



**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO**

TESIS

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA DELCARDAVID
CONSTRUCCIONES E.I.R.L, REGIÓN UCAYALI, AÑO
2020.**

PRESENTADO POR:

Mg. RIOS ARRIAGA, JUAN CARLOS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACIÓN**

**UCAYALI –PERÚ
2021**



*VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO*

TÍTULO DE TESIS

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA DELCARDAVID
CONSTRUCCIONES E.I.R.L, REGIÓN UCAYALI, AÑO
2020.**

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Fortalecimiento de la formación técnico-profesional en
conexión al trabajo y el crecimiento socio-económico

ASESOR:

Dr. RIOS ANGELES, JUAN ERNESTO

DEDICATORIA

En primer lugar a Dios. A mis queridos padres Esther y Ernesto quienes siempre me apoyaron para continuar con mis estudios. A mi esposa Sheila Vela quien me brinda su apoyo moral, a mis maestros.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer especialmente a mi asesor de tesis, por su asesoría siempre dispuesta aun en la distancia. Gracias a mis amigos de estudios por su gran ayuda cuando me enfrentaba con ciertos problemas.

RECONOCIMIENTO

A mis maestros.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
INDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	16
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	16
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.....	16
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	16
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	16
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.....	16
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.5.1 JUSTIFICACIÓN.....	18
1.5.2 IMPORTANCIA.....	19
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19

1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO	20
CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO	21
2.1. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICO.....	21
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	24
3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	24
3.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS	30
3.2.1. <i>GESTIÓN ADMINISTRATIVA.</i>	30
3.2.1.1. Gestión administrativa: concepciones básicas	31
3.2.1.2. Características de la gestión administrativa.	32
3.2.1.3. Procesos Administrativos:.....	33
3.2.1.4. Importancia de la gestión administrativa.	34
3.2.1.5. Dimensiones de la Gestión Administrativa	35
3.2.2. <i>Clima Organizacional</i>	37
3.2.2.1. Características del clima organizacional	39
3.2.2.2. Clima organizacional definidos por varios autores.	39
3.2.2.3. Características Estructurales.....	44
3.2.2.4. Teorías Relacionadas al Tema	48
3.2.2.5. Dimensiones del Clima Organizacional	50
3.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.....	51
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	54
CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES	55
4.1. HIPOTESIS GENERAL.....	55
4.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS.....	55
4.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.	56
3.3.1. <i>DEFINICIÓN CONCEPTUAL.</i>	56
CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	57
5.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	57

5.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	57
5.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	57
5.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	58
5.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	58
5.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	58
5.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	58
5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	59
5.3.1. POBLACIÓN.....	59
5.3.2. MUESTRA.....	59
5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	60
5.4.1. TÉCNICAS.....	60
5.4.2. INSTRUMENTOS.....	60
5.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	60
5.4.3.1. Validez:.....	60
5.4.3.2. Confiabilidad:.....	61
5.4.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	62
5.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	64
CAPITULO VI: RESULTADOS.....	65
6.1. ANALISIS DESCRIPTIVO.....	65
6.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Gestión Administrativa.....	65
5.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Clima Organizacional.....	77
6.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.....	89
6.2.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	90
6.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1.....	91
6.2.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.....	92
6.2.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.....	93
6.2.5. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4.....	94

CAPITULO VII: DISCUSION DE RESULTADOS	95
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	98
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	99
ANEXO	103
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	104
ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	105
ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	107
ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS.....	112
ANEXO N° 05: DATA PROCESADA.....	113
ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO	114
ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	115

INDICE DE TABLAS

Tabla 01. La Institución formula sus Planes a corto mediano y largo plazo en función de sus Objetivos ...	65
Tabla 02. La institución traza y da a conocer las Políticas institucionales.	66
Tabla 03. Los Presupuestos se ejecutan en función a los objetivos y metas.	67
Tabla 04. Las Estructuras están diseñadas en función a sus objetivos y base legal existente.	68
Tabla 05. Los Puestos son ocupados en función de las competencias de los trabajadores	69
Tabla 06. Se cuenta con Manual de Funciones, y se desarrollan en función de ello.	70
Tabla 07. Los trabajadores reciben reconocimiento como motivación por su desempeño y logros.	71
Tabla 08. Se cuenta con Manual de Funciones, y se desarrollan en función de ello.	72
Tabla 09. Se desarrolla el Trabajo en equipo para solucionar los problemas y tomar mejores decisiones.	73
Tabla 10. Es de entero conocimiento las normas, directivas, manuales y otros documentos de gestión de la institución.	74
Tabla 11. Se llevan a cabo procesos de revisión y /o verificación de los procesos internos	75
Tabla 12. Se realiza seguimiento a manera de evaluación de las actividades para verificar el cumplimiento de las metas.	76
Tabla 13. Cree usted que los procesos que realizan facilitan el logro de los objetivos.	77
Tabla 14. La gerencia facilita con acciones el movimiento de un grupo de personas hacia el logro de una meta en común.	78
Tabla 15. Conoce usted la visión que tiene la institución.	79
Tabla 16. Las condiciones de trabajo son buenas que permite con el desarrollo de las actividades.	80
Tabla 17. Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo.	81
Tabla 18. El colaborador es más eficiente cuando trabajan en conjunto.	82
Tabla 19. Mantiene buena comunicación y atención con sus compañeros de trabajo.	83
Tabla 20. Ha recibido capacitaciones orientadas a mejorar su desempeño laboral.	84
Tabla 21. Su institución le brinda oportunidades para crecer personal y profesionalmente.	85
Tabla 22. Se considera comprometido con la institución.	86
Tabla 23. Esta satisfecho con su desempeño en la empresa.	87
Tabla 24. Toman en cuenta tus ideas para contribuir en el desarrollo de la institución.	88

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020. El tipo de investigación fue básica, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, el enfoque cuantitativo, el método de investigación hipotético – deductivo y el diseño de la investigación descriptivo, no experimental, la técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el presente trabajo de investigación es considerado como una investigación descriptiva correlacional, debido a los alcances prácticos, descriptivo, sustentados por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información, donde se ha considerado los aportes e investigaciones de diferentes personalidades que han facilitado la asimilación del tema investigado. La población esta compuesta por 22 trabajadores de la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020, la muestra fe censal, el tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 22 trabajadores de la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020. Los resultados del trabajo presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.756** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Gestión Administrativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020.

Palabras claves: La Gestión Administrativa y el Clima Organizacional.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the level of relationship between Administrative Management and Organizational Climate in the Delcardavid Construcciones EIRL Company, Ucayali Region, Year 2020. The type of research was basic, the research level was descriptive correlational, the quantitative approach, the hypothetical-deductive research method and the descriptive, non-experimental research design, the technique used in this research was the survey and the instrument was the questionnaire, the present research work is considered as a descriptive research correlational, due to the practical, descriptive scope, supported by standards and technical instruments for gathering information, where the contributions and research of different personalities that have facilitated the assimilation of the investigated topic have been considered. The population is composed of 22 workers from the Delcardavid Construcciones EIRL Company, Ucayali Region, Year 2020, the census sample, the type of sampling is intentional non-probabilistic at the author's discretion, in this way the study sample will be made up of 22 workers of the Delcardavid Construcciones EIRL Company, Ucayali Region, Year 2020. The results of the work present the statistics regarding the degree of correlation between the variables determined by the Spearman Rho is 0.756 ** it means that there is a high positive correlation between the variables Likewise, according to the bilateral significance of $p = 0.000$, which is <0.05 , it was concluded that Administrative Management is related to the Organizational Climate in the Delcardavid Construcciones EIRL Company, Ucayali Region, Year 2020.

Keywords: Administrative Management and Organizational Climate.

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa, si se realiza en un buen clima organizacional, mejora el servicio, por el contrario, si se realiza una mala gestión administrativa decaerá, el clima organizacional.

La gestión administrativa, implica un sinnúmero de requerimientos que necesita cumplir el clima organizacional, para lograr sus objetivos organizacionales. Aunque la gestión administrativa a simple vista parece sencilla y que cualquier persona puede hacer una correcta gestión, se necesita una persona (gestor) que esté completamente capacitado y sepa hacer correctamente su trabajo.

En la gestión administrativa, los objetivos como la planificación, organización de funciones, ejecución de actividades y control de resultados estarán relacionadas con el liderazgo, el nivel de integración, compromiso del clima organizacional. La importancia de la Gestión Administrativa consiste en la realización de las tareas, fáciles de definir en las oficinas, el personal sabe exactamente lo que hace. La labor del gerente es supervisar la marcha de los trabajos en curso en un proceso reiterativo. El resultado se medirá según la producción bajo una fuerte disciplina y control riguroso, que satisfaga las expectativas de los usuarios eso será la mayor motivación, para ello se utilizara el tipo de investigación Descriptiva correlacional transversal que estará orientado a describir, establecer la relación significativa entre la gestión administrativa con el clima organizacional en la Empresa delcardavid construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020, en busca de principios y leyes generales, que permitan organizar una teoría, asimismo con el nivel de investigación Descriptivo–Correlacional, que mide y evalúa con precisión el grado de relación que existe entre dos conceptos o variables en un grupo de sujetos durante la investigación, y las técnicas de recolección de datos son las siguientes: la encuesta a una muestra de 26 trabajadores de la Empresa delcardavid construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020, y el análisis documental que fue ejecutado dentro del marco teórico, a través de conceptos para las variables de estudio.

Una correcta y buena gestión administrativa no solo se enfocó a la Empresa delcardavid construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020. Para llevar a cabo el proceso de la investigación de forma eficiente y eficaz, se distribuyó en cinco capítulos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

INTERNACIONAL

En el mundo han surgido nuevas formas de realizar una buena gestión administrativa, forzadas quizás por el proceso de globalización, llevando el avance de la ciencia y tecnología que se impone y que exige en los actuales momentos un cambio de mentalidad sobre los procesos educativos por ello la gestión administrativa en las empresas ayudan en la planificación, organización, ejecución y evaluación de la de manera que, este proceso repercute en la clasificación de una nueva sociedad.

En el Perú el tema de gestión administrativa es analizado en diversas fuentes y uno de los objetivos del Estado Peruano es mejorar la calidad. Pero la realidad indica que el responsable de la buena gestión administrativa adolece de las fases del proceso administrativo y del modelo de liderazgo que contribuya en el desarrollo de las empresas, ya que algunos informes indican una baja capacidad de gestión y falta de conocimiento en el cargo, en consecuencia resultados poco alentadores.

Es de suma importancia convivir de una manera armoniosa entre los agentes de una organización empresarial para emprender retos de una sociedad en constante cambio.

Las empresas son también organizaciones por lo tanto es importante conocer cuál de los factores internos tiene mayor incidencia en la formación de un clima organizacional permitente. Ya que es de índole primordial la imagen que transmite una empresa a la sociedad, por ello, el clima organizacional que impera debe ser agradable, satisfactorio, para ello los trabajadores, ya sea el gerente, socios y el personal administrativo deben poseer cultura organizacional.

NACIONAL

La gestión administrativa hace que la empresa sea funcional en la vida de la población, ya que imparte efectividad a los recursos humanos, ayuda a obtener mejores productos, servicios y mejores relaciones humanas. Hay gestión a partir del involucramiento de todos en los procesos de planeación, organización, dirección, evaluación, toma de decisiones, resolución de conflictos y definición e identificación de retos y oportunidades de desarrollo estratégico de toda organización empresarial.

Por otro lado, en las empresas Provinciales y Distritales existen diversos aspectos de carácter interpersonal, ambiental, administrativos, logístico, funcional, infraestructural y direccional, lo que en su conjunto configuran un determinado clima institucional. Cuando este factor se deteriora, significa que las condiciones para un adecuado desarrollo de las actividades empresariales no existen, proliferando más bien diversos conflictos, tensiones, espíritu grupista, sectarismo, competitividad irracional y muchas otras expresiones negativas que enrarecen el ambiente, eliminan la posibilidad de una coordinación estrecha e impiden tanto una comunicación fluida como algo tan necesario que es la unidad institucional.

En nuestro país, las empresas todavía no logran consolidar un clima institucional sustentando en las buenas relaciones interpersonales para la generación de una eficiente gestión y un mejor manejo del funcionario de estas organizaciones. A nivel local se origina una inserción de malas relaciones interpersonales que conllevan a desarrollar un clima institucional negativo, limitando las aspiraciones personales e institucionales en donde los trabajadores solo se limitan a cumplir sus labores y no son agentes de cambio.

Por todo lo descrito surge la necesidad de que los trabajadores sean capaces de motivar, transmitir energía y sean capaces de orientar a los clientes a alcanzar sus metas. Un hecho fundamental es que la gestión administrativa y el clima institucional incluyan en el gerente, socios y trabajadores en su actitud positiva dentro de la Institución y fuera de ella. En la actualidad se requiere de la práctica de una efectiva gestión administrativa, la cual responda a los retos y las exigencias del mundo globalizado con equidad, democracia y justicia.

LOCAL

El clima de una organización empresarial debe facilitar la realización de la persona, de los empleados, etc. como individuo irrepitible, sujeto original, causa dinámica de sí, capaz de afirmarse con autonomía, con derechos y con responsabilidades individuales y sociales. Pero todo ello se logra cuando se lleva a cabo una gestión administrativa de calidad, donde se prioriza las necesidades de la población y se logra que los empleados en la organización como parte de ellos, como parte de su mundo, su historia. Un buen clima institucional va más allá de las buenas condiciones físicas en el sitio de trabajo; pues este abarca aspectos emocionales, espirituales, morales y culturales.

La Empresa delcardavid construcciones E.I.R.L, está inmersa en este problema, puesto que en ella no se da importancia a la gran responsabilidad que tiene que asumir el gerente y trabajadores, como es, la de liderar, conducir, gestionar a la institución al éxito. No se toma en cuenta el clima institucional, todo lo contrario, pues con frecuencia impera la imposición, existe la manipulación, demagogia y burocracia que conlleva a tener una institución fragmentada en grupos que orientan su trabajo a la búsqueda de la satisfacción de sus propios intereses, por consiguiente el desempeño laboral se ve afectado; repercutiendo incluso en la población. El desarrollo de esta investigación permitirá analizar los resultados obtenidos para poder arribar a las conclusiones del estudio.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El informe estuvo comprendido en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020. Que está ubicado en la región de Ucayali, Departamento de Coronel Portillo, en el Distrito de Calleria.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.

La investigación involucro al personal de la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

Comprende el desarrollo de la tesis de doctorado hasta su aprobación emitida por el jurado. Iniciado el 09/01/2020 y concluido el 20/03/2020.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.

Esta investigación se fundamenta en la bibliografía científica, tales como conceptos, clasificación, características que se reflejaron en el marco teórico y sus variables, Gestión Administrativa y Clima Organizacional.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.

¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020 ?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

¿Cuál es el nivel de relación entre la Planeación y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020?

¿Cuál es el nivel de relación entre la Organización y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020?

¿Cuál es el nivel de relación entre la Dirección y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020?

¿Cuál es el nivel de relación entre el Control y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Describir el nivel de relación entre la Planeación y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

Identificar el nivel de relación entre la Organización y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

Establecer el nivel de relación entre la Dirección y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

Precisar el nivel de relación entre el Control y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente estudio se justifica porque permitió Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020, logrando describir y determinar los problemas de la Gestión Administrativa. Este trabajo beneficiará posteriores trabajos de investigación en referencia a este tema, como también brindar información de la constante necesidad que existe en el manejo adecuado del Clima Organizacional.

La justificación teórica se hace cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados, hacer epistemología del conocimiento existente o cuando se busca mostrar las soluciones de un modelo. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

De acuerdo con los objetivos del estudio, los resultados nos permitieron encontrar los problemas que se dan en la Gestión Administrativa, como también la posibilidad de proponer alternativas de solución para el manejo adecuado del Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

La justificación práctica, se debe de hacer cuando el desarrollo de la investigación ayuda a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Puesto que se aplicara el enfoque cuantitativo para diseñar el perfil metodológico de la tesis, que respaldara el proceso de la descripción del problema, la revisión de la literatura relacionada a la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional, con ello el presente trabajo por ser de tipo básica de alcance correlacional, se diseñaran técnicas y se aplicaran instrumentos de medición válidos y confiables, que lograran responder a la hipótesis y a partir de ello generar conclusiones; de esta manera aportar y ser fuente de información a otras investigaciones similares a este estudio.

La justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El desarrollo de la presente investigación es importante desde el punto de vista social, porque va a permitir dar aportes a las instituciones en cuanto a la Gestión Administrativa ya que este cumple una función muy importante para conseguir un adecuado Clima Organizacional por medio de los objetivos estratégicos de las instituciones y de esta manera mejorar su eficiencia y efectividad. Toda institución es una organización humana, está compuesta por personas, y su éxito o fracaso es fruto del esfuerzo de los seres humanos que la componen, de manera tal que este forme parte del engranaje del desarrollo social y económico del país.

La justificación social se definen los aportes que el trabajo de tesis ofrece para la solución de las demandas de la sociedad, presentes y futuras, para ser fuente de una mejor calidad de vida en su zona de influencia. **Según Chavarría p (2000).**

1.5.2 IMPORTANCIA.

La presente investigación, tiene importancia ya que proveerá información objetiva y actualizada sobre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional de la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020, y por lo que puede llenar vacíos en el conocimiento de la realidad de los futuras investigaciones relacionadas con La gestión administrativa y el clima organizacional en la empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020. **Según** Chiavenato (1999).

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La factibilidad tiene que ver en primer lugar con la posibilidad de asumir la carga económica que pueda representar la investigación y en segundo lugar con la verificación de disponer de los recursos mínimos necesarios para asumir las

actividades propias del estudio en el tiempo previsto. Un proyecto es factible en la medida que disponemos de la capacidad necesaria para llevarlo a cabo y podemos superar los inconvenientes potenciales que implica su realización, en caso contrario es necesario delimitarlo a un más o suspender la investigación. **Según Caracas, (2004).**

Para que el estudio sea viable se circunscribe la población o universo de 22 trabajadores. Con esto la investigación fue factible ya que se cuenta con los recursos financieros, materiales y recursos humanos para llevarla a cabo.

1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO

Según Osorio, R. (2019),

En el tiempo, El informe necesita tiempo, porque existió compromiso de recoger información en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020 y solicitar información sobre el Gestión Administrativa y Clima Organizacional de la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020.

De recursos, El recurso que se designa para el análisis estadístico, encuestadores, será financiado por el tesista.

De información, El informe necesita información de libros, blogs y páginas web de muy buena reputación para que tenga credibilidad en los párrafos emitidos en nuestra investigación.

CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICO.

Para Thomas Kuhn los paradigmas científicos, surgen de la superación de un paradigma del pasado.

Se utilizará un enfoque que considera procesos y la manera que las dos Escuelas de Pensamiento Filosófico: Materialismo y Racionalismo, logran alcanzar sus objetivos, cuando están en una situación real.

El Materialismo y el Racionalismo son ideas que formularon dos de los filósofos más destacados de la antigua Grecia: Aristóteles y Platón, aproximadamente hace 2402 y 2446 años respectivamente.

Al inicio la Escuela Racionalista tuvo influencia de Naturalistas como Parménides (540 – 470 a.C.), quien manifestó que el argumento es superior a la observación, y lo que se afirma siempre tendrá su contradicción. Empédocles (483 – 470 a.C.) afirmó que todo lo real debe ser observable, y el universo está compuesto por átomos. Demócrito (460 – 370 a.C.), comparte la idea de Empédocles, y agrega que los átomos son de diferente tamaño y forma. Anaxágoras (500 – 428 a.C.) precisa la existencia de los elementos primarios, y que sus combinaciones forman las cosas.

La Escuela Racionalista nace con Sócrates (470 – 399 a.C.), desarrollando la ética racionalista, y preocupándose por el destino del hombre, sus inclinaciones van más por la

metafísica que el aspecto terrenal, no dejó ningún manuscrito siendo considerado iniciador del método dialéctico, es decir adquiere conocimientos de las preguntas y respuestas de acuerdo a sus ideas. Platón (427-347 a. C.), fue su discípulo y padre del Racionalismo y uno de los grandes promotores de este pensamiento, y afirma que este mundo es de apariencias, y el mundo real está basado en las ideas e inteligencia del hombre, y esas ideas son eternas que no depende del tiempo y el espacio.

Después de Platón los principales seguidores del Pensamiento Racionalista son San Agustín y Santo Tomás de Aquino quienes formaron la base del Cristianismo.

En la Escuela Materialista su principal defensor es Aristóteles, quien al inicio sustenta sus ideas en Naturalistas como Tales de Mileto (624 – 526 a.C.), dice que todo está formado por agua. Anaximandro (610 – 546 a. C.), dice que el mundo se origina en base a la mezcla de los cuatro elementos; y que los seres vivos procedemos de los peces.

Jenófanes (570 – 480 a.C.), precisa al ser como puramente material. Anaxímenes (588 – 535 a.C.), dice que aquello que existe procede de un material eterno, único, infinito y móvil que es el aire. Heráclito de Éfeso (540 – 480 a.C.), precisa que el mundo, las cosas simples y hasta el alma procede del fuego.

Platón y aquellos pensadores Naturalistas, influyeron en las ideas de Aristóteles (384 – 222 a.C.) para que cimentara la Escuela Materialista, asimismo fue el encargado de fundar la lógica como una ciencia; para llegar a la ciencia es necesario el razonamiento, la inducción se establece por la percepción de los sentidos, la naturaleza está dada por los constantes cambios y transformaciones de la materia.

Las ideas de Aristóteles fueron tomadas por Santo Tomás de Aquino para demostrar la existencia de Dios. Asimismo Marx y Engels (creadores del marxismo) son sus firmes seguidores, ya en 1948 Norbert Wiener desarrolla la teoría cibernética, y Deming en 1955 defendería el TQM (Calidad Total).

Al comparar cada corriente, se afirma que la Escuela Materialista establece en primer lugar los sentidos y posteriormente las ideas, estableciendo de esa forma que primero es la materia y después el espíritu, es decir “Siento, luego existo”; en cambio la Escuela

Racionalista expresa que primero es el espíritu y luego la materia, dando de esta manera relevancia a la ideas, es decir “Pienso, luego existo”.

La escuela que mayor presencia ha tenido a lo largo del tiempo, es la corriente Materialista, por ejemplo en lo social Hegel, Marx y Engels aplicaron las ideas de Aristóteles, donde surgió el Marxismo que fue la base de gobiernos como la Ex Unión Soviética, Cuba, China, entre otros.

El modelo que se propone de Gestión Administrativa, identifica la información extraída, lo cual sirven de datos (entrada de datos), y posteriormente cuando la información ha sido procesada y seleccionada (salida de datos), con mecanismos de control establecidos por la organización, se garantiza la toma de decisiones acertada, para la mejora de un buen Clima Organizacional.

FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA:

La epistemología a través de este estudio se busca generar y validar nuevos conocimientos de las ciencias. Conociendo que la epistemología trata de analizar los mandatos que se usan para justificar la información científica, fundamentando a través de los factores psicológicos, sociales e históricos que es necesario. Asimismo; podemos señalar de modo más clara que la epistemología se encarga del estudio la filosofía y el conocimiento. Esta investigación pretende trascender en el ámbito educativo para lograr un cambio que ayude a la sociedad a valorar y tener conciencia que el desarrollo integral que es una necesidad imprescindible para lograr el bienestar social y desarrollo socio cultural de un estado. Se piensa muchas veces que el éxito de las personas sólo depende del aspecto cognitivo, no obstante, las bases teóricas planteadas en esta investigación afirman de manera contundente que el desarrollo integral de las instituciones depende de un buen clima organizacional, que los trabajadores se sientan motivados en su labor.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- ❖ **Bermúdez (2002).** En su tesis: La Gestión Administrativa y clima organizacional, para la Aduana Principal de las Piedras-Paraguaná (trabajo de grado para optar al título de especialista en contaduría en la Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado), la investigación fue de tipo Aplicativo. Cuyo objetivo principal es Diseñar un modelo de estrategia corporativa para las Aduana Principal de las Piedras Paraguaná. Se concluye que la gestión administrativa es vital para mantener una institución direccionada con un adecuado clima organizacional, y así mismo mantenerse competitivo en el mercado, de tal manera que la gestión administrativa sepa de qué manera enfocarse para poder direccionarse.

- ❖ **Díaz (2014).** En su tesis: La gestión administrativa y la relación con el Clima Organizacional, (realizo la tesis para optar al grado de Doctor en Ciencias Psicológicas) en la Universidad de la Habana - Cuba. Cuyo objetivo fue propiciar el desarrollo organizacional, a través de un procedimiento de evaluación potencial para el desarrollo, mediante la

investigación fue de tipo Aplicativo. Se concluye que la propuesta metodológica para la Gestión administrativa y un buen clima organizacional se elabora desarrollando un marco conceptual que define como objeto de estudio la relación Individuo-trabajo-organización. La propuesta metodológica ofrece un procedimiento para la gestión integrada de recursos humanos, pues los resultados de los programas de gestión administrativa son utilizados para múltiples fines de gestión.

- ❖ **Balcarcel (2011)**, en su informe final de investigación titulado Clima organizacional y su incidencia en las relaciones laborales del recurso humano en los proyectos urbanísticos en la ciudad de Quetzaltenango (Estudio realizado en el proyecto urbanístico el pedregal), establece como objetivo general, analizar el clima organizacional y su incidencia en las relaciones laborales del recurso humano en el proyecto urbanístico El Pedregal en la ciudad de Quetzaltenango, y que luego de analizar el clima organizacional en el proyecto urbanístico se concluye que los trabajadores tienen una percepción positiva de la empresa, lo que incide positivamente en las relaciones laborales entre trabajadores y la empresa. Por lo tanto se recomienda que la empresa siempre realice estudios y análisis periódicos del mismo, para poder detectar algún posible cambio del mismo, ya que dentro de la dinámica humana siempre existen cambios en las percepciones de las diferentes personas y de su entorno tanto interno de la empresa como el externo. Por tanto se recomienda medir el clima organizacional cada año, para evaluar los distintos factores que pueden en un momento determinado influir positivamente o negativamente en el ambiente de la empresa.

- ❖ **Gómez, V. (2013)**. Tesis: Gestión administrativa y el financiamiento. Tesis presentada para obtener el grado académico de Maestro en la Universidad de Colombia. Sus principales aportes son: (A) En los últimos treinta años, las reformas de la administración pública han ocupado un lugar privilegiado en la agenda de los políticos, los

programas de gobierno, las actividades de los funcionarios, las expectativas de los ciudadanos y se han constituido en un mercado para los consultores (Broadbent y Guthrie, 2008; Lapsley, 2009; Humphrey y Miller, 2012). El New Public Management, lejos de haberse agotado luego de años de uso por parte de los reformadores, ha evolucionado, se ha fusionado con otras corrientes y, apoyado en diversos avances teóricos y tecnológicos, continúa impulsando las reformas. (B) En esta tesis contribuimos a la comprensión de las reformas de la gestión financiera pública en el contexto Latinoamericano. Particularmente, la investigación se ha centrado en caracterizar la reforma de la contabilidad gubernamental en Colombia y en valorar sus efectos en la transparencia y la divulgación de información financiera y presupuestaria en Internet. Metodológicamente la investigación siguió un enfoque holístico, interrelacionando una perspectiva cualitativa y un enfoque empírico. Esta integración nos permitió ampliar la capacidad comprensiva de los resultados explicativos, teniendo presente el contexto de los casos abordados.

- ❖ **Segredo y Pérez (2003)** con su tesis El clima organizacional en el desarrollo de los sistemas organizativos (Tesis para obtener el Título de Licenciado en Recursos Humanos) de la Universidad de Oriente en Santiago de Cuba. Los autores presentan como objetivo general buscar el diagnóstico de los factores o componentes de la organización con deficiencias e insuficiencias y determinar las causas y niveles de afectación, incluso estos estudios pueden y deben emplearse también con carácter preventivo y evitar así dificultades en los resultados de los procesos productivos. Los estudios de clima organizacional son de naturaleza aplicada, es por eso el propósito de este trabajo. Con este trabajo se llegó a la conclusión que los estudios de clima organizacional aportan información valiosa para una adecuada gestión del cambio, ya que se orienta al análisis de las personas que componen la organización con enfoque sistémico. Por ello se convierte en una necesidad estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los trabajadores y de toda la

organización.

ANTECEDENTES NACIONALES

- ❖ **Palma (2000)** con su tesis: La Gestión Administrativa y Clima Organizacional en el personal de Entidades Universitarias de Lima ;fue de tipo Aplicativo, se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento para la recolección de datos fue el Cuestionario, con un total de 473 participantes y 21 preguntas. Los autores presentan como objetivo general buscar evidenciar que la gestión administrativa influye en el clima organizacional, a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios. La gestión administrative y el clima organizacional, son dos importantes indicadores del Funcionamiento del recurso humano en las organizaciones. Las investigaciones vinculadas al tema, reportan una directa asociación entre estas variables y un nivel óptimo de funcionamiento en cada una de ellas. Con este trabajo se llegó a la conclusión que los resultados evidencian niveles medios en cuanto a la gestión administrative y el clima organizacional, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios; no así, sin embargo, en relación al clima organizacional, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio. Resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional.

- ❖ **Ramos y Romaní (2013).** En su tesis: Gestión administrativa y su relación con el Clima organizacional entre docentes de las instituciones educativas del Distrito de San Juan de Miraflores-Ugel 01-2012, (para obtener el grado de magister en educación con mención en administración de la educación) en la Universidad Cesar Vallejo de los Olivos. El diseño aplicado fue el descriptivo – correlacional, de corte transversal. La información obtenida por medio del instrumento encuesta y la información cualitativa. Del cual tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la

gestión administrativa y el clima organizacional entre docentes en las instituciones educativas del Distrito de San Juan de Miraflores de la Ugel, 2012. Se concluyó que si existe relación entre las variables y se le determinó un valor coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.341$.

- ❖ **Crespín (2012)** en su tesis Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región del Callao. (para obtener el grado en Maestría en Educación con Mención en Gestión educativa) Universidad de Piura. La investigación fue de tipo descriptivo, la muestra, de tipo disponible estuvo conformada por 52 docentes del nivel primaria y secundaria. La información se obtuvo con la aplicación del cuestionario. El cuestionario fue validado a través de juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante muestra piloto de 25 docentes. El proyecto busca determinar la relación dimensión estructura, recompensa, relaciones e identidad con el clima organizacional, Llegando a las conclusiones: El clima laboral que perciben los docentes es predominantemente medio, esto podría deberse a una escasa afiliación por parte de ellos, lo cual impediría una buena actuación personal y grupal, siendo un elemento de riesgo especialmente tratándose de una institución educativa. Las puntuaciones logradas en la dimensión estructura, se han ubicado a nivel medio confirmado que no se habría logrado un nivel de cumplimiento de las normas, reglamentos y deberes establecidos, aspecto que resultaría escasa coordinación y comunicación entre el personal; generando una escasa orientación de las actividades pedagógicas. En relación a la dimensión recompensa que perciben los docentes, en el resultado obtenido destacan el nivel medio y el nivel bajo, lo cual nos hace suponer que el personal docente que labora en la institución educativa percibe un limitado reconocimiento, es decir no siente que es debidamente recompensado frente a la labor cumplida. Como conclusión se mostró que en los resultados indicaron que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio.

- ❖ **Según López (2013)**, en su investigación, Clima organizacional en una cooperativa de ahorro y crédito afiliada a Micoope, toma como objetivo

general, Evaluar el clima organizacional de Cooperativa de Ahorro y Crédito Moyutan del municipio de Moyuta, Jutiapa y sus tres agencias, localizadas en El Progreso, Jutiapa Chiquimulilla, Santa Rosa y Jalapa Cabecera, quien concluye, que se logró determinar que la Cooperativa Moyutan, R. L., motiva a sus colaboradores, a través de los siguientes medios: por incentivos económicos y sociales, con la participación en seminarios y talleres de trabajo en equipo, con la realización de actividad, ocasiones especiales, como: día del cariño, día de la madre, día del padre, día del niño, así mismo a través de la realización de excursiones de parte de la Cooperativa y también se motiva a través de la realización de actividades deportivas extra laborales que involucran a personal operativo dentro de ellas. Por lo que se recomienda, Fortalecer los programas de motivación, tanto en incentivos económicos, como sociales, con el fin de contribuir de manera positiva en clima organizacional de la Cooperativa. Así también es importante realizar talleres y charlas sobre trabajo en equipo de manera constante, para mantener el grupo siempre motivado orientado en el cumplimiento de las metas de la organización.

- ❖ **Vargas (2013)** en su tesis titulada, Clima organizacional en la municipalidad de Lima, planteo como objetivo general, Conocer los factores del clima organizacional que influyen en la percepción de los empleados de la Municipalidad de Lima, departamento de Lima, por lo que concluye que el clima organizacional de la municipalidad de Lima departamento de Lima es favorable, esto debido a la percepción que tienen los empleados de la municipalidad, de acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumento, y en donde recomienda reconocer el esfuerzo que se realiza para el cumplimiento de las funciones, así como realizar actividades recreativas, deportivas, culturales y sociales que fomenten la convivencia entre los empleados de la municipalidad objeto de estudio. Además el poder motivar al personal frecuentemente a través de recompensas no económicas entre ellas: saludos cordiales, agradecimientos verbales o escritos, tarjetas de felicitación por logros alcanzados dentro o fuera de la municipalidad.

- ❖ **Manosalvas. (2015)**, en su tesis titulada Clima organizacional en una empresa de Lima. Concluye los datos arrojados demuestran que la “Comunicación Interna” mantiene una relación significativa con la satisfacción laboral de 0,58, concluyendo de esta manera que mientras el individuo de una empresa mantenga una comunicación abierta con sus jefes para tocar temas personales o laborales, más satisfecho logrará sentirse.

3.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS

3.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

Es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible. **Según Chiavenato (2007).**

La gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. **Según Delgado y Ena (2008),**

La Gestión administrativa es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada tarea para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. En tanto que Gestión, es la segunda función de una organización después del proceso de planeación, la cual basada en este, dirige los recursos y ejecuta las acciones que llevan al logro de los objetivos predeterminados. La Administración se inició al mismo tiempo que el hombre, surgió en la época primitiva. Se mostraron fenómenos administrativos en la forma de organizar, recolectar alimentos, la caza, construcción de pirámides.

3.2.1.1. Gestión administrativa: concepciones básicas

Las organizaciones desde épocas remotas han tenido la obligación de regular actividades, tomar decisiones y direccionar y ejecutar proyectos y acciones, centrados en fundamentos administrativos indicados dentro del código de Hammurabi, siendo la administración la ciencia que permite concretar la ejecución de estas funciones esenciales con efectividad y eficiencia.

Como área de conocimiento, la administración ha surgido de la mano del desarrollo de las civilizaciones egipcias, romana, griega y china, contribuyendo con la creación de los cimientos administrativos; ayudando a perfeccionar técnicas y procedimientos en el área.

Se convierte en el timón del barco empresarial que dirige de manera equilibrada todas las acciones dentro de la empresa para llegar a su destino.

Córdova (2013) citando a Henry Fayol, define la administración como el un conjunto de procesos orientados a planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar los recursos de la organización para el logro de objetivos de manera eficiente y eficaz. Si se estudia de manera concreta la administración, de acuerdo con Marín (2011), en la edad media, se caracterizó por tener una política original que era el feudalismo; precisa la evolución de ideas administrativas de manera notable, considerando instituciones como la iglesia, en la cual se desarrollaban labores administrativas concretas.

Indica Marín (2011), que en Prusia y Austria surge un movimiento de carácter administrativo conocido como cameralistas quienes enfatizaron varios principios de la administración (seleccionar y adiestrar al personal, especialización de funciones y de control administrativo), siendo para el autor en esta etapa, donde se sientan las bases del desarrollo administrativo. Se comienza a asumir como una ciencia, de la cual surgen teorías, principios y funciones esenciales de la praxis administrativa. En este sentido, la administración se convierte en un fenómeno en el mundo moderno, al surgir la necesidad dentro de la empresa de tomar decisiones, coordinar

actividades, direccionar al personal, evaluar el desempeño, tomando como medida la obtención de objetivos previamente establecidos.

Todos estos inicios fueron afinándose, agregando componentes que hacen de la administración lo que hoy en día representa en las organizaciones. Ahora bien, conectando los planteamientos anteriores con lo que implica llevar una gestión o administración en una organización, se puede precisar que ésta representa un factor importante al momento de crear un negocio. Una buena o mala administración determinará el éxito o fracaso de una organización.

Para Terry (1986), la administración instala órdenes en cada esfuerzo, donde se necesita una recolección de recursos tales como material y humano; generalmente se observa en la administración pública, dada por la importancia dentro del desarrollo económico, social de un país; tomando en consideración la mayor absorción de las actividades que eran direccionadas anteriormente al sector privado.

3.2.1.2. Características de la gestión administrativa.

Universalidad. Delgado y Ena (2008)

Manifiestan que el fenómeno administrativo se da donde quiera que existe un organismo social, es el proceso global de toma de decisiones orientado a conseguir los objetivos organizativos de forma eficaz y eficiente, mediante la planificación, organización, dirección (liderazgo) y control. Es una ciencia que se basa en técnicas viendo a futuro, coordinando cosas, personas y sistemas para lograr, por medio de la comparación y jerarquía un objeto con eficacia y eficiencia. La toma de decisiones es la principal fuente de una empresa para llevar a cabo buenas inversiones y excelentes resultados. Porque en él tiene siempre que existir coordinación sistemática de los medios. La administración se da por lo mismo en el estado, en el ejército, en la empresa, 36 en las instituciones educativas, en una sociedad religiosa, etc. Y los elementos esenciales en todas esas clases de administración serán los mismos, aunque lógicamente existan variantes accidentales. Especificidad. Para Delgado (2008) la administración va siempre acompañada de otros fenómenos de índole distinta, el fenómeno administrativo es específico y distinto a los que acompaña. Se puede ser un magnífico ingeniero de

producción y un pésimo administrador. La administración tiene características específicas que no nos permiten confundirla con otra ciencia o técnica. Que la administración se auxilie de otras ciencias y técnicas, tiene características propias que le proporcionan su carácter específico, es decir, no puede confundirse con otras disciplinas. Unidad temporal. Delgado y Ena (2008) afirman que a pesar que se distinguen las etapas, fases y elementos del fenómeno administrativo, este es único y, por lo mismo, en todo momento de la vida de una empresa se están dando, en mayor a menor grado, todos o la mayor parte de los elementos administrativos. Así, al hacer los planes, no por eso se deja de mandar, de controlar, de organizar y planificar. Unidad jerárquica. Delgado y Ena (2008) afirman que cuando todos tienen carácter de jefes en un organismo social, participan de distintos grados y modalidades, de la misma administración. Así en una empresa forman un solo cuerpo administrativo, desde el gerente general, hasta el 37 último mayordomo. Valor instrumental. La administración es un medio para alcanzar un fin, es decir se utiliza en los organismos sociales para lograr en forma eficiente los objetivos establecidos. (Delgado y Ena 2008 p. 146). Amplitud de ejercicio. Se amplifica en todos los niveles de un organismo formal, por ejemplo. Presidentes, gerentes, supervisores, ama de casa, etc. Interdisciplinariedad. Delgado y Ena (2008) manifiestan que la administración hace uso de los principales Análisis de la estructura funcional. Descripción de las funciones y objetivos de cada una de las unidades administrativas y de servicio, así como las interrelaciones y los flujos de información entre ellas. Análisis de las relaciones con terceros. Identificar y caracterizar las entidades con las que interactúa el servicio y el objeto de dicha interacción. Identificación de procesos de la institución. Establecer los circuitos funcionales y los servicios que prestan. Según Delgado y Ena (2008) en esta primer fase se requiere de una intensa colaboración por parte del personal que interviene en el proceso y permite la identificación de los puntos débiles y de las etapas en que se produce un uso excesivo de recursos. Una de las claves del éxito de Modelo de Gestión Administrativa está en el análisis de la organización y de sus procesos.

3.2.1.3. Procesos Administrativos:

Para Delgado y Ena (2008).

la administración es un proceso muy particular consistete en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos; sin ellos es imposible hablar de Gestión Administrativa. 39 Planear: Delgado y Ena (2008) menciona que el proceso comienza en la visión y misión de la organización, fijar objetivos, las estrategias y políticas organizacionales, usando como herramienta el mapa estratégico, todo esto está teniendo en cuenta las fortalezas/debilidades de la organización y las oportunidades/amenazas del contexto (Análisis FODA). La planificación abarca el largo plazo (de 5 años a 10 o más años), el mediano plazo (entre 1 año a 5 años) y el corto plazo donde se desarrolla el presupuesto anual más detalladamente. Organizar: Delgado y Ena (2008) organizar es la manera de diseñar la estructura de un negocio o empresa. Incluye la determinación de las tareas a realizar, quien las debe realizar, como se agrupan las tareas, quienes reportan a quien y donde se toman las decisiones. La estructura organizacional debe diseñarse e tal manera que quede claramente definido quien tiene que hacer determinada tareas y quien es responsable de los resultados. Dirigir: Es la influencia, persuasión que se ejerce por medio del liderazgo sobre los individuos para la consecuencia de los objetivos fijados; basado esto en la toma de decisiones usando modelo lógicos y también intuitivos de toma de decisiones (Delgado y Ena 2008) Control: Delgado y Ena (2008) define como la medición del desempeño de los ejecutado, comparándolo con los objetivos y metas fijadas, se detectan los desvíos y se toman 40 las medidas necesaria para corregirlos.

3.2.1.4. Importancia de la gestión administrativa.

Delgado y Ena (2008).

Expresa que la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, nomás sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador La administración pone en orden los esfuerzos en situaciones complejas. Donde se requiere un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial

para la realización de los objetivos. Este hecho acontecen la administración pública, ya que dado su importancia papel en el desarrollo económico y social de un país y su cada vez más acentuada absorción de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, la maquinaria administrativa pública se ha constituido en las empresas más importantes del país.

3.2.1.5. Dimensiones de la Gestión Administrativa

La meta de las organizaciones siempre van a ser el de lograr un objetivo establecido, los directivos de estos tienen que precisar claramente, y por supuesto se tiene que establecer los medios para conseguirlo. A ello se puede llamar una buena administración, En este sentido y derivado de los planteamientos anteriores, desde los años 1800, se ha hecho costumbre el hecho de definir a la gestión administrativa en base a cuatro pilares, reforzados por Ramírez y Ramírez (2016), quienes señalan como procesos administrativos: planeación, organización, dirección y control. De manera resumida, estos procesos se definen de la siguiente forma: (Chiavenato, 2003)

Dimensión 1. Planeación.

Precisan las metas, establecen las estrategias para obtener los objetivos y proyectan planes para componer y coordinar las tareas. El área de dirección (directivos) serán los encargados de plasmar una guía de cómo solucionar las falencias, hacer una mejora continua para lograr las metas trazadas de la organización.

“La planificación es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos”, **Según Jiménez, (1982).**

Dimensión 2. Organización

Se emplea el nombre de Organización cuando los gerentes organizan, establecen qué tareas se tiene que realizar, cómo se organizan cada área, quién realiza las tareas, y tener en cuenta de cómo va el direccionamiento de los resultados, y las condiciones para hacer una buena toma de decisión.

“Define la organización como la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación, y estructura organizacional. El concepto organización es un término de usos múltiples, para unas personas, incluye todas las tareas de todos los participantes. La identifican con el sistema total de relaciones sociales y culturales. Sin embargo, para muchos administradores el término organización implica una estructura de funciones o puestos formalizados”, **Según Koontz y Weihrich (1999).**

Dimensión 3: Dirección

En la mayoría de las organizaciones existen personas quien se encarga de estas labores y los gerentes deben trabajar con ellas, de esa manera se puede lograr las metas de la organización, Esta es la función de dirección. Cuando los directivos buscan motivarlos a sus colaboradores, generan un buen liderazgo de manera global con la finalidad que repercutan en sus subordinados, buscan el mejor medio de una comunicación adecuada o de alguna forma buscan el bien estar de ellos.

“La dirección, es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad, y se vigila de manera simultánea que se cumplan en la forma adecuada”. **Según Chiavenato, (2003)**

Dimensión 4: Control

Una vez ya concretadas las metas (planeación), crear o establecer los planes (planeación), direccionar un esquema estructura (organización) y capacitar, motivar al personal y contratar (dirección), de todo ellos es hora de verificar si las cosas van de acuerdo a lo. Se tiene que hacer una retroalimentación sobre la evolución de las metas plasmadas. Siempre se va presentar algunas observaciones, es ahí donde los directivos tienen que aplicar el plan de mejora. De manera resumida, se llama controla al proceso de vigilar, comparar y corregir.

“El **control**, es definido como la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la empresa y los planes ideados para alcanzarlos. **Según Koontz & Wehrich,(2004).**

3.2.2. Clima Organizacional

Define el clima organizacional, los seres humanos se adaptan todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer las necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se define como un estado de adaptación no solo se refiere a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a las de pertenencia a un grupo social de estima y autorrealización. **Según Chiavenato (2011).**

El clima organizacional tiene sus inicios a finales del siglo XIX y comienzos del XX según señalan Robbins y Coulter (2009), “cuando Robert Owen, Hugo Munsterberg, Mary Follet y Chester Barnard advirtieron la importancia del recurso humano en el éxito de una organización. Además, creían que la gente era el activo más importante de ellas y que debía ser administrado”. El clima organizacional surge en el instante en que se hace necesario rendir cuenta de los diferentes fenómenos globales que tienen lugar en las organizaciones. (Orellana, 2008). La frase “Sea Feliz” , según afirma el autor antes mencionado, ayuda a fomentar el buen clima organizacional, y es importante que en las oficinas se efectúen actividades que relajen a los colaboradores para conseguir mayor confianza mutua, inclusive dinámicas que alivien la tensión que el trabajo ocasiona. El Clima organizacional, según Chiavenato (2010), “lo constituye el medio interno de la organización, la atmósfera que existe en la organización, incluye diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales). Además de las actitudes, sistemas de valores, formas de comportamiento sociales que son sancionados (factores sociales), entre otros.” Por otra parte, Méndez (2008), define al clima organizacional como el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado

con la motivación de los empleados. En la misma medida en que se puede analizar y describir una organización en lo que concierne a sus propiedades, a su estructura y a sus procesos, también es posible identificar las diferentes dimensiones de la percepción del medio ambiente laboral en el que se encuentra el colaborador individual e investigar su influencia sobre la experiencia y la conducta individuales. La percepción por parte de la organización y del medio ambiente laboral, representa el sistema de filtración o de estructuración perceptiva. En virtud de esta percepción, tal persona efectúa una descripción de la multiplicidad de los estímulos que actúan sobre él en el mundo del trabajo y que representan su situación laboral, y este medio ambiente, se denomina clima de la organización o de la empresa para un individuo. Además, Rodríguez (2009), indica que el clima organizacional está condicionado, entre otras cosas, por la satisfacción general que manifiesta el personal, respecto a trabajar en la organización, por lo que se puede reconocer la relación tan estrecha entre satisfacción general y nivel de motivación. Un nivel aceptable de motivación facilita las relaciones interpersonales, la comunicación, la confianza, el espíritu de equipo. Si bien no elimina los conflictos, crea condiciones que favorecen su solución. Ya sea un gran departamento o un pequeño equipo de trabajo, el clima va a depender también de la persona que lo dirige. Para Chiang, Martín y Nuñez (2010), “clima organizacional es el marco para la motivación y la satisfacción, luego a la utilidad del constructo no hay que buscarla en el rendimiento financiero de las organizaciones, sino en el impacto que produce sobre la organización como un sistema de personas que trabajan”. Por otra parte Gan y Berdel (2007), establecen que “el concepto de clima (organizacional/laboral), es un concepto prestado del clima en el sentido figurado, clima meteorológico como el “tiempo que hace” o predomina en una zona sus características comunes o estándares”. Por lo tanto en una organización, al igual que en un país o área geográfica, pueden darse diferentes tipos de climas, según los departamentos o áreas funcionales - regiones en el caso de clima meteorológico- que integran esa organización. Su significado adaptado a las organizaciones tiene connotaciones similares al clima ambiental, pero integra un conjunto de características objetivas y subjetivas que se dan en una organización, perdurables en el tiempo y e identificables, que la configuran y distinguen de otras organizaciones, lo que

permite explicar aspectos cruciales del día a día que vivencias sus colectivos profesionales y personas individuales.

3.2.2.1. Características del clima organizacional

El autor antes mencionado, hace énfasis de las siguientes características: El clima se refiere a las características de la organización en que se desempeñan y pueden ser externas o internas. Estas son percibidas directa o indirectamente por el personal que se desempeñan en ese medio ambiente y esto determina el clima organizacional ya que cada individuo tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve. El clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales de cierre mensual y anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, entre otros. Por ejemplo cuando se aumenta la motivación se tiene un aumento del clima organizacional, puesto que hay deseos de trabajar y cuando baja la motivación éste disminuye también ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa. El clima junto con las estructuras y las características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas se pueden nombrar, logros, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación. Entre las consecuencias negativas se señalan la inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, entre otros.

3.2.2.2. Clima organizacional definidos por varios autores.

Infraestructura Según Dessler, Mondy, Judge y Noe (2010), establecen que para desempeñar un puesto responsable y desafiante hay que tomar en cuenta la infraestructura de la institución, que se determina en el espacio

físico en el que un individuo desempeña las labores, el que debe de ser de un tamaño adecuado para su movilización. Estos autores indican que el ambiente físico o infraestructura del puesto también debe ser satisfactorio y depende de: Espacio físico

- **Instalaciones**
- **Mobiliario y equipo**
- **Tecnología**

Para Longenecker, Moore, Petty y Palich (2008) la infraestructura consiste en un plan de ubicación el cual debe de describir el espacio físico que albergará al negocio, institución y/o empresa, e incluirá una explicación de las necesidades de equipo. Aunque un plan puede exigir una nueva estructura o aprovechar otra ya existente, por lo general una nueva empresa ocupa un edificio existente, con mucha o poca remodelación. Los mencionados autores, establecen que la conveniencia general de un edificio, para un tipo determinado. En el ámbito de la práctica administrativa, los espacios físicos de las áreas de trabajo de cualquier organización constituye un aspecto relevante, según Franklin (2009); ya que la estrecha relación que existe entre el espacio que conforma el medio en el que el personal lleva a cabo sus tareas, permite afirmar que para lograr un alto grado de eficiencia no basta con armónicas estructuras de organización, ni con idóneos sistemas y procedimientos de trabajo: es necesario integrar los elementos materiales para crear un ambiente favorable a la naturaleza del trabajo para convertirlo en un factor de productividad. Saavedra y Rivera (2008), establecen que en toda organización es necesario ocupar de manera favorable todo espacio físico para realizar los trabajos de manera óptima. Esto encamina las actividades que se llevan a cabo en un ambiente favorable de comodidad y bienestar, procurando salvaguardar salud física y una psicología saludable en la mente de las personas, logrando un medio aceptable encaminado a motivar a las personas a trabajar. Los autores arriba mencionados, relacionan el espacio físico con la distribución física esta última, va acorde a las expectativas de una organización dependiendo de la naturaleza del trabajo, así hay diferencias en una empresa de tipo manufactura a una

empresa de servicios. Sin embargo, distribución física se puede definir como el lógico ordenamiento de las unidades administrativas interrelacionadas con sus procesos. También establecen que la distribución racional del espacio debe sistematizar las acciones provenientes de un análisis que cuente con los elementos de juicio suficientes para fijar prioridades, elegir entre opciones y establecer objetivos y metas para ordenar las actividades que permitan alcanzarlas con base en la correcta asignación de recursos, una adecuada coordinación de esfuerzos y delegación precisa de responsabilidades. Este espacio físico es el que va a estar resguardado por las instalaciones que albergan los diferentes departamentos de la compañía. b) Instalaciones Para Franklin (2009), las instalaciones constan de diferentes sistemas de información que pueden alternarse según su alcance e interacción, por lo tanto, el número y calidad de los servicios que operan u controlan variará de acuerdo con la inversión que se destine a su diseño. Indicando que éstas, repercuten directamente sobre las relaciones y comportamiento de y entre los grupos y equipos de trabajo, ya que incide en sus necesidades personales de la manera siguiente: Fisiológicas: apoyan el bienestar físico y la seguridad de sus usuarios, pues protegen funciones corporales como la vista, oído, respiración y libertad de movimiento ante circunstancias como incendios, aire contaminado, bajas o altas temperaturas, falta de luz, exceso de ruido o problemas de la estructura de las construcciones. Psicológicas: logran fortalecer la salud mental de sus ocupantes debido a que les proporcionan condiciones de privacidad, sentido de apreciación, reconocimiento, tranquilidad, comodidad al tener fácil acceso que les proporciona estabilidad. Sociológicas: también reconocidas como socioculturales, estas necesidades se satisfacen mediante una mejor comunicación, interrelación personal, disminución de la irritabilidad, flexibilidad, sentido de integración e imagen personal. Económicas: permiten ahorrar energía, conservar la planta productiva, preservar el espacio, emplear adecuadamente el tiempo y la inversión económica rentable. Gómez y Acosta (2008), se refieren a las instalaciones como lugares de trabajo: dimensiones, distancias, materiales, así como la ubicación de servicios al personal y al público deben de estar en ubicación

accesible tanto para el público como para los colaboradores de la organización. Franklin (2009), indica que para eliminar o disminuir los efectos negativos provocados por los factores ambientales deben cumplirse algunos factores, como lo son: la Iluminación: que experimentalmente se ha demostrado la existencia de variaciones del rendimiento cuando se modifica, dentro de ciertos límites, la intensidad luminosa. Sin embargo, sería erróneo pensar que los problemas de iluminación se resuelven simplemente suministrando mayor luminosidad, pues su exceso puede resultar tan perjudicial como su insuficiencia. En principio es aconsejable la luz difusa con preferencia a la iluminación directa para evitar contrastes entre las zonas de sombra y las iluminadas, con intensidad. Los sistemas de luz indirecta son los más apropiados para lograr una iluminación difusa, aunque resulta mucho más costosos que el alumbrado directo. Otro de los factores que también menciona Franklin (2009), es el color de las áreas, pues son ampliamente conocidos los efectos psicológicos que producen los colores, en los lugares de trabajo; por lo que es necesario hacer algunas recomendaciones: No debe de utilizarse el color blanco en superficies o muros que reciben luz solar.

- Directa. Por el contrario, es conveniente emplearlo en techos para obtener una iluminación difusa. Los tonos que tienen al violeta o gris intenso se consideran deprimentes, por lo que No son recomendables. Los tonos que tienden al rojo intenso producen irritabilidad y excitación, por lo cual Tampoco son aconsejables. Los colores que tienen al verde claro o azul se consideran psicológicamente fríos y Sedantes, razón suficiente para recomendar su uso en locales orientados hacia el sur o en zona calurosas. Los colores que tienden al ocre claro, crema y beige producen sensación de calor, Por lo cual son preferibles en locales orientados hacia el norte o en zona donde predomina el clima frío. Por otra parte, Chiang et. al. (2010), establecen que las condiciones de trabajo se dice que son satisfactorias cuando en el lugar de trabajo existen algunos beneficios 15 adicionales, tales como: ventilación adecuada con el propósito de crear un ambiente agradable de trabajo. De no haber ventilación natural, se podría tratar de aire

acondicionado, según los requerimientos de cada organización. Para Urcola (2010), la temperatura ambiente es otro de los factores a considerar en el clima organizacional e implica los márgenes de temperatura más recomendables para el desarrollo de las actividades administrativas, éstos suelen establecerse entre 18ª 22º C. Además de contar con instalaciones capaces de mantener una temperatura adecuada, el empleo de colores convenientes puede contrarrestar psicológicamente el exceso o defecto de la temperatura dominante.

- Mobiliario y Equipo En cuanto al mobiliario y equipo, éste va a depender de la naturaleza de la empresa pues existe una gran diversidad en las necesidades de equipo de oficina disponible. Dentro de este rubro se pueden citar los muebles y accesorios que la entidad requiere para cumplir su objetivo. Tal es el caso de escritorios, librerías, sillas, archiveros y computadoras, entre otros. (Chiang et. al. (2010) Según Franklin (2009), la gran variedad de mobiliario de oficina existente en el mercado y la renovación constante de los modelos obligan a destacar sólo diseños de uso generalizado. Por ejemplo:

La supresión del cajón central en las mesas de trabajo, ya que su ubicación impide utilizarlo normalmente. Disminución del número total de cajones o compartimientos, que con frecuencia quedan reducidos a un solo cajón y un archivador incorporado para suspender en forma vertical carpetas con índices o indicadores visibles. El mobiliario y equipo de uso común o general debe ajustarse a variedades normalizadas para facilitar su intercambio y empleo en todas las instancias de la organización. Para tal efecto las adquisiciones deben centralizarse en un servicio 16 encargado de determinar las necesidades y selección de los diferentes modelos y tipos de mobiliario.

- Tecnología Robbins y Stephen (2008), afirman que la tecnología es la forma en que la organización traduce sus insumos en

productos. Toda empresa tiene por lo menos una tecnología para producir los recursos económicos, humanos y físicos en productos o servicios. En épocas de la revolución industrial el trabajo humano se vio desplazado por las máquinas que eran accionadas por la electricidad y en la actualidad ha sido la computarización de equipo y maquinaria en la que ha conformado el trabajo. Mientras que para Cegarra (2012), la tecnología puede definirse como el conjunto de conocimientos propios de un arte industrial, que permite la creación de artefactos o procesos para producirlos. Cada tecnología tiene un lenguaje propio, exclusivo y técnico de forma que los elementos que la componen queden perfectamente definidos de acuerdo con el léxico adoptado para la tecnología específica. La tecnología debe de encajar dentro de la estrategia global de la organización, según Castells y Valls (2008), la gestión de la tecnología es necesaria tanto para las empresas usuarias de tecnología como para las generadoras de tecnología y tanto en las pequeñas como en las grandes. Las empresas usuarias de tecnología, son aquellas que absorben la tecnología que les proporcionan los proveedores de maquinaria, ya que no suelen realizar investigación y desarrollo interna. Las generadoras de tecnología realizan investigación y desarrollo y realizan internamente parte de la tecnología que necesitan.

3.2.2.3. Características Estructurales

Para determinar las características estructurales, es conveniente hacer referencia que los organigramas son útiles porque exhiben la estructura formal de la organización y quién es responsable de ciertas tareas. Sin embargo, en la realidad, el organigrama no puede captar, ni con mucho, las relaciones interpersonales que constituyen la estructura informal de la organización. (Robbins y De Cenzo, 2009).

a) Estructura Organizacional Para Robbins (2009), la estructura organizacional es la distribución formal de los empleos dentro de una organización. Mientras que Hitt (2006), define a la estructura organizacional como la suma de las formas en las

cuales una organización divide sus labores en distintas actividades y luego las coordina. Con frecuencia a la estructura organizacional también se le llama organigrama. Los organigramas son la ilustración gráfica de las relaciones que existen entre las unidades, así como de las líneas de autoridad entre supervisores y subalternos, mediante el uso de recuadros etiquetados y líneas de conexión. Hernández (2007), señala que en el organigrama “cada órgano representa una unidad de trabajo que agrupa personas y unidades menores. De acuerdo con el nivel jerárquico dónde estén situados, los órganos pueden ser nombrados Direcciones, Divisiones, Departamentos y Secciones. Cada cargo representa un conjunto de actividades desempeñadas por una persona que tiene una posición definida en el organigrama. Quienes ocupan esos cargos pueden ser llamados, Directores, Gerentes, Jefes, Encargados, entre otros”. El autor mencionado anteriormente, indica que existen varias clases de organigramas pero únicamente se hará mención a los más utilizados. Por su aspecto, los organigramas pueden ser verticales o planos, es decir tiene forma de pirámide, pero los primeros son más acentuados en lo vertical, mientras que los segundos lo hacen en lo horizontal. Los verticales son más centralizadores y poseen varios niveles jerárquicos mientras que los horizontales son menos centralizados desconcentran más y poseen pocos niveles jerárquicos.

- Tramo de Control ¿Cuántos empleados puede dirigir eficazmente un gerente?, es la pregunta con la Hitt (2006) comienza el tema de tramo de control. Indicando que es una cuestión importante, porque, en buena medida, determina el número de colaboradores que tiene a cargo una persona, así como también determina la cantidad de administradores que tiene una organización. En igualdad de circunstancias, cuanto más ancho o largo sea el tramo de control, más eficiente es la institución. Los tramos de control estrecho o reducido, tienen sus defensores. Si se mantiene el tramo en cinco o seis empleados, el gerente puede ejercer un control riguroso. En los últimos años la tendencia es hacia tramos de control más anchos. West (2008), establece que es frecuente que las grandes empresas cuenten con

demasiados escalones jerárquicos o con un número muy reducido de ejecutivos para la complejidad del trabajo al que se enfrenta la empresa. El que la responsabilidad se deje en manos de demasiados empleados reduce la eficiencia, si bien dependiendo del tipo de operación en que la empresa este inmersa. En general, cuanto más complejo y cambiante sea el entorno y cuanto más técnico sea el trabajo del empleado, menor deberá ser el tramo de control. Tramo de Control: Se denomina también tramo de supervisión. Indica el número de subordinados que un supervisor puede coordinar y supervisar de manera efectiva y el tipo de relaciones que existe entre él y sus subordinados que permita una integración sistemáticas de las actividades. (Granados, 2007).

- a) Delegación Según el autor arriba mencionado, la delegación es el proceso de otorgar autoridad a una persona o grupo para que tome decisiones y actúe en ciertas circunstancias. Por tanto, además de hacer que un empleado rinda cuentas de su desempeño en responsabilidades definida, el jefe le otorga autoridad para que lleve a cabo su responsabilidad con eficiencia. Mientras que para Acosta (2009), la razón que sustenta la delegación o transferencia de poder, a los niveles jerárquicos inferiores radica en que al delegar el empresario o ejecutivo multiplica sus capacidades y habilidades de trabajo. Mientras que cuando el empresario no delega, condena a su empresa a permanecer en su tamaño personal, es decir, impide que la empresa crezca más allá de las capacidades y potenciales personales del empresario o directivo. Bohlander y Snell (2008), establece que la forma en que se distribuirá la autoridad formal dentro de la estructura de la organización es una decisión clave para organizar. Delegar es asignar a otra persona la autoridad formal (poder legítimo) y la responsabilidad para desempeñar actividades específicas. Los gerentes deben delegar autoridad en los empleados para que la organización funcione con eficiencia. Pues no existe el gerente que pueda realizar personalmente ni supervisar completamente, todo lo que ocurre en la organización. Para estos dos autores, la delegación,

cuando se aplica debidamente, ofrece varias ventajas importantes: La primera y más evidente es que cuantas más tareas puedan delegar los gerentes, tantas más oportunidades tendrán de aspirar y aceptar una mayor responsabilidad entre los gerentes de niveles más altos. Así, los gerentes tratarán de delegar no solo las cuestiones rutinarias, sino también las tareas que requieran ideas e iniciativa, de tal manera que ellos queden en libertad para funcionar con un máximo de eficiencia para su organización. Además, la delegación hace que los empleados acepten responsabilidad y apliquen su juicio. Esto no solo sirve para capacitación –una ventaja importante de la delegación-, sino que mejora la confianza en uno mismo y la disposición a tomar iniciativas. La segunda ventaja que mencionan los autores, es que la delegación con frecuencia, conduce a mejores decisiones, porque es probable que los empleados que están más cerca del “punto donde se desarrolla la acción” tengan una visión más clara de los hechos. Tercera ventaja, es que la delegación eficaz también acelera la toma de decisiones. Cuando los empleados se deben dirigir a sus gerentes antes de tomar una decisión, quizá se pierda tiempo muy valioso. Esta demora se elimina cuando los empleados tienen autoridad para tomar las decisiones necesarias en el momento. 20 Obstáculos de la delegación Acosta (2009), establece que a muchos directivos se les hace difícil delegar debido a qué: Temen que se descuiden algunos aspectos importantes de las actividades o tareas delegadas. Que no se cumplan las instrucciones en forma eficaz. que las instrucciones se confundan. que sus subordinados no trabajen con la misma dedicación y prontitud deseadas. Lineamientos para una delegación efectiva Chiang et. al. (2010), mencionan que la delegación hace que los gerentes y los empleados, por igual, tengan que prestar estrecha atención a los términos de sus relaciones laborales. La delegación tendrá más posibilidades de éxito, para todas las partes interesadas, si éstas se empeñan en crear una confianza recíproca. Se trata de una situación más dónde la ética tiene cabida en las actividades cotidianas de la organización. Los autores mencionados establecen que el requisito fundamental para delegar con eficacia sigue siendo la voluntad del gerente de conceder a los empleados libertad para realizar las tareas delegadas. Esto significa permitirles elegir métodos y

soluciones diferentes de las que habría elegido el administrador. También significa darles libertad para cometer errores y aprender de dichos errores. Los errores no son un pretexto para dejar de delegar, sino más bien una oportunidad para ofrecer capacitación y apoyo. Tareas de una delegación efectiva Para Chiavenato (2010), las tareas para una delegación efectiva son: Decidir qué tareas se pueden delegar.

- Decidir a quién se le asignará la tarea.
- Proporcionar recursos suficientes para realizar la tarea delegada.
- delegar la asignación
- Estar preparado para intervenir, en caso necesario.
- Establecer un sistema de retroalimentación.

3.2.2.4. Teorías Relacionadas al Tema

Teoría Neoclásica

Para muchos de los autores la administración consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos para el logro de las metas de las organizaciones; es por ello, que a continuación haremos mención a esta teoría y el aporte que esta brinda a la variable independiente: estrategias corporativas. Según Chiavenato (2006), afirma que: “Los administradores son esenciales en cualquier empresa dinámica y exitosa, porque deben planear, organizar, dirigir y controlar las operaciones del negocio. Cualquiera que sea la organización, y las actividades involucradas de seleccionar gerentes y personal, establecer planes y directrices, evaluar resultados de desempeño evaluar y coordinar para conseguir que los objetivos deseados sean comunes para todas las organizaciones” (p.130). Podemos rescatar, el énfasis que hace Chiavenato en esta teoría respecto al trabajo en conjunto para el logro de las metas; como es el caso de la aplicación de las estrategias corporativas, para así lograr los planes establecidos por cada organización.

Teoría del comportamiento de la administración

Es importante para toda organización el desempeño que realiza su personal ya que este influirá mucho en la productividad de la misma; es por ello, que a continuación aremos mención a esta teoría y el aporte que esta brinda a la variable dependiente potencial humano. Según Chiavenato (2006), afirma que: “La teoría del comportamiento de la administración es la motivación humana, [...]. Los autores conductistas verificaron que el administrador necesita conocer las necesidades humanas para comprender mejor la conducta humana y utilizar la motivación como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones” (p.283). De la cita anterior, podemos rescatar el énfasis que se realiza sobre la motivación humana a los trabajadores de las organizaciones; con la finalidad de que estos realicen un mejor trabajo; aprovechando así el potencial humano de los mismos.

Teorías del Clima Organizacional

En primer lugar de acuerdo a la investigación Quispe, R. (2012) concluyo que el clima organizacional; es un factor fundamental que busca lograr que preste un mejor servicio de calidad a la sociedad. Es por ello que estudio el clima laboral, concluyendo que el clima laboral es un factor fundamental que busca lograr que se preste un mejor servicio de calidad a la sociedad, es por ello que se estudió el clima laboral donde a su vez mejorara la calidad de atención a los clientes. Ya que los empleados se sienten excluidos en las tomas de decisiones que realizan sus empleadores, ya que le restan importancia en base a sus ideas y así poder mejorar algunos aspectos en las microempresas. Cabe señalar que entendemos que a menudo suceden estas situaciones en las cuales los trabajadores se sienten limitados en participar en la toma de decisiones de su empresa para poder sentirse identificados. En segundo lugar, Abanto, N. (2013) define que el clima Organizacional; lleva al personal a perder entusiasmo por su trabajo, lo cual se refleja no solamente en mayores niveles de ausentismo sino también en la lentitud, el desgano, la indiferencia y en consecuencia en bajas en la productividad. Así, el personal se retira psicológicamente de sus labores; predomina la actitud de cumplir exactamente con lo mínimo requerido, si es eficaz y eficiente conduce a la satisfacción, más que a la inversa, es decir que a mayor productividad existen mayores probabilidades de alcanzar una mayor satisfacción en el trabajo. Esto

demuestra que el personal ha llegado a un entusiasmo negativo a raíz de un mal planteamiento laboral por parte de la empresa ya que esto puede causar pérdidas tanto en el personal como en lo financiero. En tercer lugar de acuerdo al trabajo elaborado por Trujillo, M. (2008) define que el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes todos estos elementos van conformando lo que denominamos clima organizacional la importancia reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencia que cada miembro tenga con la empresa. Cabe señalar que el trabajador se puede desempeñar oportunamente pero el hecho de un trabajador venga con emociones distintas puede influir mucho en relación a los clientes.

(Brunet 1987, p.11) “el clima organizacional implica un conjunto de factores específicos en el individuo, tales como las aptitudes y características físicas y psicológicas y, a cambio, está presente entornos sociales y físicos que tienen sus particularidades propias. El individuo aparece entonces como inmerso dentro de un clima determinado por la naturaleza particular de la organización. Así, la predicción del comportamiento individual basado estrictamente en las características personales es insuficiente y lleva muchas veces a concluir que el comportamiento depende en parte de la situación”.

3.2.2.5. Dimensiones del Clima Organizacional

Las variables a estudiar se agrupan en cuatro dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.

Las cuatro categorías, que en el caso de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, se corresponden con el instrumento original propuesto por la OPS y la OMS para la evaluación del clima Organizacional.

A continuación se define cada dimensión propuesta con sus respectivas categorías:

Dimensión 1. Liderazgo.

Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural. Dentro de esta dimensión se exploran las categorías: dirección (D), estímulo a la excelencia (EE), estímulo al trabajo en equipo (ETE), solución de conflictos (SC).

Dimensión 2. Motivación.

Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes. Aquí se agrupan las categorías: realización personal (RP), reconocimiento a la aportación (RA), responsabilidad (R), adecuación a las condiciones de trabajo (ACT).

Dimensión 3. Reciprocidad.

Relación de dar y recibir mutuamente entre el individuo y la organización. Se analizan en este aspecto las categorías: aplicación del trabajo (AT), cuidado al patrimonio de la institución (CPI), retribución (R), equidad (E).

Dimensión 4. Participación.

Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de objetivos. Las categorías a evaluar son: compromiso con la productividad (CP), compatibilización de intereses (CI), intercambio de la información (II), involucrarse en el cambio (IC).

3.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.

- ✓ **Administración: Harold, Koontz (2013)** Es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajadores en grupo cumplan eficientemente objetivos específicos. La Administración es la gestión que desarrolla el talento humano para facilitar las tareas de un grupo de

trabajadores dentro de una organización. Con el objetivo de cumplir las metas generales, tanto institucionales como personales, regularmente va de la mano con la aplicación de técnicas y principios del proceso administrativo, donde este toma un papel preponderante en su desarrollo óptimo y eficaz dentro de las organizaciones, lo que genera certidumbre en el accionar de las personas y en la aplicación de los diferentes recursos.

- ✓ **Organización: Harold, Koontz (2013)** Es la parte de la administración que supone el establecimiento de una estructura intencionada de los papeles que los individuos deberán desempeñar en la empresa. Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común.

- ✓ **Clima organizacional: Chiavenato (2013)** Es la calidad del ambiente de la organización, que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye hostilmente en su comportamiento.

- ✓ **Comportamiento organizacional: Chiavenato (2013)** Es el estudio de los individuos y de los grupos que actúan en las organizaciones. Retrata la interacción continua que existe entre las personas y las organizaciones, las cuales si influyen de forma recíproca.

- ✓ **Gestión: Ruíz Roa, José (2017)** Se define como la acción de gestionar o sea, acción y efecto de administrar, diligenciar lo conducente para lograr las metas planificadas. Hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. La noción de gestión, por lo tanto, se extiende hacia el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o

administración de una compañía o de un negocio.

- ✓ **Animo: Diccionario Enciclopédico Larousse (2017)** Se define valor o energía para superar dificultades o emprender una empresa.
- ✓ **Planificación: Jeans A.F.Stoner (2017)** Es el proceso para establecer metas y un curso de acción adecuado para alcanzarlas.
- ✓ **Control: R. Gilbert. (2017)** Es un mecanismo preventivo y correctivo adoptado por la administración de una dependencia o entidad que permite la oportuna detección y corrección de desviaciones, ineficiencias o incongruencias en el curso de la formulación, instrumentación, ejecución y evaluación de las acciones, con el propósito de procurar el cumplimiento de la normatividad que las rige, y las estrategias, políticas, objetivos, metas y asignación de recursos.
- ✓ **Liderazgo: Chiavenato (2013)** Es el proceso de dirigir el comportamiento de las personas por una vía que les permita alcanzar algunos objetivos En este caso dirigir significa llevar a las personas a actuar de cierta manera o seguir un curso determinado de acción.
- ✓ **Relaciones interpersonales: Chiavenato (2013)** Son las necesidades de amistad, participación, afiliación a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida social del individuo y con el deseo de dar y recibir afecto.
- ✓ **Trabajo en equipo: Chiavenato (2013)** Es aquel que influye los resultados individuales y lo que llamamos producto del trabajo colectivo, es decir aquello que dos o más miembros que trabajan juntos producen en forma de contribución real.

3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Item's	Escala de Valores
Gestión Administrativa	Planeación	planes, políticas, procedimientos , estrategias	1,2,3	Ordinal
	Organización	estructura , puestos, funciones,	4,5,6	
	Dirección	motivación, liderazgo, trabajo en equipo,	,7,8,9,	
	Control	normatividad, verificación, seguimiento	10,11,12	
Clima Organizacional	Liderazgo	logros de objetivos, grupo de personas, vision de la institución,	1,2,3	Ordinal
	Motivación	condiciones de trabajo, normas y valores, eficiencia,	4,5,6	
	Reciprocidad	comunicación, capacitaciones, crecimiento personal,	7,8,9,	
	Participación	compromiso, satisfacción, desarrollo institucional,	10,11,12	

CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. HIPOTESIS GENERAL

La Gestión Administrativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

4.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS

La Planeación se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

La Organización se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

La Dirección se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

El Control se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

4.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

VARIABLE 1. Gestión Administrativa

Es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible. Según Chiavenato (2007).

VARIABLE 2. Clima Organizacional

Define el clima organizacional, los seres humanos se adaptan todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer las necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se define como un estado de adaptación no solo se refiere a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a las de pertenencia a un grupo social de estima y autorrealización. Según Chiavenato (2011).

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Conforme a Hernández Sampieri, R. (1996). la definición operacional “Es el conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable” (p. 111). Las dos variables en estudio serán medidas utilizando como instrumento de medición los cuestionarios en escala de Likert para el recojo de información en la muestra de selección.

La Gestión Administrativa se midió a través de los indicadores empleados y que se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables, y son: Planeación (planes, políticas, procedimientos , estrategias), Organización (estructura , puestos, funciones,), Dirección (motivación, liderazgo, trabajo en equipo,).

La variable Clima Organizacional se midió a través de los indicadores empleados y que se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables, y son:

Liderazgo (logros de objetivos, grupo de personas, vision de la institución,),
Motivación (condiciones de trabajo, normas y valores, eficiencia,), Reciprocidad
(comunicación, capacitaciones, crecimiento personal,).

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

5.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Básica: busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. **Según Alfaro, C. (2012).**

5.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Descriptivo Correlacional: Porque no solo persigue describir acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. **Según Sabino (1992)** Y es correlacional dado que “permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables).

Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian”
Según Carrasco, (2013).

5.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

El enfoque cuantitativo: utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. **Según Sampieri Hernández (2003).**

5.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

5.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La “investigación empleó el método **hipotético-deductivo** la cual busca el camino lógico para solucionar los problemas planteados sobre la variable de estudio mediante su comprobación con los datos obtenidos. Según Cegarra S. (2004).

5.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

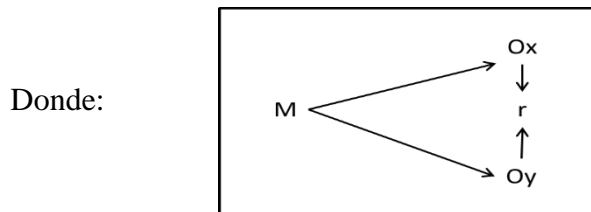
El diseño de la investigación es Descriptivo, No experimental, Transeccional y Correlacional.

Es una investigación No experimental, porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (Hernández, 2010).

Es una investigación transeccional o transversal, porque se recolectará datos del Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020 , en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir las variables Gestión Administrativa y la Clima Organizacional y se analizó su incidencia e interrelación en un momento dado.

Es una investigación correlacional, porque examina la relación o asociación existente entre la variable Gestión Administrativa y la Clima Organizacional en el Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020 .
Hernández et. al., (2010),

El diagrama es el siguiente:



M: Muestra de la investigación.

O1: Observación de la Gestión Administrativa.

O2: Observación Clima Organizacional.

r : Coeficiente de correlación.

5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

5.3.1. POBLACIÓN.

Carrasco, S. (2009). Constituye el grupo de todos los componentes que son parte del territorio en el que se desarrolla el problema de estudio y que contienen aspectos mucho más concretos que el universo.

La población esta compuesta por 22 trabajadores de la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

5.3.2. MUESTRA

En vista que en la presente investigación la población es pequeña, la **muestra es censal**. Se tomará para la encuesta toda la población para el estudio.

Según López, E. (1998), Este tipo de muestra se denomina muestreo censal, opina que “la muestra es censal cuando la porción representa toda la población.

El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma

la muestra de estudio estará conformada por 22 trabajadores de la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020.

5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.4.1. TÉCNICAS.

La técnica utilizada en esta investigación fue la **encuesta**, debido ha quedado comprobado que resulta efectiva en distintas áreas de investigación, y como indica el autor Carrasco, S. (2009), es la técnica que muestra sencillez, objetividad y versatilidad para con los datos obtenidos.

La encuesta, se refiere a una determinada técnica utilizada para reunir datos que responda los objetivos planteados de manera sistemática, utilizando contactos directos con personas o grupos de personas que integran la población muestral. (Zapata, 2005)

5.4.2. INSTRUMENTOS.

El cuestionario, posee ciertas características del fenómeno que son consideradas como elementales; va a permitir también que se puedan separar aquellos conflicto que no llegan a interesar fundamentalmente, reduciendo la realidad a una cantidad de datos principales y precisando el objeto de estudio. Según Tamayo y Tamayo (2008).

El instrumento posee 12 preguntas destinadas a la variable Gestión Administrativa. El cuestionario se dirige a los 22 trabajadores y 12 preguntas destinadas a la variable Clima Organizacional. El cuestionario se dirige a los 22 trabajadores

5.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

5.4.3.1. Validez:

Según Bernal, César A. (2010) la validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace (p. 302). Dicho ello, para el presente estudio se utilizó el juicio de cinco expertos, para dar validez a los instrumentos de recolección; a través del formato Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación, que considera 3 aspectos de validación: Claridad, Pertinencia, y

Relevancia, mediante este proceso los expertos establecerán que ambos instrumentos son aplicables.

El instrumento que se utilizó para la investigación fue sometido a juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de profesionales especialistas, metodólogos y especialistas temáticos, quienes evaluaron su pertinencia, relevancia y claridad, calificando con una opinión de aplicable los instrumentos

VALIDACIÓN SEGÚN JUICIO DE EXPERTOS

N°	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Dr. Verde Venturo, Jose	Aplicable
Experto 2	Dr. Cheryl Ruz Bartra	Aplicable
Experto 3	Dr. Castillo de Lima Maria M.	Aplicable
Experto 4	Dr. Braga Sandoval, Roger B.	Aplicable
Experto 5	Dr. Perez Rios, Esther Judith	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

5.4.3.2. Confiabilidad:

Según Ander-Egg, E. (1998), la confiabilidad se relaciona con la exactitud con la que un instrumento establece la medición de lo que quiere medir.

Esto llega a ilustrar en el cuadro siguiente:

Interpretación de los valores tomando en cuenta la escala sugerida por RUIZ (1998).

RANGO	MAGNITUD
0.81-1.00	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21-0.40	Baja

0.001-0.20 Muy baja

Según el resultado obtenido de la aplicación del coeficiente Alfa de Crombach, con apoyo del software estadístico SPSS versión 24, se contó como resultado lo siguiente:

Confiabilidad de la Variable 1. Gestión Administrativa

	N° de Ítems	Alfa de Crombach
Gestión Administrativa	12	0,898

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,898 para los 12 ítems de la variable Gestión Administrativa. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

Confiabilidad de la Variable 2. Clima Organizacional

	N° de Ítems	Alfa de Crombach
Clima Organizacional	12	0,978

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,978 para los 12 ítems de la variable Clima Organizacional. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

5.4.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

En el procesamiento de los datos se aplicaron métodos, instrumentos y procedimientos de acuerdo a las siguientes fases: Revisión, codificación, clasificación, recuento y presentación de los datos.

En la elaboración de los datos se aplicaron métodos, instrumentos y procedimientos de acuerdo a las siguientes fases: Revisión, codificación, clasificación, recuento y presentación de los datos.

a) Revisión de los datos:

Se examinaron cada uno de los formularios tanto de la variable Gestión Administrativa como de la variable Clima Organizacional para realizar el control de calidad.

b) Codificación:

Se transformarán los datos en códigos o claves, generalmente numéricos, de acuerdo al dominio de la variable.

Clasificación de los datos

Se organizará la información teniendo en cuenta la escala de Liker, nivel y escala de medición.

Nivel de medición de los datos: se usarán 3 niveles de medición: Medición ordinal, se da cuando los datos se disponen en orden jerárquico creciente o decreciente y se les señala una puntuación determinada según esa ordenación

Escala de medición cuantitativa continua: Aquella que permite medir a los individuos porque tienen unidad de medida y, a su vez, subdividir en forma infinita.

Escala cuantitativa discontinua o discreta. Aquella que permite medir a los individuos, pero sólo en números enteros porque la unidad de medida no puede ser fraccionada.

Escala cualitativa. Aquella que sólo permite distribuir o clasificar – pero no medir – a los individuos de acuerdo a ciertas características o atributos.

c) Recuento de datos:

Se cuenta la información recogida en cada una de las categorías y criterios de clasificación, de acuerdo a los siguientes métodos de recuento:

Método electrónico: En un centro de cómputo por medio de computadoras. En cualquiera de estos métodos se empleará matrices ad-hoc planteadas en la hoja Excel y Word, según el contenido de la matriz para facilitar la tabulación y el cómputo de datos.

En la presentación de los datos La información se dará a conocer por medio de tablas y de gráficos. Las tablas o cuadros permitirán presentar los datos en forma ordenada en columnas y filas obtenidos en un estudio de investigación.

d) Análisis de datos:

Análisis e interpretación descriptiva: Ambos resultados serán sometidos al tratamiento estadístico para su apreciación correspondiente, separando en variables.

Análisis e interpretación inferencial: Los datos almacenados se organizarán y se analizará el uso de la estadística paramétrica y la estadística no paramétrica, con el soporte de Excel y SPSS.

5.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN

Ética en la investigación es un tipo de ética aplicada o práctica, lo cual se refiere a que esta trata de resolver problemas no meramente generales, sino también a los problemas específicos que surgen en la realización de la investigación. **Según** Penslar, R. (1995).

El trabajo de estudio se desarrollará bajo los parámetros de la ética profesional, es decir, evitando el plagio o la copia de otros trabajos, bajo responsabilidad y reconociendo todos los derechos de autores consultados como fuentes primarias o secundarias en el proceso de recolección de información para la presente investigación.

CAPITULO VI: RESULTADOS

6.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

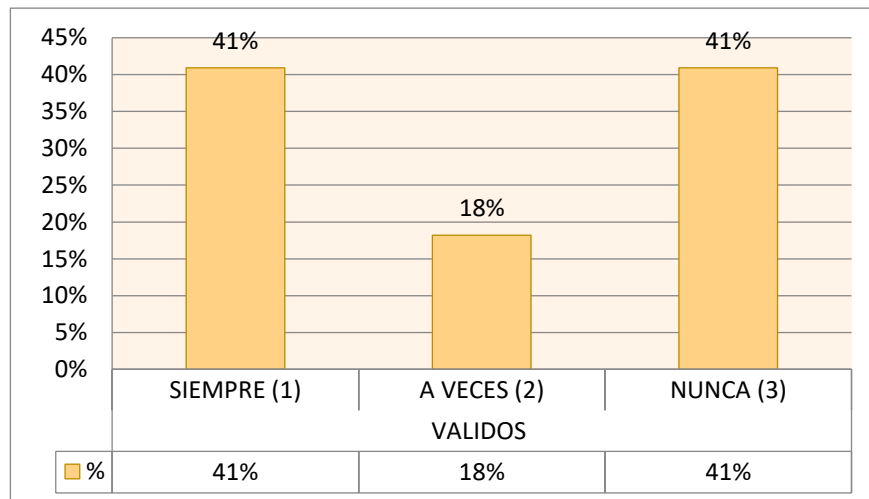
6.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Gestión Administrativa

Tabla 01. La Institución formula sus Planes a corto mediano y largo plazo en función de sus Objetivos

TABLA N° 01

La Institución formula sus Planes a corto mediano y largo plazo en función de sus Objetivos		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	9	41%
	A VECES (2)	4	18%
	NUNCA (3)	9	41%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 01



INTERPRETACIÓN

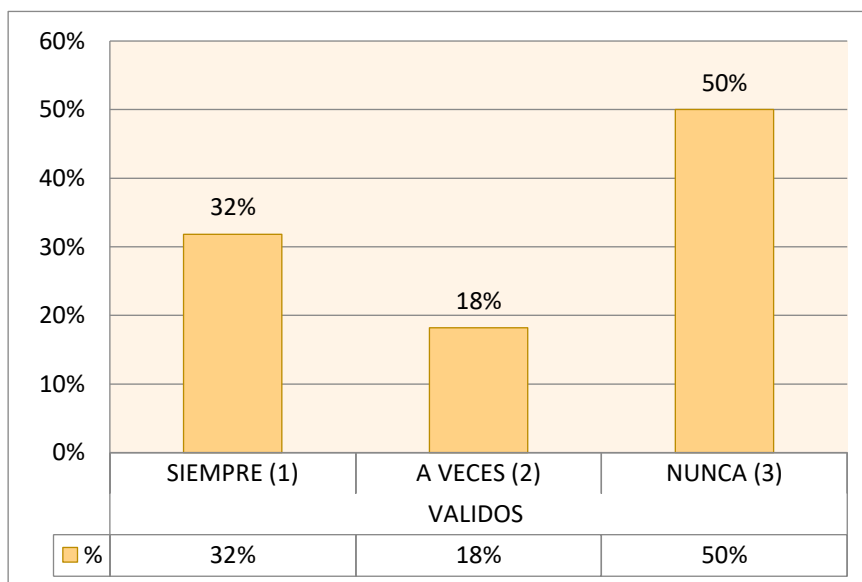
El 41% de los trabajadores respondieron que NUNCA La Institución formula sus Planes a corto mediano y largo plazo en función de sus Objetivos el 18% A VECES, y el 41% SIEMPRE

Tabla 02. La institución traza y da a conocer las Políticas institucionales.

TABLA N° 02

La institución traza y da a conocer las Políticas institucionales		f	%
	SIEMPRE (1)	7	32%
VALIDOS	A VECES (2)	4	18%
	NUNCA (3)	11	50%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 02



INTERPRETACIÓN

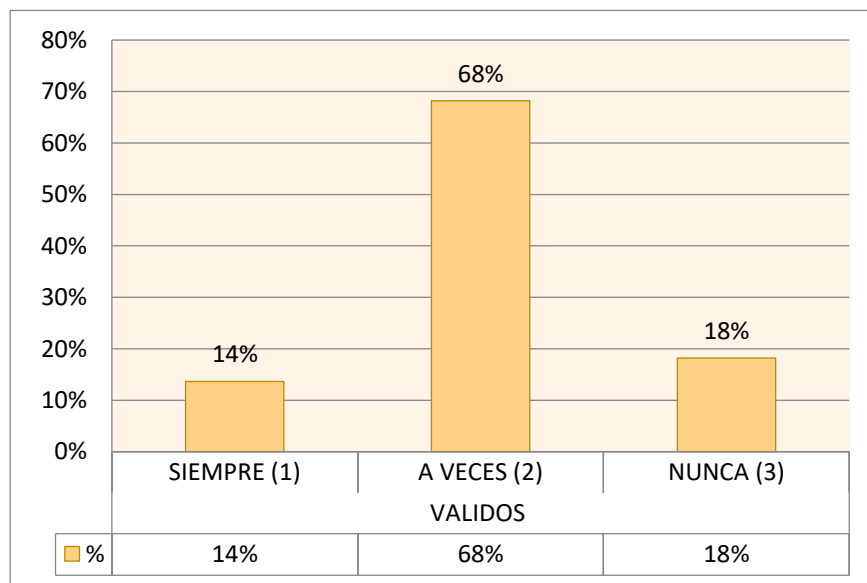
El 50% de los trabajadores respondieron que NUNCA La institución traza y da a conocer las Políticas institucionales el 18% A VECES, y el 32% SIEMPRE

Tabla 03. Los Presupuestos se ejecutan en función a los objetivos y metas.

TABLA N° 03

Los Presupuestos se ejecutan en función a los objetivos y metas		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	3	14%
	A VECES (2)	15	68%
	NUNCA (3)	4	18%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 03



INTERPRETACIÓN

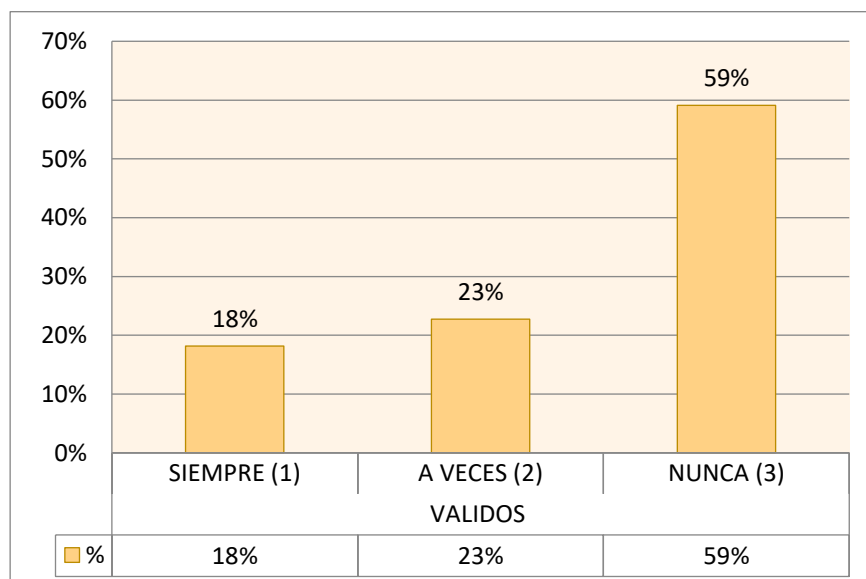
El 18% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los Presupuestos se ejecutan en función a los objetivos y metas el 68% A VECES, y el 14% SIEMPRE

Tabla 04. Las Estructuras están diseñadas en función a sus objetivos y base legal existente.

TABLA N° 04

Las Estructuras están diseñadas en función a sus objetivos y base legal existente		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	4	18%
	A VECES (2)	5	23%
	NUNCA (3)	13	59%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 04



INTERPRETACIÓN

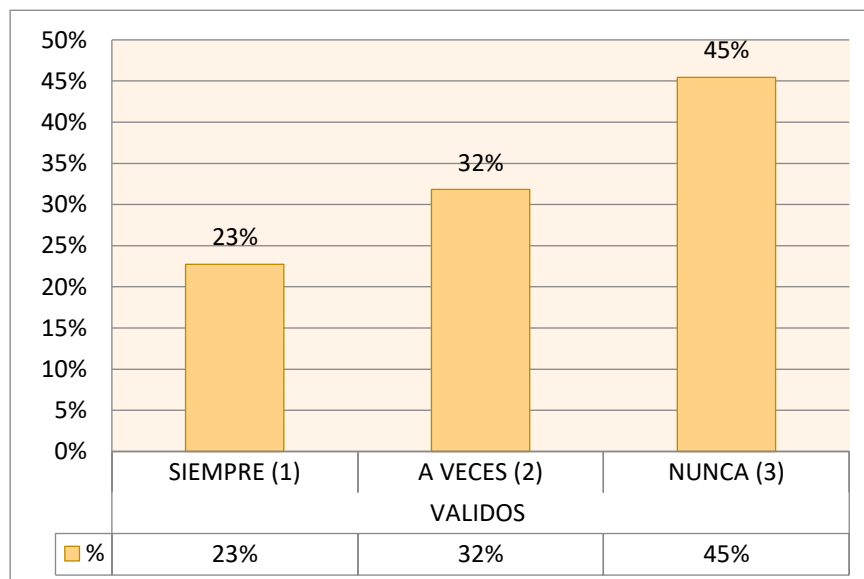
El 59% de los trabajadores respondieron que NUNCA Las Estructuras están diseñadas en función a sus objetivos y base legal existente el 23% A VECES, y el 18% SIEMPRE

Tabla 05. Los Puestos son ocupados en función de las competencias de los trabajadores

TABLA N° 05

Los Puestos son ocupados en función de las competencias de los trabajadores		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	5	23%
	A VECES (2)	7	32%
	NUNCA (3)	10	45%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 05



INTERPRETACIÓN

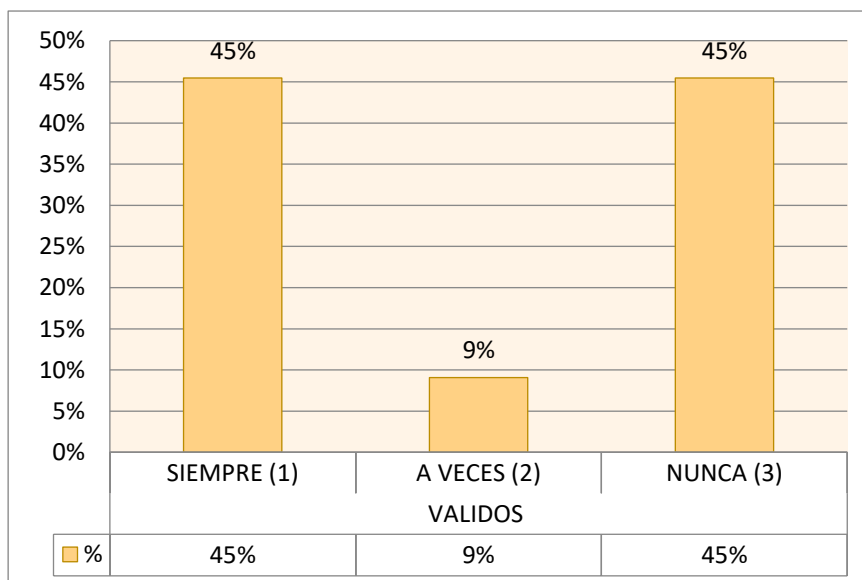
El 45% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los Puestos son ocupados en función de las competencias de los trabajadores el 32% A VECES, y el 23% SIEMPRE

Tabla 06. Se cuenta con Manual de Funciones, y se desarrollan en función de ello.

TABLA N° 06

Se cuenta con Manual de Funciones, y se desarrollan en función de ello		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	10	45%
	A VECES (2)	2	9%
	NUNCA (3)	10	45%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 06



INTERPRETACIÓN

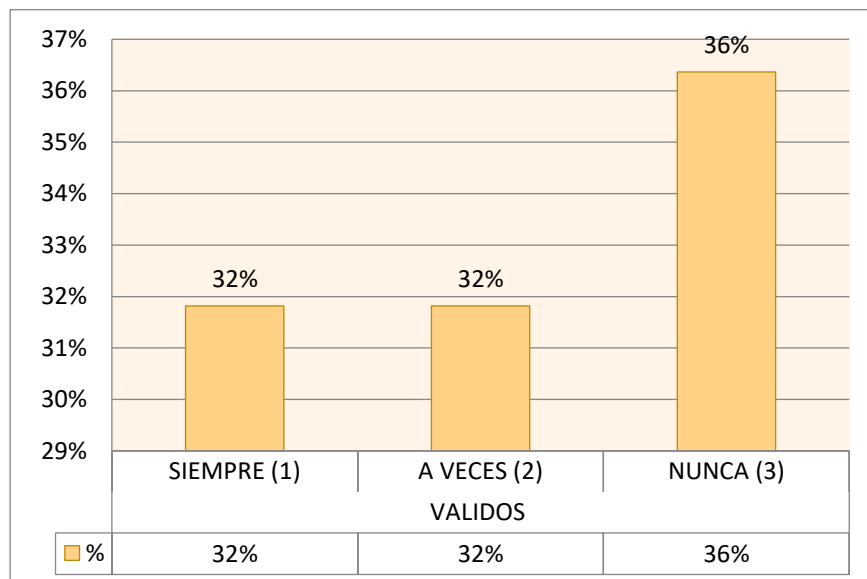
El 45% de los trabajadores respondieron que NUNCA Se cuenta con Manual de Funciones, y se desarrollan en función de ello el 9% A VECES, y el 45% SIEMPRE

Tabla 07. Los trabajadores reciben reconocimiento como motivación por su desempeño y logros.

TABLA N° 07

Los trabajadores reciben reconocimiento como motivación por su desempeño y logros		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	7	32%
	A VECES (2)	7	32%
	NUNCA (3)	8	36%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 07



INTERPRETACIÓN

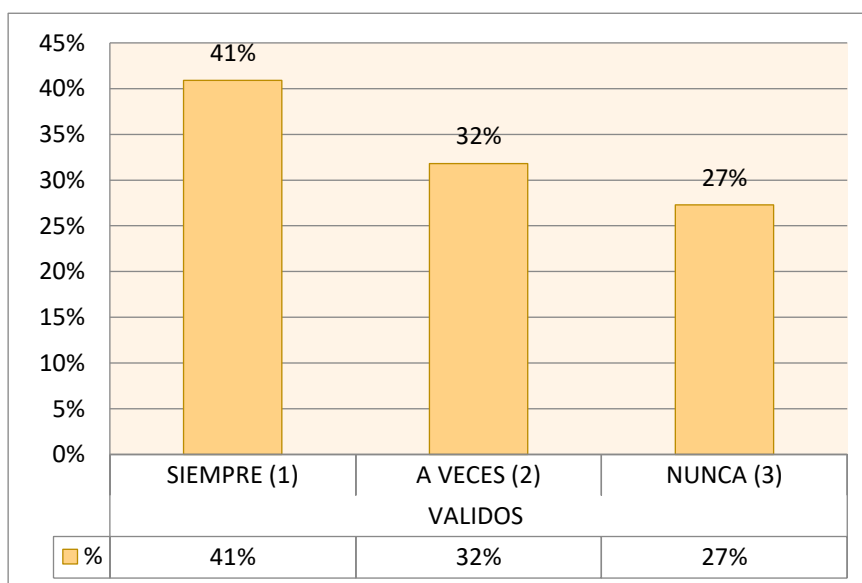
El 36% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los trabajadores reciben reconocimiento como motivación por su desempeño y logros el 32% A VECES, y el 32% SIEMPRE

Tabla 08. Se cuenta con Manual de Funciones, y se desarrollan en función de ello.

TABLA N° 08

Los Jefes desarrollan dotes de Liderazgo		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	9	41%
	A VECES (2)	7	32%
	NUNCA (3)	6	27%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 08



INTERPRETACIÓN

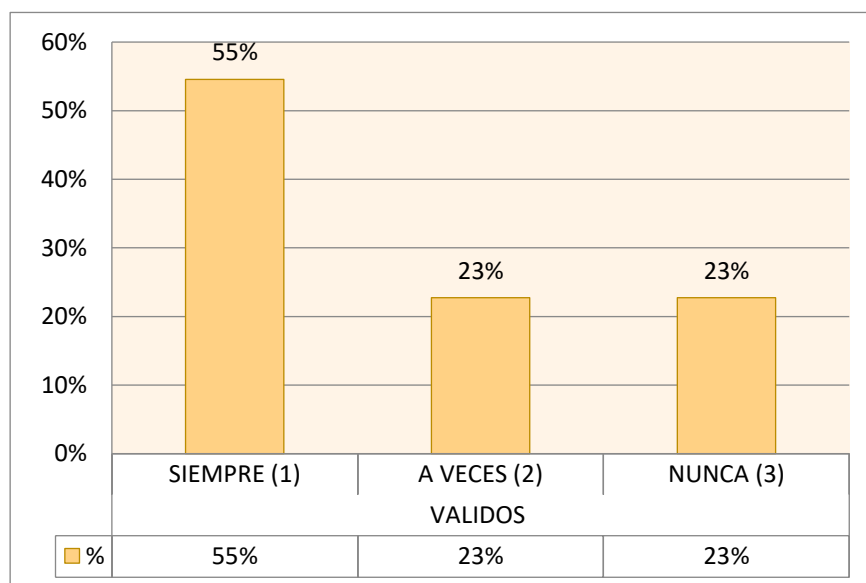
El 27% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los Jefes desarrollan dotes de Liderazgo el 32% A VECES, y el 41% SIEMPRE

Tabla 09. Se desarrolla el Trabajo en equipo para solucionar los problemas y tomar mejores decisiones.

TABLA N° 09

Se desarrolla el Trabajo en equipo para solucionar los problemas y tomar mejores decisiones		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	12	55%
	A VECES (2)	5	23%
	NUNCA (3)	5	23%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 09



INTERPRETACIÓN

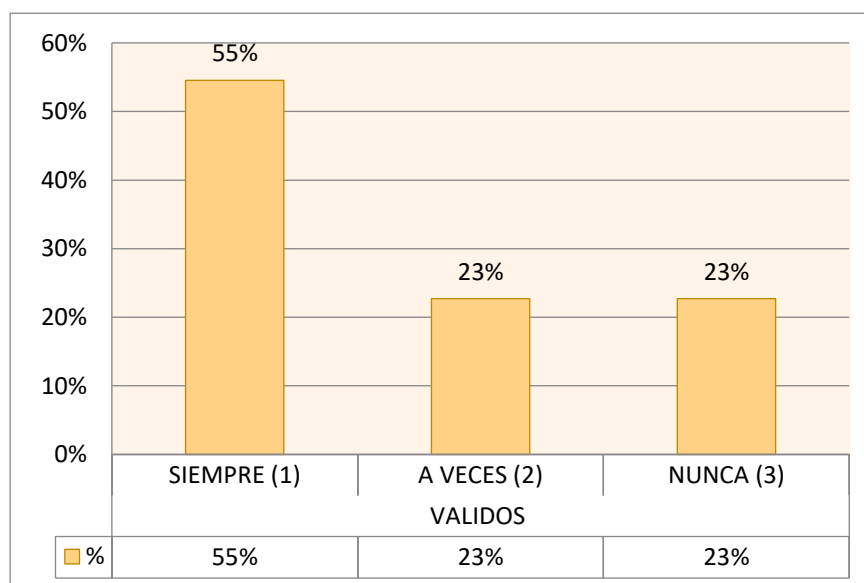
El 23% de los trabajadores respondieron que NUNCA Se desarrolla el Trabajo en equipo para solucionar los problemas y tomar mejores decisiones el 23% A VECES, y el 55% SIEMPRE

Tabla 10. Es de entero conocimiento las normas, directivas, manuales y otros documentos de gestión de la institución.

TABLA N° 10

Es de entero conocimiento las normas, directivas, manuales y otros documentos de gestión de la institución		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	12	55%
	A VECES (2)	5	23%
	NUNCA (3)	5	23%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 10



INTERPRETACIÓN

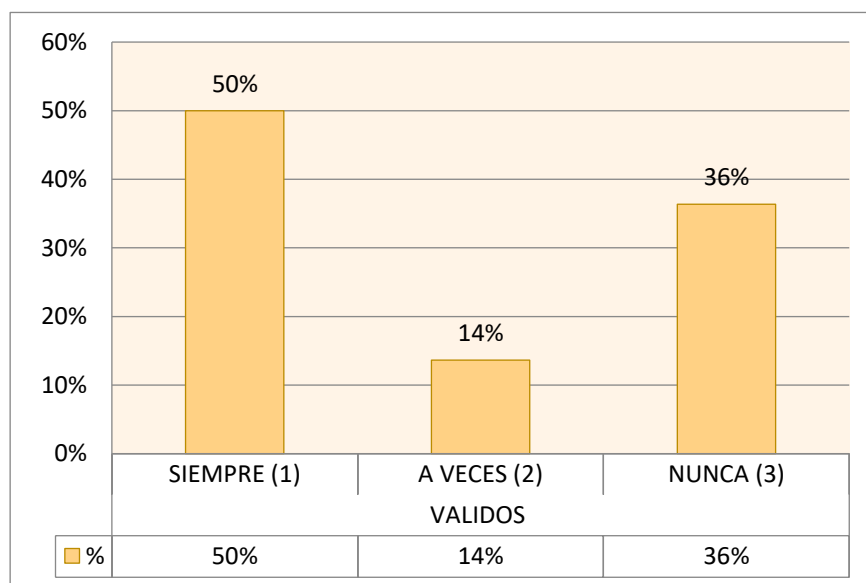
El 23% de los trabajadores respondieron que NUNCA Es de entero conocimiento las normas, directivas, manuales y otros documentos de gestión de la institución el 23% A VECES, y el 55% SIEMPRE

Tabla 11. Se llevan a cabo procesos de revisión y /o verificación de los procesos internos

TABLA N° 11

Se llevan a cabo procesos de revisión y /o verificación de los procesos internos		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	11	50%
	A VECES (2)	3	14%
	NUNCA (3)	8	36%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 11



INTERPRETACIÓN

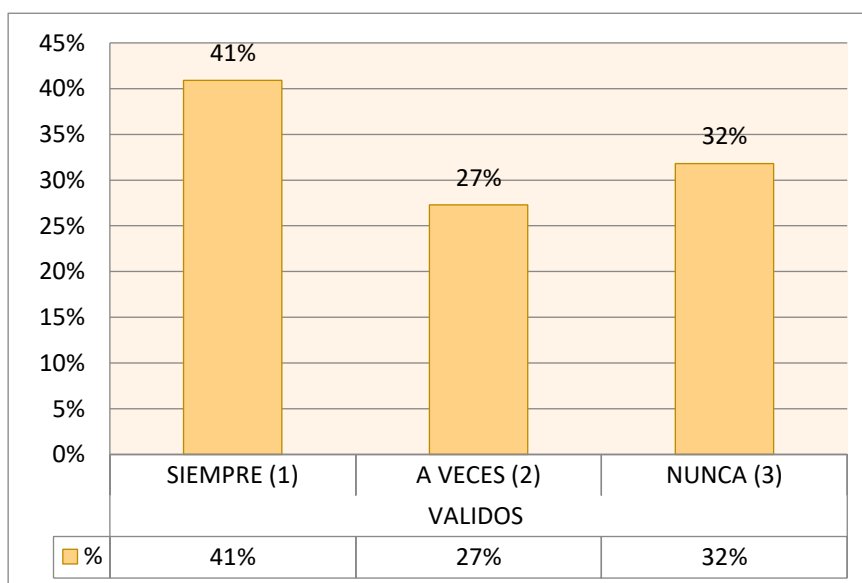
El 36% de los trabajadores respondieron que NUNCA Se llevan a cabo procesos de revisión y /o verificación de los procesos internos el 14% A VECES, y el 50% SIEMPRE

Tabla 12. Se realiza seguimiento a manera de evaluación de las actividades para verificar el cumplimiento de las metas.

TABLA N° 12

Se realiza seguimiento a manera de evaluación de las actividades para verificar el cumplimiento de las metas		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	9	41%
	A VECES (2)	6	27%
	NUNCA (3)	7	32%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 12



INTERPRETACIÓN

El 32% de los trabajadores respondieron que NUNCA Se realiza seguimiento a manera de evaluación de las actividades para verificar el cumplimiento de las metas el 27% A VECES, y el 41% SIEMPRE

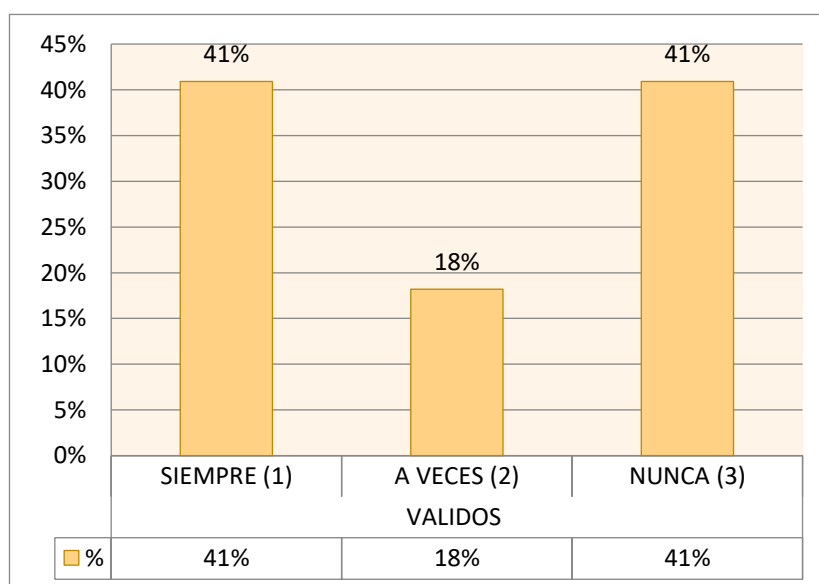
5.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Clima Organizacional

Tabla 13. Cree usted que los procesos que realizan facilitan el logro de los objetivos

TABLA N° 13

Cree usted que los procesos que realizan facilitan el logro de los objetivos		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	9	41%
	A VECES (2)	4	18%
	NUNCA (3)	9	41%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 13



INTERPRETACIÓN

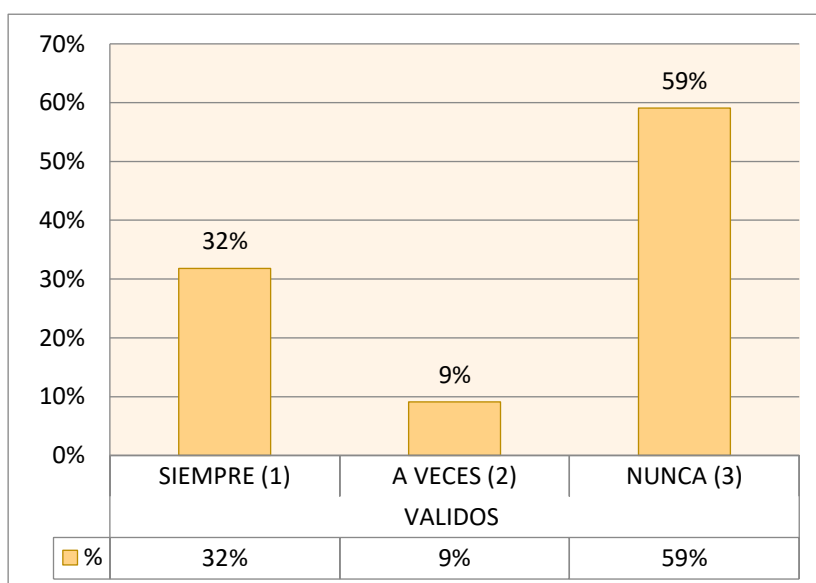
El 41% de los trabajadores respondieron que NUNCA Cree usted que los procesos que realizan facilitan el logro de los objetivos el 18% A VECES, y el 41% SIEMPRE

Tabla 14. La gerencia facilita con acciones el movimiento de un grupo de personas hacia el logro de una meta en común

TABLA N° 14

La gerencia facilita con acciones el movimiento de un grupo de personas hacia el logro de una meta en común		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	7	32%
	A VECES (2)	2	9%
	NUNCA (3)	13	59%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 14



INTERPRETACIÓN

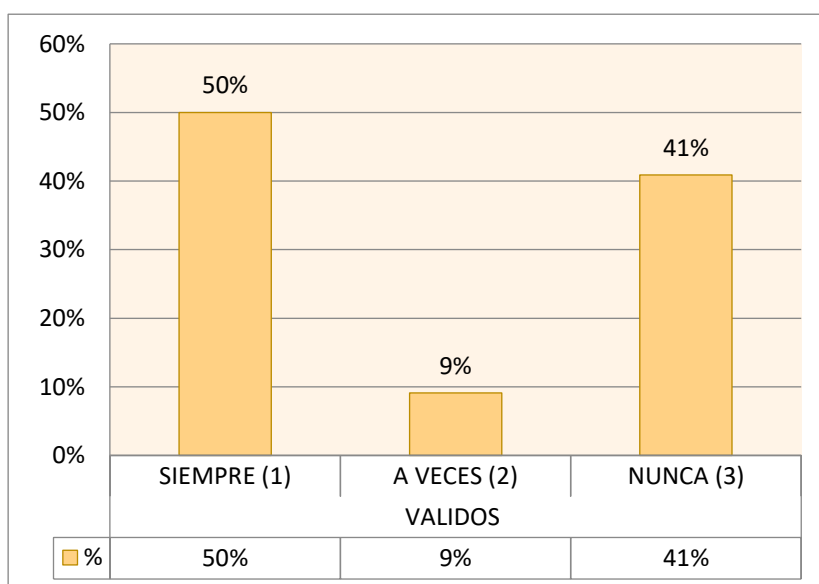
El 59% de los trabajadores respondieron que NUNCA La gerencia facilita con acciones el movimiento de un grupo de personas hacia el logro de una meta en común el 9% A VECES, y el 32% SIEMPRE

Tabla 15. Conoce usted la visión que tiene la institución.

TABLA N° 15

Conoce usted la visión que tiene la institución		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	11	50%
	A VECES (2)	2	9%
	NUNCA (3)	9	41%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 15



INTERPRETACIÓN

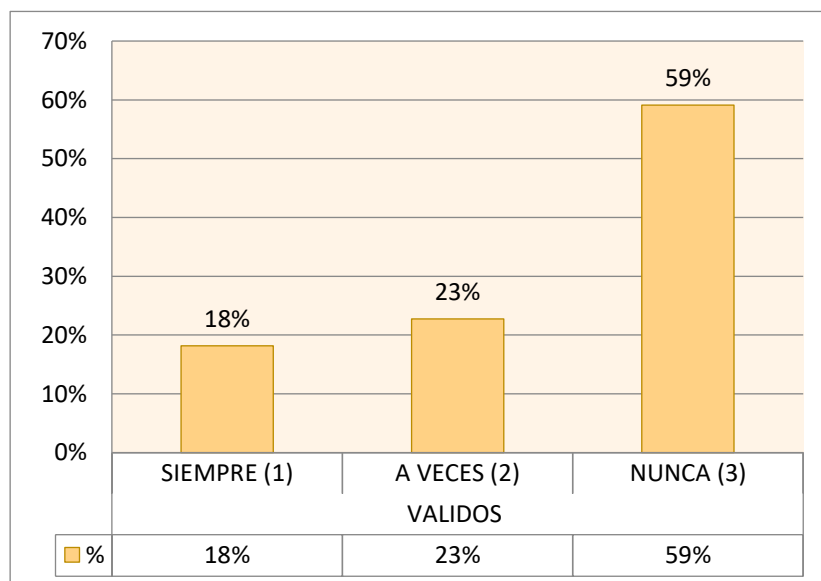
El 41% de los trabajadores respondieron que NUNCA Conoce usted la visión que tiene la institución el 9% A VECES, y el 50% SIEMPRE

Tabla 16. Las condiciones de trabajo son buenas que permite con el desarrollo de las actividades.

TABLA N° 16

Las condiciones de trabajo son buenas que permite con el desarrollo de las actividades.		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	4	18%
	A VECES (2)	5	23%
	NUNCA (3)	13	59%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 16



INTERPRETACIÓN

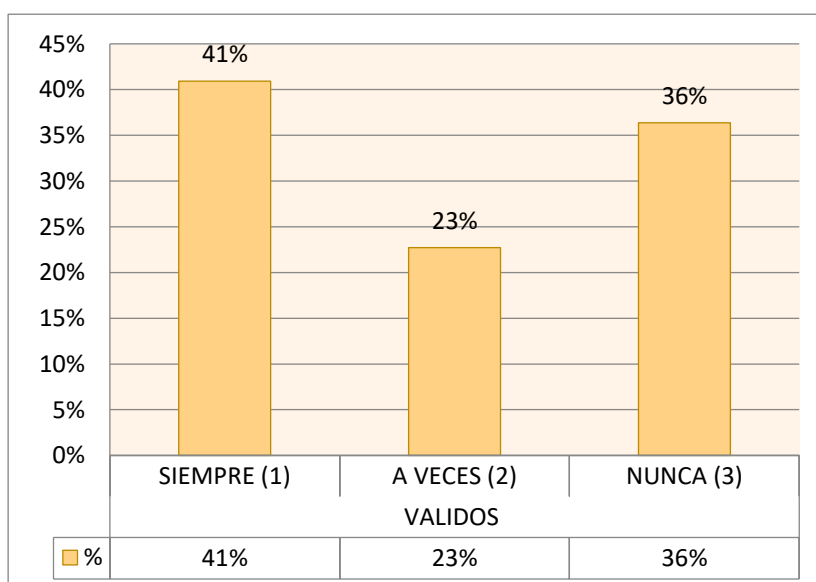
El 59% de los trabajadores respondieron que NUNCA Las condiciones de trabajo son buenas que permite con el desarrollo de las actividades. el 23% A VECES, y el 18% SIEMPRE

Tabla 17. Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo.

TABLA N° 17

Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	9	41%
	A VECES (2)	5	23%
	NUNCA (3)	8	36%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 17



INTERPRETACIÓN

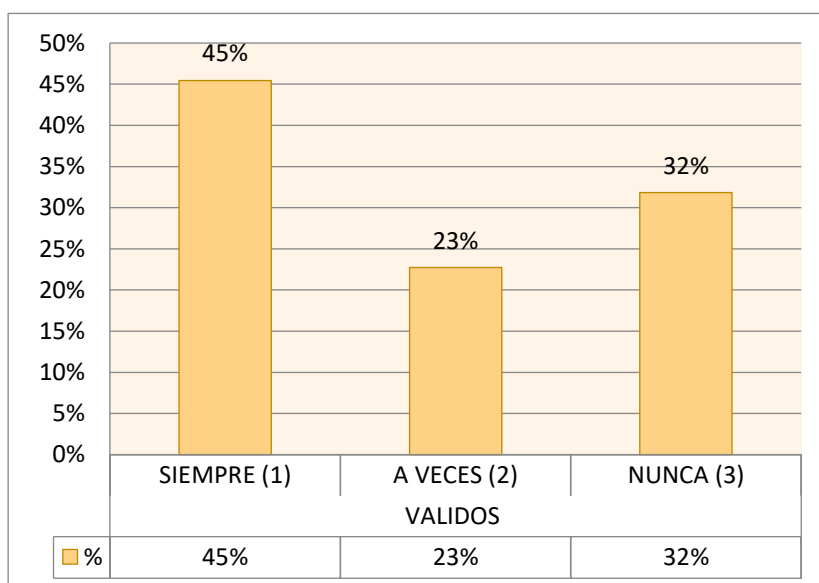
El 36% de los trabajadores respondieron que NUNCA Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo el 23% A VECES, y el 41% SIEMPRE

Tabla 18. El colaborador es más eficiente cuando trabajan en conjunto.

TABLA N° 18

El colaborador es más eficiente cuando trabajan en conjunto.		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	10	45%
	A VECES (2)	5	23%
	NUNCA (3)	7	32%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 18



INTERPRETACIÓN

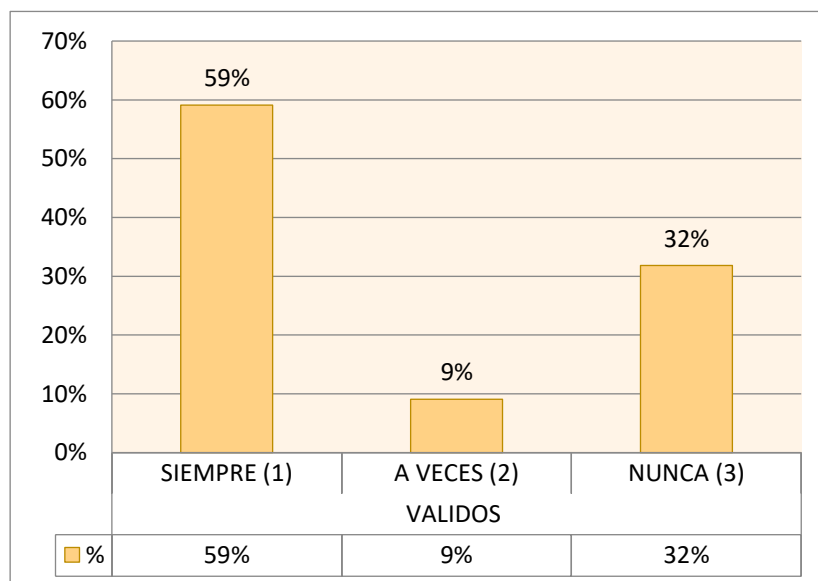
El 32% de los trabajadores respondieron que NUNCA El colaborador es más eficiente cuando trabajan en conjunto. el 23% A VECES, y el 45% SIEMPRE

Tabla 19. Mantiene buena comunicación y atención con sus compañeros de trabajo.

TABLA N° 19

Mantiene buena comunicación y atención con sus compañeros de trabajo		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	13	59%
	A VECES (2)	2	9%
	NUNCA (3)	7	32%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 19



INTERPRETACIÓN

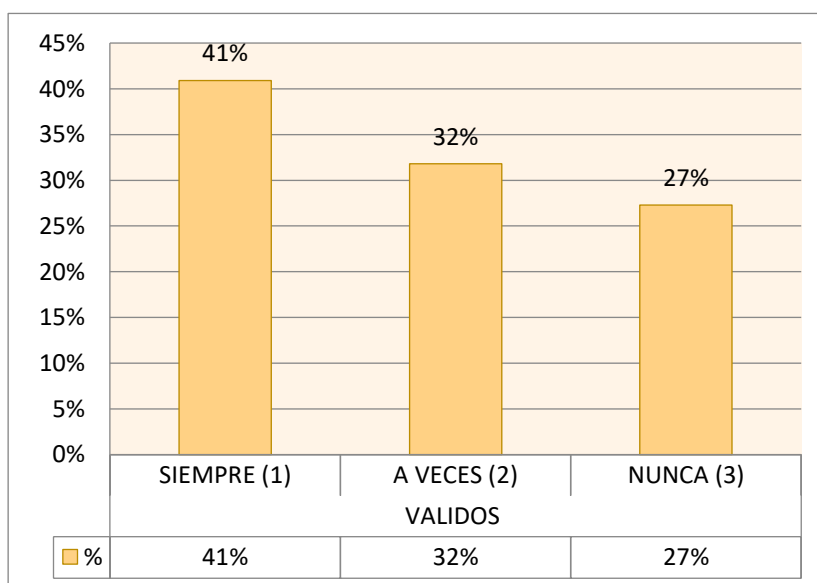
El 32% de los trabajadores respondieron que NUNCA Mantiene buena comunicación y atención con sus compañeros de trabajo el 9% A VECES, y el 59% SIEMPRE

Tabla 20. Ha recibido capacitaciones orientadas a mejorar su desempeño laboral.

TABLA N° 20

Ha recibido capacitaciones orientadas a mejorar su desempeño laboral		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	9	41%
	A VECES (2)	7	32%
	NUNCA (3)	6	27%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 20



INTERPRETACIÓN

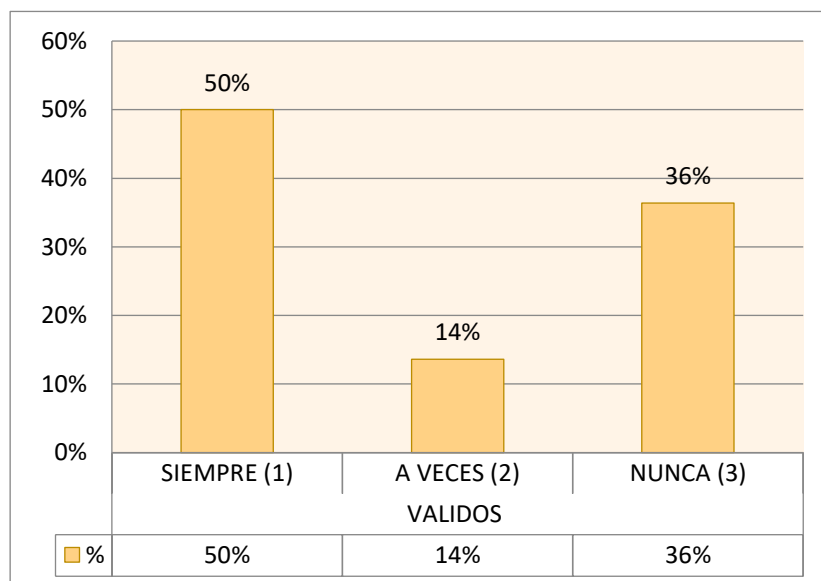
El 27% de los trabajadores respondieron que NUNCA Ha recibido capacitaciones orientadas a mejorar su desempeño laboral el 32% A VECES, y el 41% SIEMPRE

Tabla 21. Su institución le brinda oportunidades para crecer personal y profesionalmente.

TABLA N° 21

Su institución le brinda oportunidades para crecer personal y profesionalmente		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	11	50%
	A VECES (2)	3	14%
	NUNCA (3)	8	36%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 21



INTERPRETACIÓN

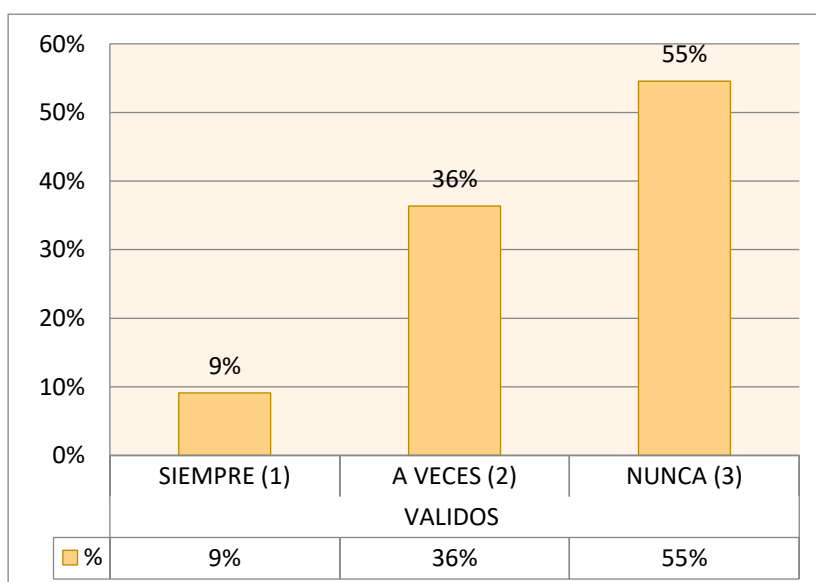
El 36% de los trabajadores respondieron que NUNCA Su institución le brinda oportunidades para crecer personal y profesionalmente el 14% A VECES, y el 50% SIEMPRE

Tabla 22. Se considera comprometido con la institución.

TABLA N° 22

Se considera comprometido con la institución	f	%
SIEMPRE (1)	2	9%
VALIDOS A VECES (2)	8	36%
NUNCA (3)	12	55%
TOTAL	22	100%

FIGURA N° 22



INTERPRETACIÓN

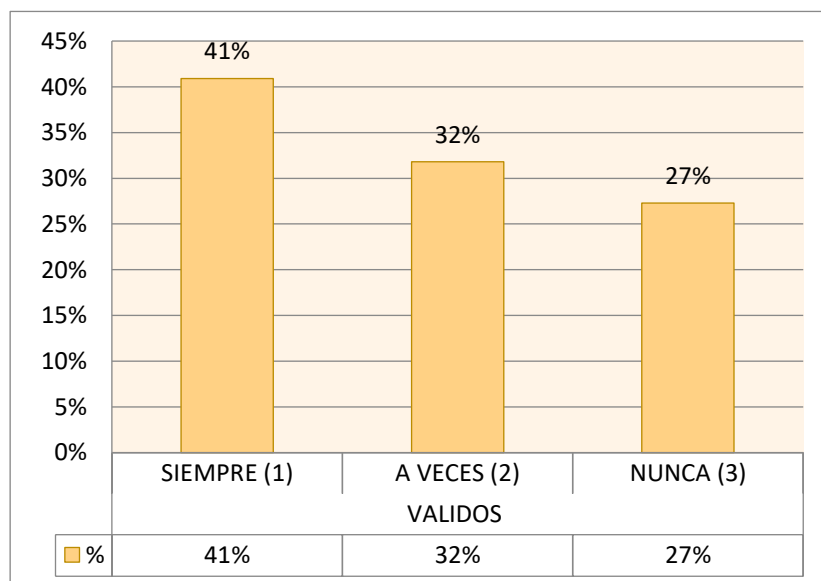
El 55% de los trabajadores respondieron que NUNCA Se considera comprometido con la institución el 36% A VECES, y el 9% SIEMPRE

Tabla 23. Esta satisfecho con su desempeño en la empresa.

TABLA N° 23

Esta satisfecho con su desempeño en la empresa		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	9	41%
	A VECES (2)	7	32%
	NUNCA (3)	6	27%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 23



INTERPRETACIÓN

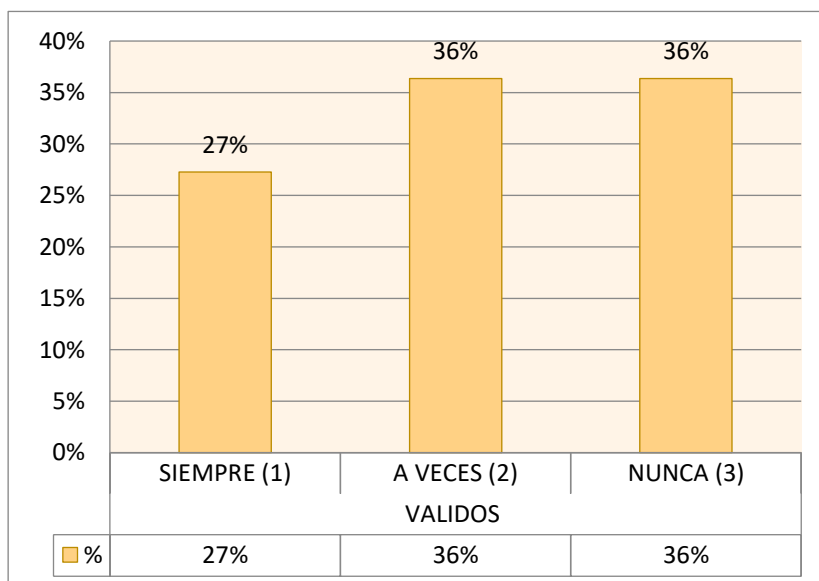
El 27% de los trabajadores respondieron que NUNCA Esta satisfecho con su desempeño en la empresa el 32% A VECES, y el 41% SIEMPRE

Tabla 24. Toman encuesta tus ideas para contribuir en el desarrollo de la institución.

TABLA N° 24

Toman encuesta tus ideas para contribuir en el desarrollo de la institución		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	6	27%
	A VECES (2)	8	36%
	NUNCA (3)	8	36%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 24



INTERPRETACIÓN

El 36% de los trabajadores respondieron que NUNCA Toman
encuentra tus ideas para contribuir en el desarrollo de la institución
el 36% A VECES, y el 27% SIEMPRE

6.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional
en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión Administrativa	22	100,0%	0	0,0%	22	100,0%
Clima Organizacional	22	100,0%	0	0,0%	22	100,0%

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,155	22	,000	,918	22	,000
Clima Organizacional	,140	22	,002	,956	22	,015

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La prueba de normalidad se utiliza para determinar si un conjunto de datos está bien modelada por una distribución normal o no, o para calcular la probabilidad de una variable aleatoria de fondo es que se distribuye normalmente.

Debido a que se contó con una muestra menor a 50, la prueba de normalidad a considerar fue Shapiro-Wilk; asimismo a través de la presente prueba se evidencio que los datos no son normales, ello debido a que el valor de Sig. Bilateral fue menor al margen de error

0.05; se aplicara la prueba estadística de Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables de estudio.

6.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ho: La Gestión Administrativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

H1: La Gestión Administrativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

Correlaciones				
			Gestión Administrativa	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	0,756**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	22	22
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	22	22

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

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.756** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que La Gestión Administrativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

6.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H₀: La Planeación se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

H₁: La Planeación se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

Correlaciones				
			Planeación	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	0.584**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	22	22
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0.584**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	22	22

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.584** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que La Planeación se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

6.2.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: La Organización se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

H₁: La Organización se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

Correlaciones				
			Organización	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	0.642**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	22	22
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0.642**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	22	22

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

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.642** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que La Organización se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

6.2.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: La Dirección se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

H₁: La Dirección se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

Correlaciones				
			Dirección	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	0.897
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	22	22
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0.897	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	22	22

***. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*
 Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.897** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que La Dirección se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

6.2.5. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H₀: El Control se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

H₁: El Control se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

Correlaciones				
			Control	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	0.709
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	22	22
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0.709	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	22	22

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

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.709** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que El Control se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

CAPITULO VII: DISCUSION DE RESULTADOS

La presente investigación sobre el : La gestión administrativa y el clima organizacional en la empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020 ; tuvo como principal objetivo: Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020. Los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.756** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Gestión Administrativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020, en cuanto a los resultados obtenidos en las dimensión Planeación, Organización, Dirección, Control se concluyo que existen deficiencias en algunos procesos administrativos trayendo esto como consecuencia que el clima organizacional no sea el adecuado, de esta manera concordamos con la investigación de Bermúdez (2002). En su tesis: La Gestión Administrativa y clima organizacional, para la Aduana Principal de las Piedras-Paraguaná (trabajo de grado para optar al título de especialista en contaduría en la Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado), la investigación fue de tipo Aplicativo. Cuyo objetivo principal es Diseñar un modelo de estrategia corporativa para las Aduana Principal de las Piedras Paraguaná. Se concluye que la gestión administrativa es vital para mantener una institución direccionada con un adecuado clima organizacional, y asi mismo

mantenerse competitivo en el mercado, de tal manera que la gestión administrativa sepa de qué manera enfocarse para poder direccionarse. Como también concordamos con la investigación de Díaz (2014). En su tesis: La gestión administrativa y la relación con el Clima Organizacional, (realizó la tesis para optar al grado de Doctor en Ciencias Psicológicas) en la Universidad de la Habana - Cuba. Cuyo objetivo fue propiciar el desarrollo organizacional, a través de un procedimiento de evaluación potencial para el desarrollo, mediante la investigación fue de tipo Aplicativo. Se concluye que la propuesta metodológica para la Gestión administrativa y un buen clima organizacional se elabora desarrollando un marco conceptual que define como objeto de estudio la relación Individuo-trabajo-organización. La propuesta metodológica ofrece un procedimiento para la gestión integrada de recursos humanos, pues los resultados de los programas de gestión administrativa son utilizados para múltiples fines de gestión.

CONCLUSIONES

- 1) De los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.756** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que La Gestión Administrativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020
- 2) En cuanto a la Planeación, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.584** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que La Planeación se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020
- 3) En cuanto a la Organización, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.642** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que La Organización se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020
- 4) En cuanto a la Dirección, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.897** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que La Dirección se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020
- 5) En cuanto a la Control, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.709** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que El Control se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

RECOMENDACIONES

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación, recomiendo lo siguiente:

Primero. Se recomienda aplicar técnicas administrativas adecuadas que permita una buena gestión empresarial para el desarrollo de la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L.

Segundo. Planificación, Se recomienda evaluar los resultados económicos y financieros trimestralmente para poder hacer una toma de decisión adecuada y en beneficio del desarrollo de la empresa.

Tercero. Organización, Se recomienda mejorar la estructura y procesos con la finalidad de realizar una mejor gestión empresarial y por ende conseguir el desarrollo económico de la empresa.

Cuarto. Dirección, Se recomienda asistir a capacitaciones relacionados con temas de crecimiento económico sobre todos a los jefes de áreas de las diferentes unidades de gestión de la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L.

Quinto. Control, Se recomienda ser mas estricto con el control de entrada y salida de los empleados para mejorar la productividad, con seguimiento de horarios, grupos de acceso, zonas permitidas/restringidas y la certeza de un incremento en la productividad de la empresa.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Ander-Egg, E. (1998). Introducción a las Técnicas de Investigación Social Buenos Aires: Humanitas.
- Alecoy, T. (2011) Las culturas exitosas forjan prosperidad económica desde la concepción del individuo. Chile: Editorial lulú.
- Alvarado. Bernárdez, M. (2007) Desempeño Organizacional: Conceptos y herramientas para la Mejora, Creación e Incubación de Nuevas Organizaciones, Estados Unidos de América: Global Business Press.
- Balcarcel (2011), en su informe final de investigación titulado Clima organizacional y su incidencia en las relaciones laborales del recurso humano en los proyectos urbanísticos en la ciudad de Quetzaltenango (Estudio realizado en el proyecto urbanístico el pedregal)
- Bermúdez (2002). En su tesis: La Gestión Administrativa y clima organizacional, para la Aduana Principal de las Piedras-Paraguaná (trabajo de grado para optar al título de especialista en contaduría en la Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado)
- Bernal, César A. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Bravo, Fraj y Martínez (2005), en su tesis: La importancia del factor medioambiental en las estrategias corporativa y de marketing: una aplicación al sector de bienes de consumo. Universidad de Zaragoza España.
- Carrasco, S. (2007) Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación Perú: Editorial Chávez Bareiro, M.R.,
- Carrasco, S. 2008. Metodología de la Investigación Científica. Lima: editorial San Marcos, p. 220.
- Cegarra, J. (2004) Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Chiavenato (1999). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, QUINTA EDICIÓN – Noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006) Introducción a la Teoría General de la Administración 7° Ed. Corea: McGraw-Hill Interamericana.

- Clonninger, S. (2014) Teorías de la Personalidad. México: Prentice Hall México.
- Collins, D. (2007) Estrategias Corporativas: Un enfoque basado en los Recursos. 2ª ed. Reino Unido: S.a. McGraw-Hill e Interamericana de España.
- CONCEPTO DE. (01 de 2015). <http://concepto.de/>. Obtenido de <http://concepto.de/trabajador/>
- Crespín (2012) en su tesis Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región del Callao. (para obtener el grado en Maestría en Educación con Mención en Gestión educativa) Universidad de Piura.
- Cruz Rubio, M. (2012). El análisis documental: Indización y resumen en bases de datos especializadas. CINDOC-CSIC.
- DEFENSORÍA DEL PUEBLO. (16 de 05 de 2014). Entre el deber público y los intereses personales de un funcionario. Obtenido
- Díaz (2014). En su tesis: La gestión administrativa y la relación con el Clima Organizacional, (realizo la tesis para optar al grado de Doctor en Ciencias Psicológicas) en la Universidad de la Habana – Cuba
- Fernández, C. y Baptista, M. (2010) Metodología de la Investigación 5º Edición. México: Mc Graw Hill.
- García Ferrando (1996), La encuesta en García Ferrando, M. et al.: El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de la investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1996. (págs. 158 a 170).
- Gómez, V. (2013). Tesis: Gestión administrativa y el financiamiento. Tesis presentada para obtener el grado académico de Maestro en la Universidad de Colombia.
- Gordillo Varela, C. A. (2019). Propuesta para definir las variables y características en un estudio de factibilidad para la creación de una empresa transportadora de carga terrestre. Universidad Santiago de Cali.
- Grande y Abascal (2017), Del Libro: Fundamentos y técnicas de investigación comercial, Editorial: ESIC Editorial, Madrid. España. 2017.
- Hernández Sampieri, R. (1996). Metodología de la investigación. México: Mc -Graw
- Hrebiniak, L. (2007) Asegúrese de que la estrategia funciones. Norma Editorial, pg.486.
- Palma, S. (2000) Motivación y Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias. Recuperado de

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf 41

- Jorge (2007) Capital social Y Valores En La Organización Sustentable. Buenos Aires: Ediciones Granica. Hernández, R.,
- Malhotra (2004), Del libro: Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado, Cuarta Edición, de Malhotra Naresh, Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2004, Págs. 115 y 168
- Manosalvas. (2015), en su tesis titulada Clima organizacional en una empresa de Lima.
- Palma (2000) con su tesis: La Gestión Administrativa y Clima Organizacional en el personal de Entidades Universitarias de Lima
- Pérez, J. y Carballo (2007) ¿Qué es crear valor para los accionista? Manual para no financiero. Madrid: Esic editorial.
- Pérez, M. (2010) Diccionario de Administración 6^a ed. Perú: Editorial San Marcos.
- Pineda Medina, J.A.(2011).Características de la gestión de políticas públicas municipales realizada por las regidoras que conformanlaredderegidorasruralesdePiura.Lima-Perú:PontificiaUniversidad Católica del Perú.
- Porret, M. (2014) Gestión de Personas: Manual Para Gestión del Capital Humano en Las Organizaciones. 6^oEdición. Esic Editorial.
- Ramírez (1997). Metodología de la información. [Documento en línea]. Recuperado el 13 de junio del 2011, de <http://www.slideshare.net/oladys/anlisis-de-un-informede-investigacion>
- Ramos y Romaní (2013). En su tesis: Gestión administrativa y su relación con el Clima organizacional entre docentes de las instituciones educativas del Distrito de San Juan de Miraflores-Ugel 01-2012, (para obtener el grado de magister en educación con mención en administración de la educación) en la Universidad Cesar Vallejo de los Olivos.
- Segredo y Pérez (2003) con su tesis El clima organizacional en el desarrollo de los sistemas organizativos (Tesis para obtener el Título de Licenciado en Recursos Humanos) de la Universidad de Oriente en Santiago de Cuba
- Según López (2013), en su investigación, Clima organizacional en una cooperativa de ahorro y crédito afiliada a Micoope.

Valle Gastaminza DF (2002). Análisis y tratamiento documental en medios de comunicación impresos en la era digital [artículo en línea]. Cuadernos de documentación multimedia 2002;12. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/multidoc/verano/material/Felix.htm>
Consultado: 23 de septiembre del 2003

Vargas (2013) en su tesis titulada, Clima organizacional en la municipalidad de Lima.

ANEXO

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>La gestión administrativa y el clima organizacional en la empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L., Región Ucayali, Año 2020</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL:</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020 ?</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Planeación y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Organización y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Dirección y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el Control y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020?</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL:</u></p> <p>-Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Describir el nivel de relación entre la Planeación y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>Identificar el nivel de relación entre la Organización y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>Establecer el nivel de relación entre la Dirección y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>Precisar el nivel de relación entre el Control y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL</u></p> <p>La -Gestión Administrativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>La Planeación se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>La Organización se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>La Dirección se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>El Control se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020</p>	<p style="text-align: center;"><u>VARIABLE “X”</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Gestión Administrativa</u></p> <p>Planeación Organización Dirección Control</p> <p style="text-align: center;"><u>VARIABLE “Y”</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Clima Organizacional</u></p> <p>Liderazgo Motivación Reciprocidad Participación</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Correlacional</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>METODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético – Deductivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Descriptivo, No experimental</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>POBLACIÓN: La población esta compuesta por 22 trabajadores de la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>MUESTRA: El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 22 trabajadores de la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020</p>

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Gestión Administrativa.

Objetivo: Conocer la Gestión Administrativa en la Empresa Delcardavid

Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

PARTE: Gestión Administrativa

	Dimensiones/Items	1	2	3
Planeación				
1	La Institución formula sus Planes a corto mediano y largo plazo en función de sus Objetivos			
2	La institución traza y da a conocer las Políticas institucionales			
3	Los Presupuestos se ejecutan en función a los objetivos y metas			
Organización				
4	Las Estructuras están diseñadas en función a sus objetivos y base legal existente			
5	Los Puestos son ocupados en función de las competencias de los trabajadores			
6	Se cuenta con Manual de Funciones, y se desarrollan en función de ello			
Dirección				
7	Los trabajadores reciben reconocimiento como motivación por su desempeño y logros			
8	Los Jefes desarrollan dotes de Liderazgo			
9	Se desarrolla el Trabajo en equipo para solucionar los problemas y tomar mejores decisiones			
Control				
10	Es de entero conocimiento las normas, directivas, manuales y otros documentos de gestión de la institución			
11	Se llevan a cabo procesos de revisión y /o verificación de los procesos internos			
12	Se realiza seguimiento a manera de evaluación de las actividades para verificar el cumplimiento de las metas			

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Clima Organizacional.

Objetivo: Conocer el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020.

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

PARTE: Clima Organizacional.

	Dimensiones/Items	1	2	3
Liderazgo				
1	Cree usted que los procesos que realizan facilitan el logro de los objetivos			
2	La gerencia facilita con acciones el movimiento de un grupo de personas hacia el logro de una meta en común			
3	Conoce usted la visión que tiene la institución			
Motivación				
4	Las condiciones de trabajo son buenas que permite con el desarrollo de las actividades.			
5	Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo			
6	El colaborador es más eficiente cuando trabajan en conjunto.			
Reciprocidad				
7	Mantiene buena comunicación y atención con sus compañeros de trabajo			
8	Ha recibido capacitaciones orientadas a mejorar su desempeño laboral			
9	Su institución le brinda oportunidades para crecer personal y profesionalmente			
Participación				
10	Se considera comprometido con la institución			
11	Esta satisfecho con su desempeño en la empresa			
12	Toman en cuenta tus ideas para contribuir en el desarrollo de la institución			

ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : PEREZ RIOS, ESTHER JUDITH
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTORA
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Alas Peruanas
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ELCARDAVID CONSTRUCCIONES E.I.R.L, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2020".
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : JUAN CARLOS RIOS ARRIAGA.
- 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 - a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d) De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

: 18.8
: Muy BUENO
: APLICAR
Lugar y Fecha:

Esther Rios
Firma y Post firma del experto



DNI: 00006523

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : VERDE VENTURO, JOSE
 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL UCAYALI
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ELCARDVID CONSTRUCCIONES E.I.R.L, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2020".
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : JUAN CARLOS RIOS ARRIAGA.
 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					8	40
Total						48

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 19.2
 VALORACIÓN CUALITATIVA : EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICAR

Lugar y Fecha:



 Firma y Post firma del experto

DNI: 22665393



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES
1.2. GRADO ACADÉMICO
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Brayza Sondorol, Rosa Brayon
Doctora
Universidad Nacional de Ucayali
: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ELCARDIVID CONSTRUCCIONES E.I.R.L, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2020".

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO
1.6. DOCTORADO
1.7. MENCIÓN
1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO
1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD

: JUAN CARLOS RIOS ARRIAGA.
: DOCTOR EN ADMINISTRACION
: DOCTOR EN ADMINISTRACION
: ENCUESTA
:
b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar)

c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

: *18.8*
: *Muy Bueno*
: *Aplicar*

Lugar y Fecha:

[Firma]
Firma y Post firma del experto



DNI: *42805844*

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : RUIZ BARTHA CHERYL
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ELCARDAVID CONSTRUCCIONES E.I.R.L, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2020".
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : JUAN CARLOS RIOS ARRIAGA.
- 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
- d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					8	40
Total						48

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 19,2
 VALORACIÓN CUALITATIVA : EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICAR

Lugar y Fecha:



 Firma y Post firma del experto

DNI: 40424182



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : CASTILLO DE LIMA MARIN MICAELA
 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTORA
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ELCARDAVID CONSTRUCCIONES E.I.R.L, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2020".
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : JUAN CARLOS RIOS ARRIAGA.
 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

: 18.8
: MUY BUENO
: APLICAR

Lugar y Fecha:

Firma y Post. firma del experto

DNI: 21141321



ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

NRO. ORD.	GRADO, NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	CALIFICATIVO
01	Dr. Verde Venturo, Jose	19.20
02	Dr. Cheryl Ruz Bartra	19.20
03	Dr. Castillo de Lima Maria M.	18.80
04	Dr. Braga Sandoval, Roger B.	18.80
05	Dr. Perez Rios, Esther Judith	18.80
	Promedio del calificativo	18.96

Interpretación: El promedio obtenido del juicio de expertos fue de: **18.96**, lo que significa **alta validación**.

ANEXO N° 05: DATA PROCESADA

N°	DATOS PROCESADOS																							
	Gestión Administrativa												Clima Organizacional											
	Planeación			Organización			Dirección			Control			Liderazgo			Motivación			Reciprocidad			Participación		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	3	1	2	1	1
2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	1
4	3	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2
5	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3
6	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1
7	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2
8	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1
9	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	2	1	2	3	2
10	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1
11	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	1	1
12	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2
13	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	1	1	2	3
14	3	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2
15	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	1	3	3	2	1	2	1	3	2	3
16	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3
17	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2
18	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	3
19	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	2
20	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	3
21	3	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3
22	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	1	3

ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Mg. RIOS ARRIAGA, JUAN CARLOS**, de la Universidad Alas Peruanas. La meta de este estudio es: **Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 50 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Mg. RIOS ARRIAGA, JUAN CARLOS**. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a **Mg. RIOS ARRIAGA, JUAN CARLOS**.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

DECLARACIÓN JURADA TESIS

Yo, **Mg. RIOS ARRIAGA, JUAN CARLOS** estudiante del Programa de Maestría en DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN de la Universidad Alas Peruanas con Código N°....., identificado con DNI:.....con la Tesis titulada:

La gestión administrativa y el clima organizacional en la empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020

Declaro bajo juramento que:

- 1).- La tesis es de mi autoría.
- 2).- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3).- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y Por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Yarinacocha,de.....del 20....

Firma:.....

DNI:.....

