	57,50	105,508	0,672	0,945
Existe un adecuado nivel de interrelación laboral entre las diferentes áreas.	57,83	106,650	0,652	0,946
En la entidad se prioriza la implementación de las acciones de control con la finalidad de mejorar el servicio a la comunidad.	57,42	106,552	0,839	0,943
Las medidas de control adoptadas le permiten implementar ajustes.	57,53	109,745	0,651	0,946

El Jefe de la Oficina se caracteriza por hacer monitoreo a las tareas programas en base a los planes de gestión.	57,58	102,756	0,794	0,943
El Jefe de la Oficina se caracteriza por brindar una retroalimentación sobre los aspectos de mejora a sus funciones.	57,70	105,569	0,694	0,945

**ANEXO N° 07: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA HACER EL
TRABAJO DE CAMPO**

Lima, Mayo del 2018

SR. JEFE DE LA OFICINA DE TESORERÍA
Ministerio de Educación del Perú

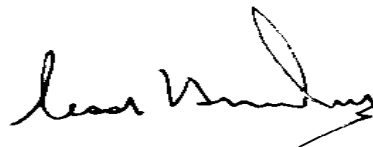
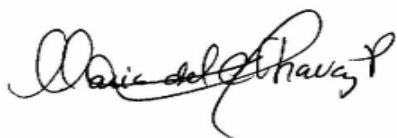
ASUNTO: Aplicar instrumentos

Nos es grato dirigirnos a Ud. con la finalidad de solicitar el permiso respectivo para aplicar dos instrumentos de investigación al personal de la Oficina de Tesorería del Ministerio de Educación, de la tesis denominada “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TESORERÍA DE LA SEDE CENTRAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, PERIODO 2017 – 2018”.

Se aplicará de forma anónima, y los resultados del trabajo de campo se compartirán con Ud. con un insumo para mejorar su labor directiva.

Esperamos contar con la autorización respectiva, cuya fecha tentativa de aplicación sería en el mes de Junio del 2018.

Atentamente;



.....
María del Carmen Chávez Pacheco

.....
César Enrique Hernani Chávez

DNI N° 09751606

DNI N° 07022482