

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores en la
Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora : Bach. ARTICA BEJARANO ROSSELYN
Bach. CURASMA DE LA CRUZ ANA LIZ

Asesor : Mtro. Alvarado Canturin Doris Isabel

Línea de investigación

institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y

Culminación : 28/10/2022 al 27/10/2023

Huancayo - Perú

2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
TESIS

Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores en la
Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023

PRESENTADA POR:
Bach. ARTICA BEJARANO ROSSELYN
Bach. CURASMA DE LA CRUZ ANA LIZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO

DECANO : _____
Dr.

PRIMER
MIEMBRO : _____
Dr.

SEGUNDO
MIEMBRO : _____
Mg.

TERCER
MIEMBRO : _____
Mg.

Huancayo, 20 de febrero del 2024

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
TESIS

Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores en la
Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023

PRESENTADA POR:

Bach. ARTICA BEJARANO ROSSELYN
Bach. CURASMA DE LA CRUZ ANA LIZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

ASESORA:
Mtro. Alvarado Canturin Doris Isabel

DEDICATORIA

A nuestros padres por su constante aliento y por su incondicional apoyo que nos impulsaron culminar con nuestro propósito investigativo.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a nuestro supremo creador por darnos sapiencia y salud y por guiarnos por el sendero del bien

A nuestros padres por darnos su apoyo moral en la culminación de nuestra carrera profesional.

A nuestros maestros por su constante guía y consejos en nuestra formación profesional.

A nuestra asesora Maestra Doris Alvarado Canturin por su dedicación y asesoría para la culminación de nuestra tesis.

Rosselyn y Ana Liz

CONSTANCIA DE SIMILITUD



CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0378 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : Bach. ARTICA BEJARANO ROSSELYN
Bach. CURASMA DE LA CRUZ ANA LIZ

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : Mtro. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

Fue analizado con fecha 27/08/2024; con 131 págs.; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 28 de agosto del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINGAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPITULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Delimitación del problema	4
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Problema General	4
1.3.2. Problemas Específicos.....	4
1.4. Justificación.....	5
1.4.1. Social.....	5
1.4.2. Teórica	5
1.4.3. Metodológica.....	6
1.5. Objetivos	6
1.5.1. Objetivo General	6
1.5.2. Objetivo Específico	6
CAPITULO II	8
MARCO TEORICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.2. Bases Teóricas o Científicas	16
2.3 Marco Conceptual	30
CAPITULO III	32
HIPÓTESIS.....	32
3.1. Hipótesis General	32
3.2. Hipótesis Específica	32
3.3. Variables (definición conceptual y operacional)	33
3.3.2. Matriz de Operacionalización de variables	34
CAPITULO IV	36
METODOLOGÍA	36
4.1. Método de investigación	36

4.2. Tipo de investigación	37
4.3. Nivel de Investigación.....	37
4.4. Diseño de Investigación	37
4.5. Población y Muestra.....	38
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	39
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	44
4.8. Aspectos éticos de la Investigación	45
CAPITULO V	46
RESULTADOS	46
5.1. Descripción de resultados.....	46
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	90
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	91

Contenido de tablas

No

Tabla 01	Variable Gestión administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.	39
Tabla 02	Dimensión Planeación de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.	40
Tabla 03	Dimensión Organización de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.	42
Tabla 04	Dimensión Dirección de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023	43
Tabla 05	Dimensión Control de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023	45
Tabla 06	Variable Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.	46
Tabla 07	Dimensión Ambiente laboral del Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023	46
Tabla 08	Dimensión Conflicto del laboral del Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023	47

Tabla 09

Contenido de figuras

No

Figura 01	Variable Gestión administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.	39
Figura 02	Dimensión Planeación de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.	40
Figura 03	Dimensión Organización de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.	42
Figura 04	Dimensión Dirección de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023	43
Figura 05	Dimensión Control de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023	44
Figura 06	Variable Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.	45
Figura 07	Dimensión Ambiente laboral del Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023	46
Figura 08	Dimensión Conflicto del laboral del Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023	47

Resumen

En la investigación titulada Gestión Administrativa y Clima Laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023 se planteó como objetivo Establecer la relación que existe entre Gestión Administrativa y Clima Laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023, la misma que fue desarrollada teniendo como método general el científico y como métodos específicos el método hipotético deductivo, considerando el tipo de investigación básica, con un nivel correlacional y de diseño no experimental, no se manipularon ninguna de las variables gestión administrativa y clima laboral; la población estuvo conformada por 62 trabajadores con una muestra no probabilístico de tipo censal de 62 trabajadores a quienes a través de la encuesta se aplicó dos cuestionarios; una para medir la variable gestión administrativa compuesta por 20 ítems y otra para la variable clima laboral compuesta por 18 ítems; las cuales fueron sometidas a la validez y confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach. Respecto a los resultados los trabajadores perciben en un 58.1% estar de acuerdo con la gestión administrativa en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023 y con relación al clima laboral, el 37.1% opinan que están frecuentemente de acuerdo con el clima laboral en la institución. La conclusión a la que se arribó fue: existe una relación directa y significativa entre Gestión Administrativa y Clima Laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023, por lo tanto “A mejor Gestión Administrativa, mejor Clima Laboral”, sustentada con un coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde $r_s = 0,550$.

Palabras clave: Gestión administrativa, clima laboral

Abstract

In the research titled “Administrative Management and Work Environment of the workers in the Huancayo Benevolent Society - 2023”, the objective was to determine the relationship that exists between Administrative Management and the Work Environment of the workers in the Huancayo Beneficent Society – 2023, the same that was developed with the scientific method as general method and the inductive-deductive method as specific methods, considering the type of basic research, with a correlational level and non-experimental design, where none of the administrative management and work environment variables were manipulated; The population was made up of 62 workers with a non-probabilistic census-type sample of 62 workers to whom two questionnaires were applied through the survey; one to measure the administrative management variable composed of 20 items and another for the work environment variable composed of 18 items; which were subjected to validity and reliability using Cronbach's Alpha. Regarding the results, 58% of the workers perceive that they agree with the administrative management at the Huancayo Charitable Society - 2023 and in relation to the work environment, 37.1% believe that they frequently agree with the work environment in the institution.

Keywords: Administrative management, work environment

Introducción

Actualmente en los trabajadores de la sociedad de beneficencia de Huancayo se viene presentando problemas relacionados con el clima laboral, por ejemplo se tiene incorporación de nuevo personal sin tener en cuenta el proceso de selección donde se establece el perfil profesional, lo que provoca el desconocimiento en el cumplimiento de funciones, conflictos entre trabajadores antiguos con los nuevos ingresantes, también se viene observando una desacertada asignación de personal en los diversos puestos de trabajo; todo ello propicia un clima laboral desfavorable, a causa de una inadecuada gestión administrativa, donde no se toma en cuenta la planificación, organización, dirección y el control en el conjunto de tareas y actividades institucionales y fundamentalmente el potencial humano con que cuenta la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.

La presente investigación está relacionado a la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, 2023.

El objetivo que se busca con la presente investigación fue establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo 2023.

En el desarrollo de la investigación se empleó el método científico como método general y como métodos específicos el hipotético deductivo, el nivel de investigación correlacional, para determinar la muestra se tomó en consideración la población de 62 trabajadores, se utilizó como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario, las preguntas fueron medidas a través de respuestas ordinales, y para obtener los datos utilizó el programa del Excel.

El contenido de la investigación presenta el siguiente esquema:

El desarrollo del primer capítulo está compuesto por la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, determinación de los objetivos y de la delimitación y justificación del trabajo.

El desarrollo del segundo capítulo está dado por la descripción de marco teórico y dentro de ella se desarrolló los antecedentes de la investigación, las bases teóricas de nuestro tema de investigación considerando las variables de estudio gestión administrativa y clima laboral, así también la descripción de los principales conceptos teóricos empleados en el estudio.

En el tercer capítulo se desarrolla la formulación de la hipótesis de la investigación y la operacionalización de las variables estudiadas.

En el cuarto capítulo se desarrolla la metodología, empleada en la que se precisa el método utilizado, el tipo, nivel y diseño de la investigación, identificando la población y muestra, además de la descripción de los procedimientos estadísticos y los instrumentos que se utilizaron y las consideraciones de la ética en la investigación.

En el quinto capítulo se considera la descripción de los resultados, la contrastación de las hipótesis de la investigación. La discusión de resultados.

Finalmente se presentan las conclusiones de la investigación y las correspondientes recomendaciones. Así como los anexos que sustentan la investigación.

.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática

En los últimos tiempos las organizaciones vienen desarrollando su gestión aplicando una serie de nuevas teorías y buenas prácticas, a fin de lograr los objetivos estratégicos propuestos en su etapa de planificación. En este sentido Sandoya y Sarabia (2022) señalan que la gestión administrativa se constituye en una herramienta principal para lograr el crecimiento y desarrollo económico de toda empresa, esta gestión influye de manera muy significativa en cada una de las actividades que realizan los trabajadores y así ayudan a mejorar el clima laboral en las organizaciones empresariales.

En el panorama nacional que viene advirtiendo que las organizaciones que están desarrollándose con más notoriedad, son aquellas que vienen empleando el proceso administrativo en su gestión; por tanto, propiciando un adecuado clima laboral al interior de la organización. Roncal (2020) sostiene que existe un nivel positivo alto entre el clima laboral y la gestión administrativa lo que evidencia que existe una relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores de una institución, evidenciando de esta forma que el factor humano es un activo fundamental para todo tipo de organización

y que permite mejorar y transformar los servicios y bienes, por lo que toda organización debe contar con un buen clima laboral para potenciar la productividad y competitividad empresarial.

En el ámbito regional, es preciso indicar que desde hace mucho tiempo se viene resaltando lo significativo que resulta una acertada gestión administrativa particularmente en las entidades públicas, lo que redonda en un clima laboral armonioso y propicio para un buen desarrollo del personal, lo que permite el logro de objetivos y metas institucionales. Consecuentemente al no tener un clima armonioso, al percibir la satisfacción de los trabajadores, éstos transmiten ese desánimo a las personas que requieren ser atendidos por la entidad.

La Sociedad de Beneficencia de Huancayo cuenta con trabajadores que laboran en diferentes áreas profesionales, algunos cuentan con años de experiencia laboral y muchos de ellos recién vienen empezando a laborar, entre ellos se observa que los trabajadores no se sienten bien debido al clima laboral desfavorable que presenta la institución, originado por la inadecuada gestión administrativa practicada por quienes tienen la responsabilidad de dirigir la institución.

Por otro lado, se observa que ciertos empleados no se responsabilizan de sus diferentes desempeños y resultados que amerita su cargo; los estilos que se practica por parte de ciertos funcionarios y jefes para dar las órdenes no son claras y hace que el trabajador tenga una percepción errada, provocando así un mal desenvolvimiento en sus tareas.

Las funciones de los empleados no están claramente definidas en las diversas áreas funcionales, debido a que existe personal operativo nombrado que reciben un sueldo mínimo y algunos administrativos perciben remuneraciones más altas; así mismo,

también se observa que existe personal contratado cuyo sueldo es diferenciado en comparación con el personal nombrado. Este hecho viene provocando una mala relación entre los trabajadores de la institución, demostrando con ello que no existe una acertada política salarial.

Por otra parte, la directora de la Unidad del Personal es personal contratado por concurso CAS, que es la encargada de gestionar el bienestar social de los trabajadores de la institución, y dentro de sus funciones esta realizar charlas para mejorar la comunicación eficaz, mejorar el estado de ánimo del personal postpandemia, eventos en la que debe asistir todo el personal, pero cuando se convoca a las personas no asisten en particular los trabajadores que son nombrados, algunos se aferran a su actividad de lo que hacían antes y no quieren participar o se molestan por las actividades que realizan.

Considerando que una parte de los empleados no participan de las charlas, eso genera que haya un clima laboral inadecuado en la beneficencia, o en el cargo que tiene no se desempeña bien en hacer rápido los tramites documentarios o algunos informes que se requiere de forma inmediata, en otros casos lo dejan pendientes para el siguiente día, pero eso no es adecuado como profesionales que son, ya se ocupan en hacer otras cosas como estar en el celular o salir a conversar con otros colegas, que eso no beneficia a la institución y hace que se vea deficiente.

Respecto al personal administrativo nombrado, algunos de ellos a pesar de que ya tienen una edad mayor siguen preparándose y actualizando en las tecnologías modernas, pero la mayoría de ellos no lo hacen. Por otra parte, el personal administrativo conformada por jóvenes que son titulados o con maestrías, se vienen preparándose en tecnologías y conocimientos, esto genera que no hay una inadecuada comunicación porque al momento de tramitar o pedir algunos documentos a diferentes oficinas, los

trabajadores no preparados demoran el trámite o en su defecto lo realizan con fallas y errores.

Según se observa en la institución, se advierte que los colaboradores no realizan sus labores en concordancia a una acertada organización, notándose en ello la ausencia de la planificación, organización, dirección y el control correspondiente a fin de promover un armonioso clima laboral del personal de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación se realizó en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, ubicado en Jr. Cuzco N°1576 en el distrito y provincia de Huancayo, región de Junín.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación se ejecutó a partir del mes de abril a diciembre del 2023.

1.2.3. Delimitación conceptual.

La investigación consideró las variables de estudio: Gestión administrativa y Clima laboral, cada una de estas variables integradas con sus respectivas dimensiones.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la planeación y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023?
- b) ¿Qué relación existe entre la organización y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023?

c) ¿Qué relación existe entre la dirección y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023?

d) ¿Qué relación existe entre el control y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La investigación se justifica debido a que en muchas entidades públicas la gestión administrativa no es adecuada, lo que hace que los trabajadores no perciban un clima laboral armonioso y que trae como consecuencia una mala ejecución de las tareas de los trabajadores en la organización, afectando de manera significativa la productividad de la institución. El estudio permite a la Sociedad de Beneficencia de Huancayo cumplir con sus objetivos institucionales y promover un buen clima laboral, lo que permitirá brindar un buen servicio a sus usuarios beneficiarios. También es de mucha utilidad para la sociedad, porque los resultados servirán a otras sociedades similares a fin de proponer recomendaciones para afrontar problemas parecidos. El estudio permitirá brindar un mejor servicio a los beneficiarios quienes son personas adultas y ancianas de escasos recursos, a las señoritas y niñas abandonadas, a los jóvenes desprotegidos que hayan cometido faltas.

1.4.2. Teórica

La investigación se justifica teóricamente ya que existe abundante teoría respecto a la gestión administrativa y clima laboral, ahora en la actualidad es un tema de gran importancia para las empresas, por lo que es muy importante hacer esta investigación con la finalidad de hacer mejoras en el tema de gestión administrativa y clima laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, ya que este trabajo se utilizará historial y también beneficiará a posteriores trabajos de investigación referente a este tema.

Pérez (2013) define a la gestión administrativa como el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, dirigir, coordinar y controlar.

La variable clima laboral será abordada desde la propuesta teórica sustentada por Williams (2013) quien menciona que el clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta.

1.4.3. Metodológica

Para la ejecución de la investigación se elaboró instrumentos con la información existente, dos cuestionarios respecto a la gestión administrativa y el clima laboral, las mismas que fueron organizadas de manera sistemática, correspondiente al tipo básico y de nivel correlacional; lo que servirá definitivamente a quienes se encausen en realizar trabajos de investigación relacionados a las dos variables estudiadas especialmente para investigaciones en instituciones públicas. En el estudio se empleó el método científico y como métodos específicos el análisis; y en el tratamiento de los datos se empleó la estadística descriptiva e inferencial, a fin de sustentar la relación entre las dos variables de estudio.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.

1.5.2. Objetivo Específico

- a) Establecer la relación entre la planeación y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.

- b) Establecer la relación entre la organización y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.
- c) Establecer la relación entre la dirección y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.
- d) Establecer la relación entre el control y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Bustamante (2021), en su investigación *Relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Unidad Educativa Particular San José "La Salle"* ubicada en el cantón de Latacunga, provincia de Cotopaxi. Para obtener el grado académico de Maestra en Administración, el objetivo fue analizar la relación entre la administración empresarial y el ambiente laboral, en un estudio realizado con una muestra de 88 empleados mediante una investigación no experimental de tipo transversal utilizando una encuesta como instrumento de medición. Los resultados mostraron que la gestión administrativa es menos desarrollada en comparación con el clima laboral. Se encontró que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.858 con un nivel de significancia del 0.01, indicando una correlación muy fuerte entre las variables. Se concluye que la gestión administrativa juega un papel fundamental dentro de una organización.

Hidalgo (2021) realizó su investigación titulada *Gestión Administrativa y Clima Organizacional en la Unidad Educativa "José Jesús Ocampo Salazar" Guayaquil,*

Ecuador, 2020. Para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, tuvo como objetivo Establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020; siendo una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental tipo correlacional, desarrollada con 34 profesores de una unidad educativa de Guayaquil, Ecuador, utilizando como la encuesta para recopilar información mediante dos cuestionarios uno para cada variable de estudio y cuyo análisis se desarrolló con el programa estadístico SPSS V22. En los resultados se halló un predominio del nivel alto con el 88,2% en las variables gestión administrativa y clima laboral. En esa línea se comprobó la existencia de relación significativa entre la gestión administrativa y clima laboral de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil, 2020. Donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,744**; y la sig. = 0,000 < 0.01, indicó una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01. Así mismo se halló relación significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones de Estructura (0,603**); Recompensa (0,681**); Relaciones (0,627**) e Identidad (0,584**) siendo correlaciones directas y significativas al nivel 0.01.

Arguello (2019) en su tesis *Gestión Administrativa y Clima Organizacional de los Docentes en una Institución Educativa de Guayaquil 2018*. Para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación. presentó como objetivo general: Establecer la relación de la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018. La hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018. La Investigación realizada es de tipo no experimental, con el diseño correlacional asociativo, la población fue de 20 docentes para los cuales se les empleo un cuestionario de gestión administrativa y un

cuestionario de clima organizacional con sus dimensiones, validado mediante la escala ordinal de Likert con Alfa de Crombach, proyectando un resultado de 0,973 para la variable gestión y 0.978 para la variable clima, los datos obtenidos se dieron a conocer mediante la presentación de tablas y estadísticos descriptivos así como estadísticos correlacionales (ρ) de Spearman. Los resultados de la tabla general nos especifican que valores de (ρ) es 0.738 (existe correlación positiva considerable) y el valor de significación (sig) es 0.000, la investigación finaliza evidenciando que la gestión administrativa si tiene relación significativa con el clima organizacional de una institución educativa de Guayaquil 2018.

León (2019) en su investigación titulada *Clima Organizacional y Gestión Administrativa de los Docentes de una Unidad Educativa Daule - Ecuador, 2018*, para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018. La investigación planteó la hipótesis: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Daule, Ecuador, 2018. La población de estudio corresponde a 20 docentes siendo no probabilística intencional o por conveniencia. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Se validaron los cuestionarios a través del Alfa de Cronbach con valor de 0,943 para el instrumento de medición del clima organizacional y 0,710 para el instrumento que mide la gestión administrativa, las escalas de las encuestas estaban conformadas por 20 ítems con escala tipo Likert para cuestionario del clima organizacional y 30 ítems con escala tipo Likert para e cuestionario de la gestión administrativa. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de

cruzadas y las hipótesis se comprobaron con el coeficiente correlacional Rho de Spearman. Los resultados correlacionales de la tabla 7, muestran que los valores p: 0,561 y Rho -0,138 determinan que no existe relación entre las variables. Por lo tanto, la investigación concluye que el clima organizacional no se relaciona con la gestión administrativa en la unidad educativa Adriana Fuentes, Daule, 2018.

Lazo y Macas (2018) "Propuesta de Mejoras en Gestión Administrativa en la Empresa Modernmueble S.A, ciudad de Guayaquil" fue realizada para obtener el título de Ingeniería Comercial en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Su objetivo fue optimizar la gestión administrativa mediante la creación de un manual de procedimientos y funciones. Utilizando una metodología no experimental, descriptiva, exploratoria, deductiva y mixta, y con una muestra de 1530 personas, los instrumentos empleados fueron la ficha de observación, la entrevista y el cuestionario. Los resultados indicaron que el manual diseñado permite capacitar, implementar estrategias, organizar y conocer a los empleados y la administración de la empresa.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Ascencio (2022) La investigación "*Gestión Administrativa y Clima Laboral de una Institución Educativa Privada, Ate – 2021*", realizada para obtener el grado de maestro en Administración de Negocios en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo identificar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral. Utilizando un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 109 colaboradores. Se aplicó una encuesta basada en un cuestionario con 69 ítems. Los resultados mostraron una relación moderada entre la gestión administrativa y el clima laboral (correlación de 0.682) y otros aspectos como planeación (0.693), organización (0.636), dirección (0.676) y control (0.563), todos

con una significancia menor a 0.05. Se concluyó que una mejor gestión administrativa mejora el clima laboral en la institución.

Medina y Coloma (2021), La tesis "*Gestión Administrativa y el Clima Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021*", realizada en la Universidad José Carlos Mariátegui, tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral. El estudio, de tipo básico, incluyó una muestra de 20 trabajadores y utilizó una encuesta para recopilar información. Se analizaron dimensiones de la gestión administrativa (control, dirección, organización, planeación) y del clima laboral (condiciones laborales, comunicación, supervisión, involucramiento laboral, autorrealización).

Los resultados indicaron una correlación positiva y significativa entre gestión administrativa y clima laboral ($p\text{-valor} = 0.041 < 0.05$, coeficiente de Spearman $r = 0.461$). Específicamente, se encontraron correlaciones positivas y moderadas entre planeación y clima laboral ($r = 0.371$), organización y clima laboral ($r = 0.340$), dirección y clima laboral ($r = 0.385$), y una correlación positiva alta entre control y clima laboral ($r = 0.642$). La conclusión principal es que existe una relación significativa entre gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Islay.

Calderón (2020) En la investigación "*Gestión Administrativa y Clima Laboral en los Trabajadores de la Oficina de Administración en la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019*", realizada para obtener el título en Administración Gestión Pública y Desarrollo Social en la Universidad Nacional de Moquegua, tuvo como objetivo establecer la relación entre gestión administrativa y clima laboral. El estudio, de tipo básico y diseño no experimental y transaccional con enfoque cuantitativo, incluyó a una muestra censal de 85 trabajadores administrativos.

Las conclusiones del estudio fueron:

Existe una relación significativa entre gestión administrativa y clima laboral, con un nivel de confianza del 95% y un chi cuadrado de 0.000, indicando que una mejor gestión administrativa se asocia con un mejor clima laboral.

La dimensión de planeación se relaciona significativamente con el clima laboral ($p=0.000$), sugiriendo que una mejor planeación mejora el clima laboral.

La dimensión de organización también muestra una relación significativa con el clima laboral ($p=0.000$), indicando que una mejor organización mejora el clima laboral.

La dimensión de dirección tiene una relación significativa con el clima laboral ($p=0.000$), implicando que una mejor dirección mejora el clima laboral.

La dimensión de control presenta una relación significativa con el clima laboral ($p=0.000$), mostrando que un mejor control mejora el clima laboral.

En resumen, el estudio concluye que la gestión administrativa influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua en 2019.

Trinidad y Arroyo (2021) El estudio *"La Gestión Administrativa y Clima Laboral en los Administrativos en el Área de Emergencia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020"*, realizado en la Universidad José Carlos Mariátegui para obtener el título de Licenciado en Ciencias Administrativas y Marketing Estratégico, tuvo como objetivo general establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los administrativos del área de emergencia del mencionado hospital. La

muestra incluyó a 85 administrativos, y los instrumentos utilizados fueron validados por su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach.

Las conclusiones del estudio fueron:

Se establece una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el ambiente laboral entre los administrativos del área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020, según los resultados del análisis de chi cuadrado.

Se confirma una relación significativa entre la planificación y el clima laboral entre los administrativos del área de emergencia del hospital, según el análisis de chi cuadrado.

Se valida una relación significativa entre la organización y el clima laboral entre los administrativos del área de emergencia, respaldada por el análisis de chi cuadrado.

Se demuestra una relación significativa entre la dirección y el clima laboral entre los administrativos del área de emergencia, según los resultados del análisis de chi cuadrado.

Se respalda una relación significativa entre el control y el clima laboral entre los administrativos del área de emergencia, según los resultados del análisis de chi cuadrado.

En síntesis, el estudio concluye que una gestión administrativa más efectiva está estrechamente relacionada con un mejor clima laboral en el área de emergencia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

Flores (2019) En su investigación sobre *La Gestión Administrativa y el Clima Laboral en los Colaboradores del INABIF, Callao*, realizada en la Universidad César Vallejo como parte de los requisitos para obtener el título de Licenciada en Administración, se planteó como objetivo principal describir la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019. El diseño

del estudio fue no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo compuesta por 45 colaboradores del INABIF en roles de enfermeras y licenciadas, y se utilizó la muestra censal completa para el análisis.

Los resultados indicaron que no existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral, con un coeficiente de correlación de 0,361. En cuanto al primer objetivo, se concluyó que no hay una relación entre la planificación y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019, con un nivel de significancia de 0,977 y $Rho = -0,004$, sugiriendo una falta de planificación efectiva que afecta negativamente el clima laboral. Respecto al segundo objetivo, se determinó que no existe relación entre la organización y el clima laboral, con un nivel de significancia de 0,317 y $Rho = -0,153$, indicando que la falta de organización contribuye a un clima laboral deficiente. En relación al tercer objetivo, se encontró que no hay relación entre la dirección y el clima laboral, con un nivel de significancia de -0,477 y $Rho = -0,109$, revelando que una dirección ineficaz impacta negativamente en el clima laboral. Finalmente, en el cuarto objetivo se concluyó que no existe relación entre el control y el clima laboral, con un nivel de significancia de 0,716 y $Rho = -0,056$, señalando que un control inadecuado no contribuye positivamente al clima laboral.

En resumen, el estudio indica que una gestión administrativa deficiente está asociada con un clima laboral negativo en los colaboradores del área analizada del INABIF, Callao 2019.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Gestión Administrativa

Ramírez (2017) Define la gestión administrativa como el conjunto de diversas acciones realizadas por el gerente de una organización para facilitar el desarrollo de las actividades gerenciales, con el objetivo de cumplir cada etapa administrativa y alcanzar las metas y objetivos establecidos por la organización.

Chávez (2020) Conceptualiza la gestión administrativa como un conjunto de actividades realizadas en una organización con el propósito principal de coordinar las funciones laborales para alcanzar y satisfacer los objetivos y metas de la organización. Esto se logra a través del esfuerzo de los trabajadores y el desempeño demostrado en las tareas asignadas según sus respectivos cargos. De esta forma, las tareas designadas se desarrollarán mediante el control, la organización, la planificación y la dirección, como parte integral del proceso de gestión administrativa.

Pérez (2013) Define la gestión administrativa como el conjunto de acciones que el directivo lleva a cabo al cumplir las fases del proceso administrativo: planear, dirigir, coordinar y controlar.

La gestión administrativa implica crear y mantener un ambiente donde los individuos logran metas eficazmente. Los gerentes desempeñan funciones clave como planificación, organización, integración del personal, dirección y control. La administración es fundamental en todas las organizaciones, con el objetivo común de añadir valor. La productividad se alcanza mediante la efectividad y la eficiencia, buscando siempre la eficacia. (Koontz, Weihrich y Cannice 2012).

En su definición precisa, la gestión administrativa municipal abarca las actividades ejecutadas por las dependencias y organismos municipales para alcanzar

objetivos y cumplir metas establecidas en planes y programas, mediante la coordinación y utilización integrada de recursos humanos, materiales y financieros (Ferrande, 2011).

Para Ordoñez (2015) 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, comprende: la planificación, la organización, la ejecución, el control y la evaluación.

La optimización en la gestión administrativa requiere de la ejecución de los procesos, con el fin de incrementar la cantidad y la eficiencia de los servicios, teniendo en cuenta que los recursos humanos son fundamentales para el logro de los objetivos planteados (Ordoñez, 2009).

Mendivel (2020) La gestión administrativa se describe como un conjunto de actividades realizadas a través de una adecuada gestión de recursos humanos y financieros, con el fin de producir y proporcionar servicios y bienes que satisfagan las necesidades de una comunidad.

2.2.1.1. Dimensiones de la Gestión Administrativa

Planificación

Bateman & Snell (2018), define a la planificación como el procedimiento por el cual se elige la direccionalidad de las asociaciones. Se establecen los objetivos futuros y se dibujan las direcciones para la consecución de las historias objetivo. Además, arregla la paridad versátil de la asociación a su condición, tratando de reaccionar productivamente a las solicitudes naturales de un flujo constante de datos. Las asociaciones no tienen hijos en el ámbito del medio, a través de las actividades organizadas que se esfuerzan por cambiar en esa condición, teniendo en cuenta el objetivo final para cambiar sus circunstancias.

La planificación es un segmento del procedimiento de administración, para la administración de la actividad y la mejora del marco, es decir, una asociación o parte de ella y los procedimientos incluidos. Se convierte en un instrumento de administración, arreglo y control jerárquico. En este sentido, el acuerdo es dirigir el liderazgo básico, por qué es una progresión de elecciones planeadas para lo que está por venir. Por fin, el acuerdo distingue objetivos y punteros que se convierten en referencias o medidas para el control de la administración. (Bateman y Snell, 2015).

Robbins y Coulter (2019) La planeación implica establecer los objetivos de la organización, desarrollar una estrategia global para alcanzarlos y crear planes detallados para coordinar y unificar las actividades de la organización.

Calva (2019), Indica que la planificación es la etapa inicial del proceso administrativo, cuyo propósito es establecer los objetivos o resultados que se deben alcanzar, sean estos generales o específicos, aplicables a toda la institución o solo a partes específicas. Además, implica determinar el tiempo necesario para lograr estos objetivos y qué recursos se destinarán para alcanzar las metas establecidas.

Barrutia y Egoavil (2020) Indican que, dentro de la gestión administrativa, la planeación implica establecer objetivos y metas que la organización desea alcanzar en beneficio de su futuro empresarial. Por lo tanto, los gerentes tienen la responsabilidad de tomar decisiones que incluyan estrategias efectivas para lograr estos objetivos propuestos. En esta dimensión, es crucial implementar y desarrollar un plan de acción adaptado a la situación organizacional, identificando puntos clave para alcanzar el éxito organizacional. La planeación en una organización permite diseñar un futuro ideal mediante la realización de actividades que aseguren y supervisen el rumbo de la empresa de manera organizada y sistemática.

Organización

“El establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social”. Galindo, J. (2015).

Para Franklin, B. (2016), organización es: “Establecer relaciones efectivas de comportamiento entre las personas, de manera que puedan trabajar juntas con eficiencia y obtengan satisfacción personal al hacer tareas seleccionadas, bajo condiciones ambientales dadas para el propósito de realizar algún objetivo o meta.”

Stoner, J. (2018), dice: Que organización es la forma en que el trabajo se arregla, y asigna entre los miembros de la empresa, de modo que se logren eficientemente las metas de ella. La palabra organización viene del griego organón, que significa “instrumento”. Desde el punto de vista administrativo podemos concluir en que organización es el proceso que se ocupa de escoger qué tareas deben realizarse, a quién y dónde deben tomarse las decisiones; es decir, que reúne los recursos empresariales en una forma ordenada y los acomoda en un patrón coordinado para alcanzar los objetivos planeados.

Barrutia y Egoavil (2020), En la gestión administrativa de una empresa, la organización se considera una dimensión fundamental para el desarrollo efectivo de la organización, la cual se implementa tras la planificación de metas y objetivos. Esto implica la asignación de actividades a cada área responsable dentro de la institución. De esta manera, esta dimensión facilita el establecimiento de metas con el objetivo de mejorar el desempeño ambiental de la empresa, asegurando el cumplimiento de normas y reglamentos institucionales y promoviendo la mejora continua.

Durante la gestión administrativa, esta dimensión está estrechamente vinculada con la formulación de estrategias basadas en los objetivos de la empresa. Para lograrlo, es crucial realizar una evaluación y análisis exhaustivos alineados con las metas establecidas, con el apoyo del personal capacitado. Esto garantiza una organización eficiente a través de elementos clave como la misión y visión, los objetivos y metas, las estrategias y políticas, así como las actividades y tareas programadas, planes y proyectos.

Dirección

Dubrin, A. (2018) hace referencia a la capacidad que ejercen los directivos para liderar a un grupo humano, a través de la capacidad que estos ejercen para persuadir en la mente de los subordinados, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

Según Bernal & Sierra (2018) el proceso de dirección es el proceso complejo de desarrollar por parte de los directivos de las empresas que involucran la relación con las personas que trabajan en ellas.

Considerando a Avalos (2017), afirma que es un proceso complejo que consiste en tomar decisiones para planificar, organizar, coordinar, hacer ejecutar y controlar los actos o acciones de los individuos dentro de su institución.

Para el autor Cano (2017) la función de la dirección orienta a la ejecución de los planes y programas que conducen al cumplimiento de la misión organizacional. La fase de dirección se define como el proceso de orientación directiva para el logro de los objetivos organizacionales que busca el cumplimiento de las actividades planificadas con los recursos establecidos.

Barrutia y Egoavil (2020), Durante el desarrollo de la gestión administrativa, la dirección de la organización funciona como un mecanismo clave para iniciar la ejecución

del plan de acción previamente formulado mediante la planeación y la organización empresarial. Esto asegura que el personal se enfoque en realizar sus responsabilidades asignadas para alcanzar las metas, promoviendo así el avance de la organización. Este enfoque es viable gracias a cómo el área gerencial guía y supervisa al personal utilizando estrategias organizacionales que estimulan la motivación, la eficiencia y la productividad laboral. Como resultado, la organización puede operar de manera competente y eficaz, asegurando que los recursos disponibles se utilicen estratégicamente para alcanzar de manera adecuada, efectiva y oportuna los objetivos establecidos.

Control

Para Bernal & Sierra (2018) consiste en el proceso sistemático de regular o medir las actividades que desarrolla la organización para que éstas coincidan con los objetivos y expectativas establecidas en sus planes.

Según Avalos et al. (2017) manifiesta que es la fase del proceso administrativo a través de la cual se evalúan los resultados obtenidos con relación a lo planeado con el objeto de corregir desviaciones para reiniciar al proceso.

De acuerdo con Cano (2017), Proceso mediante el cual se garantiza que los propósitos y políticas de una empresa se cumplan y que los recursos disponibles para ello estén siendo administrados adecuadamente en términos de eficacia y eficiencia.

Para Koontz / Weihrich (2018), control es: la medición y la corrección del desempeño con el fin de asegurar que se cumplan los objetivos de las empresas y los planes diseñados para alcanzarlos.

Rodríguez (2013) Se menciona que el control es una etapa final del proceso administrativo, pero esto no implica que sea menos crucial. Una vez que se han definido

los objetivos y planes, se ha estructurado la organización, se han gestionado los recursos, se ha establecido la dirección y se ha establecido una comunicación fluida, es entonces cuando el proceso de control se vuelve esencial. Fundamentalmente, este proceso se encarga de reducir el desorden y asegurar que la empresa mantenga coherencia, con el fin de lograr sus metas y planes establecidos.

Para Chiavenato (2011) este proceso está compuesto por diversas fases, establecimiento de estándares que representan el desempeño deseado representan las pautas que guían las decisiones. Proporcionan medios para establecer lo que debe hacerse como normal o deseable. Observación del desempeño: Busca conseguir información precisa de lo que se controla. La eficacia de un sistema de control depende de la información inmediata sobre los resultados anteriores, transmitida a quienes tienen poder para introducir los cambios.

Barrutia y Egoavil (2020), El control es una parte integral de la gestión administrativa, ya que permite evaluar la efectividad de las estrategias utilizadas para alcanzar metas y satisfacer al personal. Funciona como la fase final que supervisa la ejecución de las tareas planificadas en la organización para lograr los objetivos. Es crucial realizar una planificación exhaustiva para asegurar un control efectivo. Así, las dimensiones de control y planificación están estrechamente vinculadas y permiten detectar y corregir adecuadamente riesgos, errores y variaciones. El control examina los factores que pueden causar errores o riesgos, documentándolos para prevenir futuros incidentes similares.

2.2.2. Clima Laboral

Alles (2019) Clima laboral está compuesto por dos palabras. La primera, clima, deriva del latín “clima” (ambiente) que significa el conjunto de condiciones que caracterizan una situación o su consecuencia, o de circunstancias que rodean a una persona.

Al referirse a clima laboral se remite al espacio en donde los trabajadores ejecutan su labor diariamente, a la interacción que surge entre ellos, además de la relación con el empleador. (Bohórquez 2018)

Gómez (2021) refiere que, el clima laboral hace que los empleados tengan deseos de trabajar y asistir a sus oficinas, aun cuando el trabajo híbrido sea una opción en sus empresas, cuando las condiciones de trabajo proporcionan la motivación necesaria para mantener al equipo de trabajo en altos niveles de productividad, se puede decir que es un clima laboral óptimo, sus características están enfocados en los beneficios que se obtienen, las capacitaciones que se realizan y la comunicación que se mantiene dentro del centro de labor. (p.5)

Importancia del clima laboral

Bizneo, (2022) menciona que

- Un buen clima laboral mejora la productividad de los empleados y uno malo, todo lo contrario.
- Un buen clima laboral genera un sentimiento de pertenencia dentro de la empresa en los empleados: Cuando las personas sienten que su trabajo sirve para algo más que para generar dinero a la compañía, su compromiso aumenta.

Hodgetts y Altman (2017) han definido al clima laboral como una serie de particularidades del sitio donde se trabaja y que son percibidas por los que ahí laboran y que influyen en su conducta laboral. El conjunto de características que describen una organización y los distinguen de otras organizaciones, inciden en la conducta de las personas y por ende de la misma organización.

Asimismo, es importante resaltar las ideas que manifiesta Brown (2018) respecto al clima laboral: el clima laboral está referido a las condiciones del área de trabajo; estas condiciones son percibidas ya sea directa o indirectamente por los trabajadores; el clima repercute en el comportamiento laboral; estas características son relativamente permanentes en el tiempo, se presentan de manera diferente de una organización a otra y de una sección a otra al interior de una misma organización.

Para Servir (2017), el clima organizacional está orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo. La gestión del clima organizacional comprende el compromiso de la Alta Dirección para su desarrollo, la medición y análisis, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

Según García & Ibarra (2019); explica que en el clima laboral es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos, etc.

En otro orden de ideas, Williams (2018) menciona que el clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta.

Para Chiavenato (2015), El ambiente de trabajo puede influir en el comportamiento de los empleados dentro de una empresa. Cuando una organización reconoce que sus colaboradores son fundamentales para su desarrollo sostenible, fomentará un desempeño adecuado mediante incentivos tanto tangibles como intangibles, lo que genera satisfacción y lealtad hacia la empresa. La principal función de la

administración es transformar las organizaciones en negocios exitosos, altamente competitivos y sostenibles a largo plazo. Establecer objetivos claros permite a los líderes definir la estrategia para alcanzar las metas. Sin embargo, eventos recientes a nivel global han puesto a prueba la gestión de recursos humanos y el liderazgo en las organizaciones. Durante períodos de confinamiento e incertidumbre, la adaptación al trabajo remoto y otros factores internos y externos pueden afectar el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores.

Pedraza (2019), de acuerdo con su investigación, afirma que el clima organizacional si explica la satisfacción personal pero solo de manera parcial, ya que no todos los componentes del clima muestran relación positiva y significativa con la satisfacción y expone que los factores identidad, apoyo y ambiente de afecto son los que mejor explican la satisfacción laboral, propone fortalecer las prácticas de recursos humanos y concluye dejando abierta esta línea de investigación. Según lo anterior el nivel de satisfacción de las personas si es influenciado por el clima organizacional en mayor o menor medida, considerando además que cada organización es un mundo diferente se sugieren plantear las correlaciones teniendo en cuenta las condiciones particulares de cada una.

2.2.2.1. Dimensiones de Clima Laboral

Ambiente Laboral

Según Chiavenato (2015), se enfatiza en un concepto humanista donde la persona no es tratada como una maquina a diferencia de otros enfoques, dándole importancia al ser como parte fundamental de una organización o grupo social; siempre buscando una mayor interacción entre las personas y sus superiores, como medio de satisfacer las necesidades individuales y aumentar la moral del personal, con la intención que se origine una

atmosfera de trabajo agradable en todo sentido reduciendo considerablemente los roces, monotonía, desgano. Este enfoque busca mejorar la productividad mediante la realización personal como parte fundamental del proceder humano y laboral.

Las personas constantemente se ajustan a diversas circunstancias para satisfacer sus necesidades y preservar su equilibrio emocional. Este proceso de adaptación no solo cubre las necesidades básicas como la alimentación y la seguridad, sino también incluye aspectos de pertenencia a un grupo social, reconocimiento y autorrealización.

Robbins y Coulter (2013), mencionaron que el clima laboral “significa estar en constante participación dentro de la empresa, lograr que los colaboradores sientan y experimenten como es el ambiente que se vive dentro de la organización”

Este concepto en su definición etimológica representa según Pérez y Merino (2019) Ambiente es un término con origen en el latín ambiens, que significa “que rodea”. Esta noción hace referencia al entorno que rodea a los seres vivos, condicionando sus circunstancias vitales. El ambiente, por lo tanto, está formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas.

Según Pérez y Merino (2019) trabajo por su parte, es la medida del esfuerzo que realizan las personas. Se trata de la actividad productiva que un sujeto lleva a cabo y que es remunerada por medio de un salario. Definiéndolo como todas aquellas condiciones de vida que giran en nuestro entorno laboral, las cuales tienen una influencia positiva o negativa en todas las actividades que realizamos.

Conflicto Laboral

Chiavenato, I. (2015). comenta que el conflicto “es el proceso que comienza cuando una parte percibe que la otra afecta negativamente o está próxima a afectar negativamente a algo que le concierne” (p. 2).

Chiavenato, I. (2015) refiriéndose al conflicto menciona que “se dice que dos individuos, un individuo y un grupo o dos grupos están en conflicto en tanto que al menos una de las partes siente que está siendo obstruido o irritado por la otra” (p. 3). Chiavenato (2001) refiere que “el conflicto significa la existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que pueden llegar a chocar” (p. 526).

Chiavenato, I. (2015). refiere que “todo conflicto es fundamentalmente contradicción, discrepancia, incompatibilidad y antagonismo” (p. 2).

Robbins, S. y Coulter, M. (2013) define al conflicto mencionando que “Es un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra afectó o va a afectar algo que le interesa, abarca incompatibilidad en los objetivos, distintas formas de interpretar las cosas y desacuerdo acerca de las expectativas del comportamiento”. (p. 395).

El conflicto laboral en las organizaciones tanto públicas como privadas se presentan tanto en forma individual y de manera grupal provocado por intereses políticos en las entidades públicas principalmente.

Trabajo en Equipo

Chiavenato, I. (2015) Se describe el trabajo en equipo como la colaboración e interacción de un grupo de individuos con el fin de alcanzar metas compartidas, basándose en la unidad de propósito mediante la contribución de conocimientos, habilidades y acciones de sus miembros.

Hitt (2013) indica que dirigir un equipo de trabajo requiere de ciertos conocimientos y habilidades que promueven el desarrollo efectivo de dicho grupo. Se enfoca en tres aspectos cruciales que son esenciales para la integración y gestión de equipos, así como para el desarrollo de competencias y la mejora de la eficacia grupal.

Palomo (2011) menciona que cuando las personas se comprometen a actuar de una manera determinada, su decisión se ve fortalecida porque saben un grupo está comprometido de una manera similar; una de las fuerzas motivadoras que es de beneficio en los equipos de trabajo en las organizaciones es que los individuos se sientan respetados y apoyados por los integrantes del grupo; se ha comprobado que las personas están satisfechas en su trabajo cuando existe una participación constante y no cuando solamente hacen su trabajo y se ven involucradas en el proceso de programación organización y control del mismo.

Chiavenato, I. (2015) Un equipo se define como un grupo de personas que colaboran para alcanzar un objetivo compartido. Según Koontz & Weihrich (1998), un equipo es un conjunto reducido de individuos con habilidades complementarias comprometidos con un objetivo común, una serie de metas de rendimiento y un método de trabajo del cual son colectivamente responsables. Es un grupo pequeño de personas con competencias complementarias, metas de rendimiento compartidas y una interacción solidaria y responsabilidad mutua.

Los equipos de trabajo tienen compromisos compartidos entre sí para el desempeño colectivo, sin embargo, las metas no se alcanzan sin la interacción de los que forman el equipo (Barroso, 2014).

Robbins, S. y Coulter, M. (2013) el trabajo en equipo es una forma organizada de trabajo relacionados a la motivación, la participación, la comunicación y el liderazgo implementados para el logro de los objetivos. En la constitución de equipos de trabajo que hagan un trabajo conjunto es necesario: la autonomía, para que el equipo tenga claro sus roles y funciones, capacidad para comunicarse e informar, la motivación que le permita enfrentar los cambios necesitados por la empresa o creados por el entorno.

Al momento de formarse, las funciones de los distintos miembros de un equipo suelen ser confusas. Los individuos se limitan a actuar como observadores mientras averiguan qué se espera de ellos. En la medida que avanza el trabajo en equipo se identifican las funciones de cada uno. Estas dependen de sus características personales, su capacidad de trabajo, sus conocimientos previos, así como de la forma en que interactúan sus miembros (Gómez y Acosta, 2013).

Robbins, S. y Coulter, M. (2013) el cambio que han experimentado las organizaciones a lo largo de estos últimos años ha originado una forma de trabajar más asociativa. Establecer el trabajo de modo individual, hoy en día hace varios trabajadores se corresponden entre ellos para alcanzar consecuencias. La complejidad de las organizaciones envuelve ocuparse a través de los mismos objetivos, en función de funciones instituidas. La gran complejidad del mundo laboral y la innovación conciben diferentes contenidos que demandan diversidad de habilidades, sensatez, discusiones rápidas y adaptación. Y es a través de los equipos donde se pueden desarrollar todas estas características.

Según Landívar, R. (2016) El trabajo en equipo se describe como la colaboración y la interacción entre un grupo de individuos que trabajan juntos para alcanzar metas compartidas, basándose en un propósito unificado mediante la contribución de conocimientos, habilidades y acciones por parte de sus miembros.

Chiavenato (2015) arguye que el clima organizacional se refiere a las características o aspectos del entorno de trabajo que son percibidos o experimentados por los miembros de la organización, y que ejercen una influencia directa sobre los comportamientos de los empleados.

2.3 Marco Conceptual

Liderazgo: Liderazgo es la capacidad de inspirar, motivar y guiar a un grupo hacia el logro de metas y objetivos comunes.

Motivación: La motivación es el impulso interno que dirige y energiza el comportamiento de una persona hacia el logro de metas y satisfacción de necesidades.

Toma de decisiones: La toma de decisiones simplemente es el acto de elegir entre alternativas posibles sobre las cuales existe incertidumbre.

Comunicación organizacional: la comunicación organizacional promueve el intercambio de sentido en el entorno corporativo y permite cumplir con dos de las funciones básicas, de la comunicación organizacional: “suministrar a los miembros de la organización la información necesaria acerca de su cultura e integrarlos en la misma cultura.

El proceso administrativo: Las funciones administrativas son las mismas funciones del administrador e implican los denominados elementos de la administración que según Fayol son: prever, organizar, mandar, coordinar y controlar. Los elementos de la administración, tomados en conjunto, constituyen el proceso administrativo, y se encuentra en cualquier trabajo del administrador en cualquier nivel jerárquico o en cualquier área de actividad de la empresa.

Líder: Líder es el constructor de la cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan sentido a una organización para lograr sus objetivos económicos y sociales. De este modo, entendemos que el/la líder será el principal interesado en que la organización cumpla sus objetivos. En este sentido, Gómez-Rada (2002) afirma que el/la líder debe ser una persona que desea satisfacer las necesidades de su grupo, en un clima de seguridad y tendencia a la unidad.

Autonomía: Define la autonomía como la capacidad de desarrollar de manera independiente la valoración por sí mismo, la toma de decisiones, el sentido de responsabilidad, etc.

Medio ambiente: El medio ambiente es predominante para obtener un buen clima laboral.

Desarrollo organizacional: Desarrollo organizacional es un término que se usa para agrupar un conjunto de intervenciones para el cambio planeado sobre la base de valores humanistas y democráticos que buscan mejorar la eficacia organizacional.

Satisfacción laboral: La satisfacción en el trabajo «es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado

Fidelización: “Fidelizar es tener un vínculo muy fuerte entre la marca y el cliente, y asegurarse de la duración y validez del vínculo”. Por otro lado, se dice que: “Fidelizar es fácil de entender que es una cuestión de permanecía y viabilidad para las empresas”.

Cultura organizacional: Así mismo, la cultura organizacional puede ser percibida como un registro histórico de los éxitos y fracasos que obtiene la institución desde su inicio y durante su desarrollo, a través de los cuales puede tomarse la decisión de omitir o crear algún tipo de comportamiento favorable o desfavorable para el crecimiento de la organización.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.

3.2. Hipótesis Específica

- a) Existe relación directa y significativa entre la planeación y el clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023
- b) Existe relación directa y significativa entre la organización y el clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.
- c) Existe relación directa y significativa entre la dirección y el clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.
- d) Existe relación directa y significativa entre el control y el clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.

3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

3.3.1. Variable

a. Variable 1

Gestión administrativa

Definición conceptual

Pérez (2013), define a la gestión administrativa como el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, dirigir, coordinar y controlar.

Definición operacional

La gestión administrativa en toda organización empresarial se desarrolla a través de las cuatro etapas del proceso administrativo: Planeación, Organización, Dirección y Control.

Dimensiones

Planeación

Organización

Dirección

Control

b. Variable 02

Clima laboral

Definición conceptual

Según Williams (2013) menciona que el clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta.

Definición operacional

El Clima Laboral es el lugar donde las organizaciones empresariales desarrollan el conjunto de sus actividades, determinado por el ambiente laboral, el conflicto laboral y el trabajo en equipo.

Dimensiones

Ambiente laboral

Conflicto laboral

Trabajo en equipo

3.3.2. Matriz de Operacionalización de variables

Según (Avalos, 2019), La operacionalización de las variables implica descomponer los componentes de la estructura de la hipótesis, especialmente las variables, transformándolas en dimensiones que se traducen en indicadores. Esto facilita la observación directa y la medición. Es crucial porque define los aspectos y elementos que se deben cuantificar, conocer y registrar para obtener conclusiones válidas (p.172).

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA	Pérez (2013) define a la gestión administrativa como el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, dirigir, coordinar y controlar.	La gestión administrativa es el conjunto de actividades que realiza un directivo a través del proceso administrativo y que está determinado por sus etapas de planificación, organización, dirección y el control.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con la visión y misión de la entidad. • Determina claramente los objetivos. • Plantea estrategias para la consecución de objetivos
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza correctamente el organigrama de la empresa • Utiliza el MOF de la empresa • Presenta y mantiene los puestos de trabajo
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene una buena comunicación • Demuestra liderazgo en las acciones. • Implementa el Reglamento Interno • Asume compromiso
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con las metas y Objetivos previstos • Asume acciones correctivas
VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	Según Williams (2018) menciona que el clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta.	El Clima Laboral es el lugar donde las organizaciones empresariales desarrollan el conjunto de sus actividades, determinado por el ambiente laboral, el conflicto laboral y el trabajo en equipo.	Ambiente Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con las condiciones físicas • Cumple con las condiciones sociales y culturales • Cumple con las condiciones económicas
			Conflicto Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene una buena comunicación con sus compañeros • Maneja adecuadamente el estrés.
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Siente el respaldo por su trabajo realizado • Reconocen sus ideas y aportes en su trabajo • Identifican los problemas en su entorno de trabajo • Menciona habilidades que mejore el trabajo

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

En la investigación se empleó dos métodos, como método general el método científico y como específico el método hipotético deductivo.

Método general: Método científico

Según Ramon (2019), el método científico es un proceso planteado que se sigue en la investigación para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para desentrañar sus conexiones internas, para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para llegar a demostrarlos con rigor racional y para comprobarlos en el experimento con las técnicas de su aplicación. El método científico se emplea con el fin de incrementar el conocimiento y en consecuencia aumentar nuestro bienestar y nuestro poder.

Métodos específicos:

Método Hipotético - Deductivo

“El método hipotético - deductivo parte de una premisa general para sacar conclusiones de un caso en particular” (Valderrama, 2017,p.61)

4.2. Tipo de investigación

Según Castro, E. (2019) Investigación Básica: “Es la investigación que está dedicada a la búsqueda de nuevos conocimientos. Recoge información de la realidad objetiva para enriquecer el conocimiento científico, mediante el descubrimiento de los principios y leyes” (p.79)

La investigación que se desarrolló fue de tipo básica. porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

4.3. Nivel de Investigación

Ramos (2020), señala respecto a la investigación correlacional. “en este alcance de la investigación surge la necesidad de plantear una hipótesis en la cual se propone una relación entre 2 o más variables”.

El nivel de la presente investigación es correlacional, puesto que se explica la correlación entre las variables de estudio “Gestión administrativa” y “Clima laboral” en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.

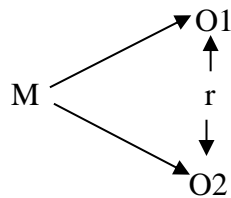
4.4. Diseño de Investigación

Según Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2018) define que “la investigación no experimental no se manipula deliberadamente la variable, solo se observa el fenómeno tal como se da en un contexto natural”.

Así también, Vara, A. (2018) menciona que “por la secuencia de estudio es transversal, descriptivo, porque con este diseño se puede medir la variable en su contexto, ya que la información recolectada en un solo momento y el análisis con el marco teórico, nos brindan información para interpretar el fenómeno en la realidad”. (p.7)

En cuanto al diseño de investigación que está de acuerdo con el nivel correlacional, se utilizó el di

seño descriptivo correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M = muestra

O1 = variable 1: Gestión administrativa

O2 = variable 2: Clima laboral

r = relación entre las variables de estudio

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

Según Marroquí (2020), nos dice que la población “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p.14).

Para el presente estudio se tomó como población el número de trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, siendo 62 trabajadores.

4.5.2. Muestra

Bernal Torres (2020) sentencia “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (pág. 161)

La muestra considerada para la investigación fue de 62 trabajadores.

El muestreo para este estudio corresponde al tipo no probabilístico, donde aleatoriamente las investigadoras eligen la muestra; en este caso corresponde al muestreo por conveniencia de tipo censal, por ser la población finita, es decir se conoce a todos los sujetos de la población.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Inclusión. Los criterios de inclusión corresponden a todos los trabajadores que pertenecen a la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.

Exclusión. Respecto a los criterios de exclusión, son los trabajadores eventuales o que realizan labores o tareas periódicas por encargos específicos.

Unidad de análisis

Se ha tomado como unidad de análisis a la sociedad de Beneficencia de Huancayo a la que pertenecen todos los trabajadores de sus respectivas unidades.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas

La técnica para la recolección de datos fue la encuesta, según Sanchez y Reyes (2015) la encuesta es un “procedimiento que se realiza en el método de encuesta por muestreo en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por un conjunto de

cuestiones o reactivos cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada”.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario, según Sánchez y Reyes (2015) el cuestionario es un “formato escrito a manera de interrogatorio, en donde se obtiene información acerca de las variables a investigar. Es un instrumento de investigación que se emplea para recoger los datos; puede aplicarse de forma presencial, o indirecta, a través del internet”.

Se organizaron preguntas en dos cuestionarios que permitieron medir las variables de estudio. Por tanto, se estructuró un cuestionario para medir las variables gestión administrativa y otro cuestionario para medir la variable clima laboral.

4.6.2. Instrumento

El instrumento más apropiado empleado fue el cuestionario que proviene de la operacionalización de la variable y la operacionalización del instrumento de la gestión administrativa y el clima laboral

(Avila Acosta, 2017) El cuestionario es un instrumento constituido por un conjunto de preguntas sistemáticamente elaborados, que se formulan al encuestado o entrevistado, con el propósito de obtener datos e la variable considerada en el estudio. (p.39).

Los reactivos del instrumento de gestión administrativa conta de 20 reactivos con cuatro dimensiones y clima laboral con 18 reactivos y tres dimensiones.

Validez del instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene, la validez es el “Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.200).

Validez de expertos

Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el “Grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema” (p.24).

Para la investigación se tuvo en cuenta los expertos, dichos expertos fueron de la carrera de administración con grado de Magister.

Cuadro 01

Validez de expertos del instrumento: Gestión Administrativa

Apellidos y nombres	Carrera profesional	Nivel de medición
Guevara Sinchez Ivo	Administración	Alto
Camayo Meza Flavio	Administración	Alto
Casas Córdova Carlos	Administración	Alto

Nota: cuadro estandarizado en las investigaciones UPLA

La validez del juicio de expertos se ha calculado con la moda y el puntaje de los reactivos para Gestión Administrativa fue de nivel alto.

Cuadro 02

Validez de expertos del instrumento: Clima Laboral

Apellidos y nombres	Carrera profesional	Nivel de medición
Guevara Sinche Ivo	Administración	Alto
Camayo Meza Flavio	Administración	Alto
Casas Córdova Carlos	Administración	Alto

Nota: cuadro estandarizado en las investigaciones UPLA

La validez del juicio de expertos se ha calculado con la moda y el puntaje como resultado de los reactivos de Clima Laboral fue nivel alto

Confiabilidad del instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señala “que la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200).para el cálculo de la confiabilidad se basó en George y Mallery (2003, p..231) sugieren “las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach”.

Coeficiente alfa > 9 es excelente

Coeficiente alfa > 0.75 es bueno

Coeficiente alfa > 6 es cuestionable

Coeficiente alfa > 5 es pobre

Coeficiente alfa < 5 es inaceptable

Cuadro 03

Confiabilidad del instrumento Gestión Administrativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,935	,934	20

Nota: Aplicación del estadístico alfa de Cronbach

En dicho cuadro se observó la probabilidad de la confiabilidad de Alfa de Cronbach que tuvo un valor de 0.935 lo que indica que se encuentra en el nivel bueno;

Como se ha empleado los instrumentos de investigaciones realizadas se procede a confirmar el aporte para medir la variable Gestión Administrativa.

Cuadro 04

Confirmación de la aportación de los ítems de la variable Gestión Administrativa

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item 1	63,58	168,379	-,009	,942
Item 2	63,45	160,973	,393	,935
Item 3	63,32	159,238	,435	,934
Item 4	64,18	145,558	,852	,927
Item 5	64,02	155,819	,424	,936
Item 6	64,11	146,921	,797	,928
Item 7	64,50	147,205	,754	,929
Item 8	63,77	153,161	,571	,932
Item 9	64,02	148,574	,689	,930
Item 10	63,68	157,009	,481	,934
Item 11	64,00	151,803	,644	,931
Item 12	64,06	148,520	,789	,928
Item 13	64,11	148,299	,719	,929
Item 14	64,37	155,352	,652	,931
Item 15	64,19	152,880	,676	,930
Item 16	64,48	152,221	,787	,929

Item 17	64,26	151,080	,781	,929
Item 18	64,29	150,209	,725	,929
Item 19	64,52	154,811	,657	,931
Item 20	64,05	152,375	,660	,931

Nota: Aplicación del estadístico de elemento por elemento

En el cuadro se observa que todos los ítems aportan a la medición de la variable gestión administrativa, se infiere que el instrumento es válido y confiable.

Cuadro 05

Confiabilidad del instrumento Clima Laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,934	,935	18

Nota: Aplicación del estadístico alfa de Cronbach

La probabilidad de alfa de Cronbach es de 0.934 lo cual es mayor de 0.75, por lo tanto, existe una buena confiabilidad del instrumento.

Cuadro 06

Confirmación de la aportación de los ítems de la variable Clima Laboral

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item 1	54,89	154,987	,809	,927
Item 2	54,89	154,692	,797	,927
Item 3	54,79	155,382	,790	,928
Item 4	55,37	151,483	,845	,926
Item 5	54,97	155,212	,795	,927
Item 6	54,23	162,866	,602	,932
Item 7	54,90	166,712	,517	,933
Item 8	54,58	160,051	,714	,929
Item 9	54,79	163,250	,423	,936
Item 10	54,76	160,318	,832	,928
Item 11	54,69	158,019	,662	,930
Item 12	55,06	172,455	,177	,940
Item 13	55,50	177,828	-,016	,944
Item 14	55,10	157,499	,784	,928
Item 15.	54,87	153,524	,805	,927
Item 16	55,02	154,147	,815	,927
Item 17	55,06	154,455	,818	,927

Item 18	54,45	164,547	,502	,934
---------	-------	---------	------	------

Lo valores de la probabilidad de itm por itm son mayores, por ello se afirma que los itms aportan a la medición de la variable clima laboral. Por lo tanto, el instrumento es válido y confiable.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La organización y presentación de los datos se realizó con los siguientes pasos.

a. Evaluación y crítica, que consiste en inspeccionar la validez y confiabilidad de los datos, para corregir los errores y omisiones de acuerdo con ciertas reglas fijas. A partir de datos incorrectos no se pueden obtener buenos resultados.

b. Codificación de los datos, que es una técnica que mediante la cual los datos o respuestas (numéricas o verbal) se convirtieron en un número símbolo o lenguaje que permita su procesamiento o tabulación electrónica. La codificación implica la definición de criterios de clasificación y de categorización de las variables con miras a formular el plan de tabulaciones.

c. Clasificación, que consistió en establecer las categorías de las variables.

d. Procesamiento o tabulación de datos, que es la contabilización o registro de números de casos (frecuencias o repetición) en cada una de las categorías de la variable, de acuerdo con el plan de tabulaciones previamente establecido. El plan de tabulación es el primer ordenamiento de los datos, cuyos tabulaciones o tablas son analizados para construir los llamados cuadro de análisis. Se realizó mediante el software SPSS V23.

e. Presentación de los datos, donde los resultados de la tabulación una vez evaluados, se presentan en tablas, figuras. La presentación de los datos implica tener la información estadística organizada para proceder al análisis e interpretación de los resultados y de los aspectos considerados de la población en estudio.

f. Inferencia estadística, como en la investigación participaron dos variables y estas variables son de tipo ordinal se utilizó el Rho de Spearman.

g. Los resultados de la correlación, fueron interpretados y finalmente las hipótesis fueron corroboradas.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

La investigación se llevó a cabo siguiendo las normativas y procedimientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes. Se utilizaron dos cuestionarios y se aseguró la veracidad de los datos obtenidos. Los resultados fueron tratados con integridad, sin alterar las conclusiones ni distorsionar, simplificar, exagerar o ocultar los hallazgos. Se evitó el uso de datos falsos y la elaboración de informes sesgados, así como el plagio. Se respetó la propiedad intelectual citando adecuadamente cuando se utilizaron fragmentos de textos o citas de otros autores, conforme a las normas de redacción científica.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Análisis descriptivo de la variable gestión administrativa y sus dimensiones:

Tabla 1:

Variable Gestión administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RARAMENTE	10	16,1	16,1	16,1
OCASIONALMENTE	16	25,8	25,8	41,9
FRECUEENTEMENTE	36	58,1	58,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con los resultados de la encuesta.

En el cuadro se observó que 36 trabajadores que representa el 58,1% de los encuestados manifestaron que están frecuentemente de acuerdo con la gestión administrativa en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo; 16 trabajadores que representa el 25,8% de los encuestados manifestaron que ocasionalmente están de acuerdo con la gestión administrativa y 10 trabajadores que representa 16.1% de los encuestados manifestaron

que raramente están de acuerdo con la gestión administrativa en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Figura 01:

Variable Gestión administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.

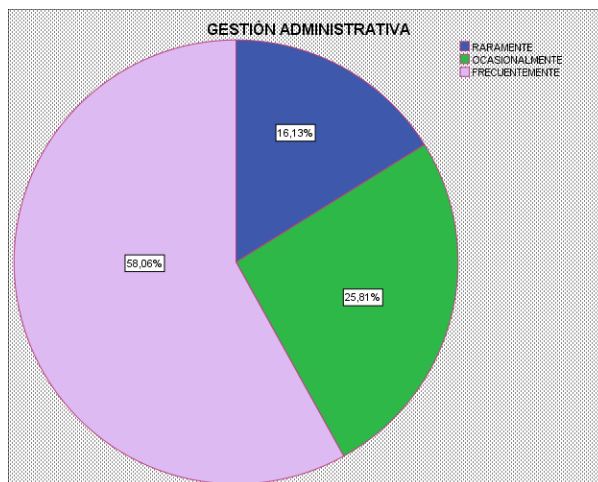


Tabla 02:

Dimensión Planeación de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Planeación

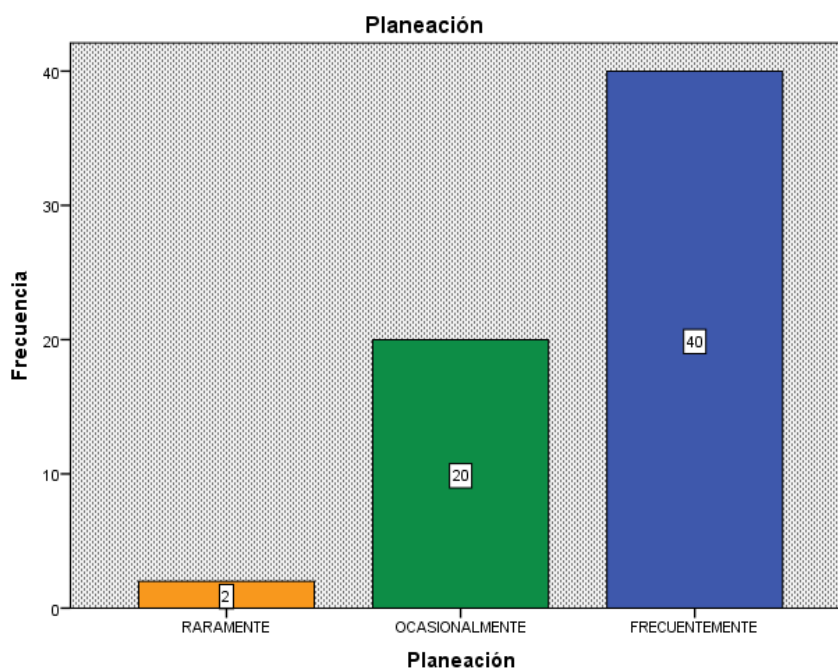
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RARAMENTE	2	3,2	3,2	3,2
OCASIONALMENTE	20	32,3	32,3	35,5
FRECUENTEMENTE	40	64,5	64,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con los resultados de la encuesta.

En el cuadro se observó que 40 trabajadores que representa el 64,1% de los encuestados manifestaron que están frecuentemente de acuerdo con la planeación en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo; 20 trabajadores que representa el 32,3% de los encuestados manifestaron que ocasionalmente están de acuerdo con la planeación y 2 trabajadores que representa 3,2% de los encuestados manifestaron que raramente están de acuerdo con la planeación en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Figura 02:

Dimensión Planeación de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.



En el grafico se observó que hay una mayor prevalencia de la categoría en frecuentemente con una frecuencia igual a 40 sobre la Planeación de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.

Tabla 03:

Dimensión Organización de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Organización

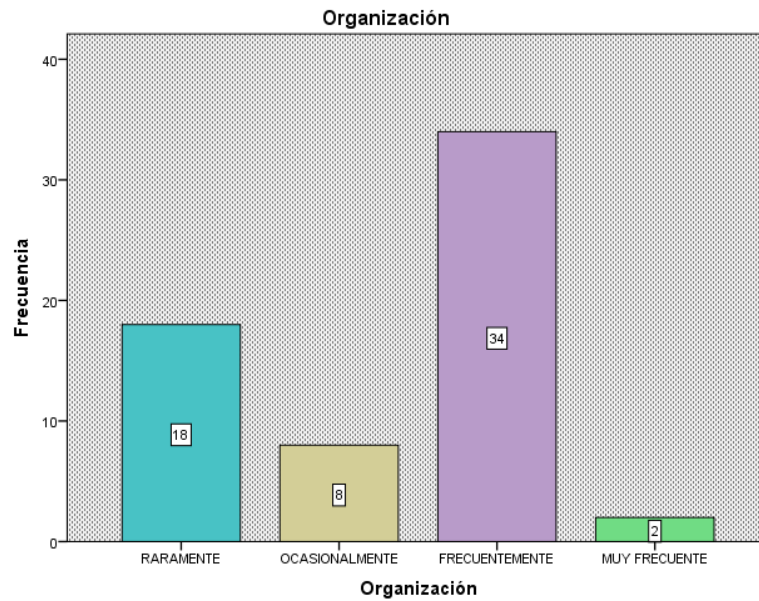
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RARAMENTE	18	29,0	29,0	29,0
OCASIONALMENTE	8	12,9	12,9	41,9
Válidos FRECUENTEMENTE	34	54,8	54,8	96,8
MUY FRECUENTE	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con los resultados de la encuesta.

En el cuadro se observó que 34 trabajadores que representa el 54,8% de los encuestados manifestaron que están frecuentemente de acuerdo con la organización en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo; 18 trabajadores que representa el 29% de los encuestados manifestaron que raramente están de acuerdo con la organización y 8 trabajadores que representa 12,9% de los encuestados manifestaron que ocasionalmente están de acuerdo con la organización en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Figura 03:

Dimensión Organización de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023



En el gráfico se observó que hay una mayor prevalencia de la categoría en frecuentemente con una frecuencia igual a 34 sobre la Organización de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Tabla 04:

Dimensión Dirección de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023

Dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RARAMENTE	18	29,0	29,0	29,0
OCASIONALMENTE	8	12,9	12,9	41,9
Válidos FRECUENTEMENTE	34	54,8	54,8	96,8
MUY FRECUENTE	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

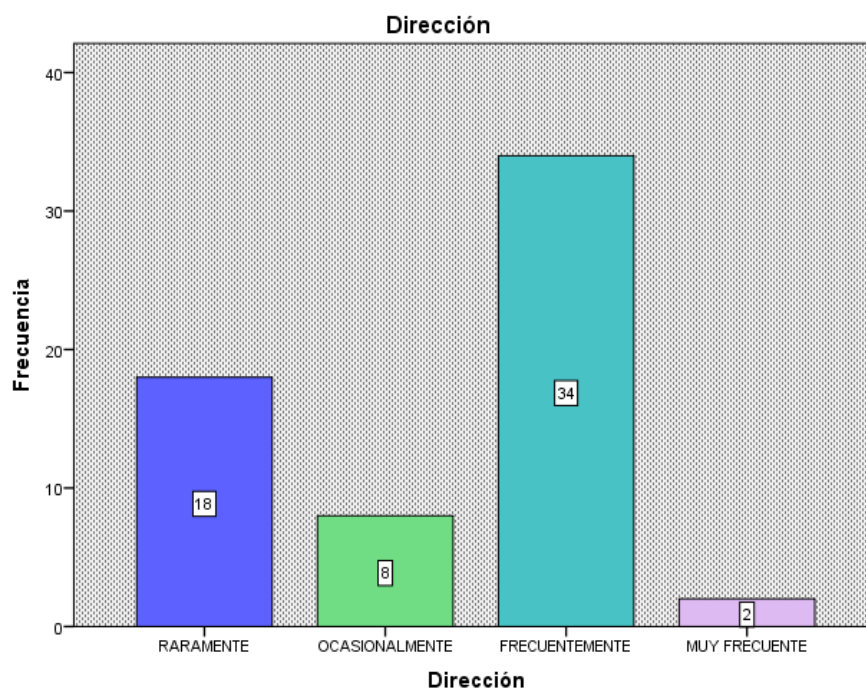
Fuente: Elaboración propia con los resultados de la encuesta.

En el cuadro se observó que 34 trabajadores que representa el 54,8% de los encuestados manifestaron que están frecuentemente de acuerdo con la dirección en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo; 18 trabajadores que representa el 29% de los encuestados

manifestaron que raramente están de acuerdo con la dirección y 8 trabajadores que representa 12,9% de los encuestados manifestaron que ocasionalmente están de acuerdo con la dirección en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Figura 04:

Dimensión Dirección de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023



En el gráfico se observó que hay una mayor prevalencia de la categoría en frecuentemente con una frecuencia igual a 34 sobre la Dirección de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Tabla 05:

Dimensión Control de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023

Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	RARAMENTE	18	29,0	29,0	29,0

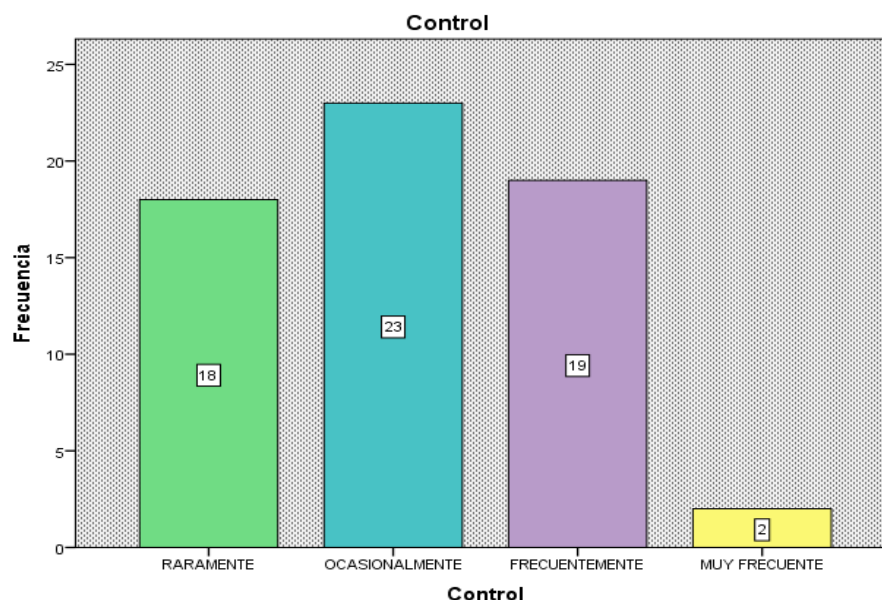
OCASIONALMENTE	23	37,1	37,1	66,1
FRECUENTEMENTE	19	30,6	30,6	96,8
MUY FRECUENTE	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con los resultados de la encuesta.

En el cuadro se observó que 23 trabajadores que representa el 37,1% de los encuestados manifestaron que están ocasionalmente de acuerdo con el control en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo; 19 trabajadores que representa el 30,6% de los encuestados manifestaron que frecuentemente están de acuerdo con el control y 18 trabajadores que representa 29% de los encuestados manifestaron que raramente están de acuerdo con el control en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Figura 05:

Dimensión Control de la Gestión Administrativa según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023



En el grafico se observó que hay una mayor prevalencia de la categoría ocasionalmente con una frecuencia igual a 23 sobre el control de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Tabla 06:

Variable Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.

CLIMA LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RARAMENTE	16	25,8	25,8	25,8
OCASIONALMENTE	21	33,9	33,9	59,7
Válidos FRECUENTEMENTE	23	37,1	37,1	96,8
MUY FRECUENTE	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con los resultados de la encuesta.

En el cuadro se observó que 23 trabajadores que representa el 37,1% de los encuestados manifestaron que están frecuentemente de acuerdo con el clima laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo; 21 trabajadores que representa el 33,9% de los encuestados manifestaron que ocasionalmente están de acuerdo con el clima laboral y 16 trabajadores que representa 25,8% de los encuestados manifestaron que raramente están de acuerdo con el clima laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Figura 06:

Variable Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023

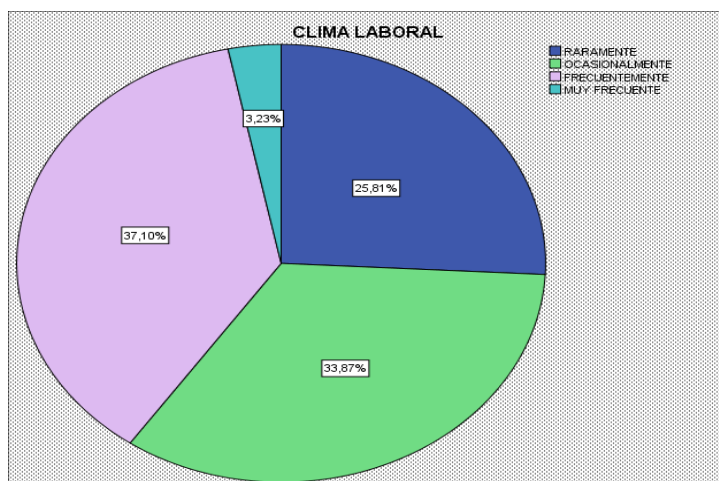


Tabla 07:

Dimensión Ambiente laboral del Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023

Ambiente Laboral

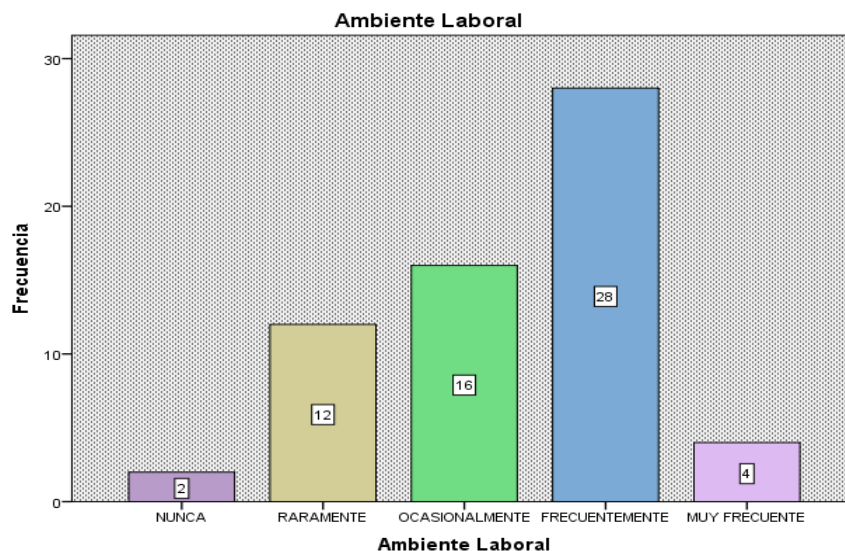
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,2	3,2	3,2
RARAMENTE	12	19,4	19,4	22,6
OCASIONALMENTE	16	25,8	25,8	48,4
Válidos FRECUENTEMENTE	28	45,2	45,2	93,5
MUY FRECUENTE	4	6,5	6,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con los resultados de la encuesta.

En el cuadro se observó que 28 trabajadores que representa el 45,2% de los encuestados manifestaron que están frecuentemente de acuerdo con el ambiente laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo; 16 trabajadores que representa el 25,8% de los encuestados manifestaron que ocasionalmente están de acuerdo con el ambiente laboral y 12 trabajadores que representa 19,4% de los encuestados manifestaron que raramente están de acuerdo con el ambiente laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Figura 07:

Dimensión Ambiente laboral del Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023



En el gráfico se observó que hay una mayor prevalencia de la categoría frecuentemente con una frecuencia igual a 28 sobre el Ambiente Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Tabla 08:

Dimensión Conflicto del laboral del Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023

Conflicto laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RARAMENTE	8	12,9	12,9	12,9
OCASIONALMENTE	38	61,3	61,3	74,2
Válidos FRECUENTEMENTE	14	22,6	22,6	96,8
MUY FRECUENTE	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

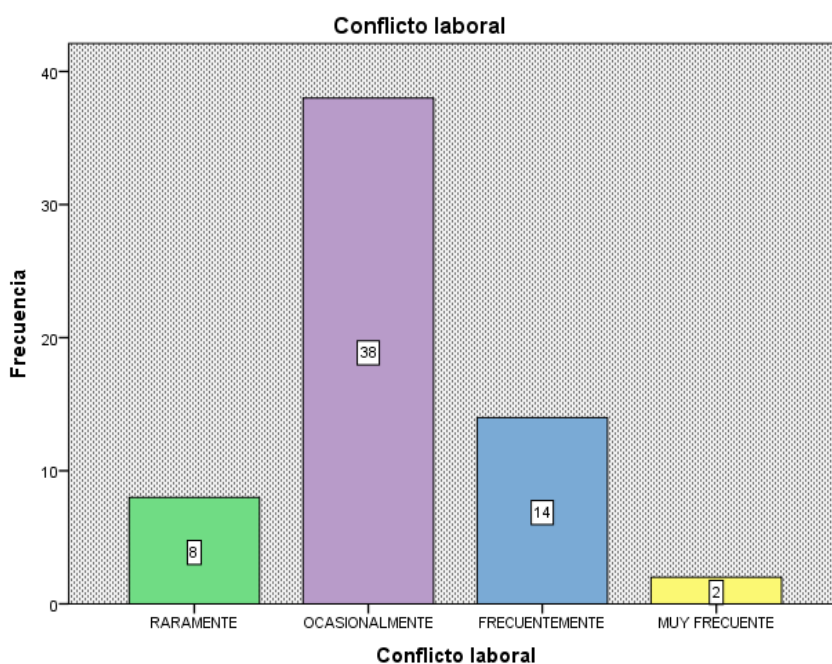
Fuente: Elaboración propia con los resultados de la encuesta.

En el cuadro se observó que 38 trabajadores que representa el 61,3% de los encuestados manifestaron que están ocasionalmente de acuerdo con el conflicto laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo; 14 trabajadores que representa el 22,6% de los encuestados manifestaron que frecuentemente están de acuerdo con el conflicto laboral y 8

trabajadores que representa 12,9% de los encuestados manifestaron que raramente están de acuerdo con el conflicto laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Figura 08:

Dimensión Conflicto del laboral del Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023



En el grafico se observó que hay una mayor prevalencia de la categoría ocasionalmente con una frecuencia igual a 38 sobre el Conflicto Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Tabla 09:

Dimensión Trabajo en equipo del Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023

Trabajo en equipo

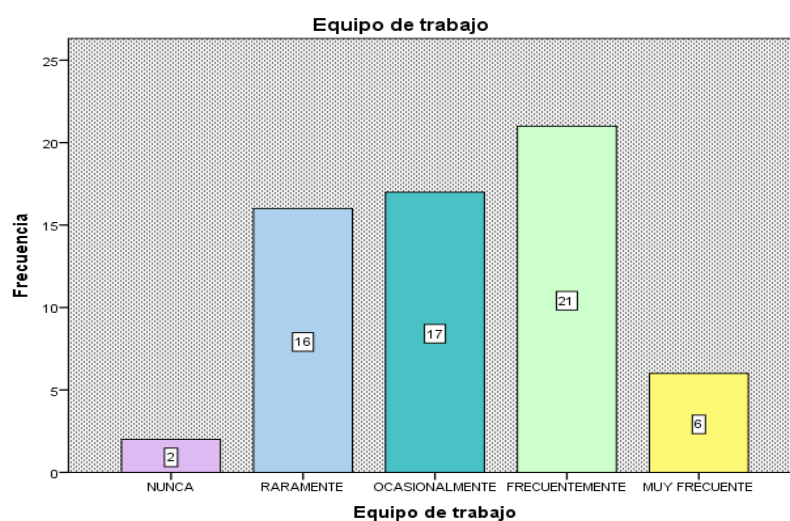
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,2	3,2	3,2
RARAMENTE	16	25,8	25,8	29,0
OCASIONALMENTE	17	27,4	27,4	56,5
Válidos FRECUENTEMENTE	21	33,9	33,9	90,3
MUY FRECUENTE	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con los resultados de la encuesta.

En el cuadro se observó que 21 trabajadores que representa el 33,9% de los encuestados manifestaron que están frecuentemente de acuerdo con el equipo de trabajo en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo; 17 trabajadores que representa el 27,4% de los encuestados manifestaron que ocasionalmente están de acuerdo con el equipo de trabajo y 16 trabajadores que representa 25,8% de los encuestados manifestaron que raramente están de acuerdo con el equipo de trabajo en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Figura 09:

Dimensión Trabajo en equipo del Clima laboral según la percepción de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023



En el gráfico se observó que hay una mayor prevalencia de la categoría frecuentemente con una frecuencia igual a 21 sobre el equipo de trabajo de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

5.2. Contratación de hipótesis

Para evaluar tanto las hipótesis generales como las específicas, se aplicó el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman utilizando el software SPSS versión 25 para realizar las pruebas correspondientes.

5.2.1. Contratación de la hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y Clima Laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y Clima Laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y Clima Laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023.

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman

coeficiente de correlación Rho de Spearman es equivalente al coeficiente de correlación r de Pearson, pero se calcula sobre los rangos de las observaciones en lugar de sobre los valores originales. En el software SPSS, se calculó el coeficiente Rho de Spearman con un nivel de significancia del 5%, utilizando la fórmula correspondiente:

A continuación, se presenta la valoración r de Pearson que es la misma para el coeficiente Rho de Spearman.

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y Clima Laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023

Correlaciones				
			Gestión administrativa	Clima laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

El Cuadro N°01; El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra que $r_s = 0,550$, lo cual indica que hay una correlación positiva de magnitud media entre las dos variables, según la interpretación de la tabla de valoración de r de Pearson. Este hallazgo es estadísticamente significativo ($p = 0,000 < 0,05$), lo que significa que el valor de significancia bilateral o asintótica de 0,000 es inferior al nivel de significancia estándar de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), concluyendo que existe una relación directa y significativa entre Gestión

Administrativa y Clima Laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023, por lo tanto “A mejor Gestión Administrativa, mejor Clima Laboral”.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$
- Estadístico de prueba t_c
- Grados de libertad

$$gl = 62 - 2$$

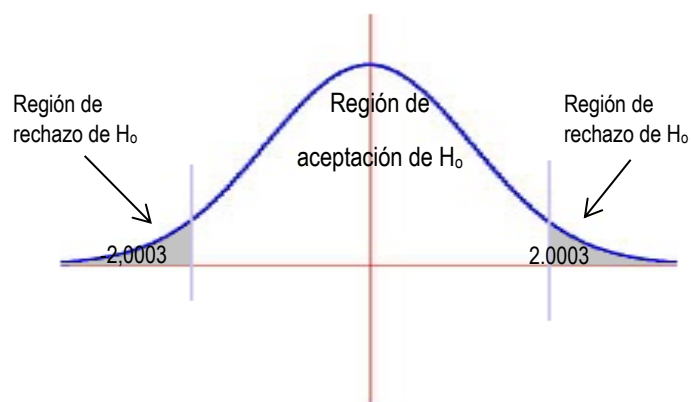
$$gl = 60$$

- Región de aceptación y rechazo

$$t(\alpha; gl) = t(0.025; 60) = 2.0003$$

Figura 10

Estimación de la prueba de hipótesis



Fuente: Elaboración propia

f. Prueba de hipótesis

Aceptar H_0 si : $-2.0003 < t_c < 2.0003$

Rechazar H_0 si: $-2.0003 \geq t_c \geq 2.0003$

Reemplazando se tiene

Tabla 10

Estimación de la TC para la hipótesis general

N=	62
r =	0,550
$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$	
t =	5.10

Fuente: Elaboración propia

5.2.2. Contrastación de hipótesis específicas:

A. Contrastación de la hipótesis específica HE1

Existe una relación directa y significativa entre la Planeación y Clima Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.

Formulación de Ho y H1

Ho: No existe relación directa y significativa entre la planeación y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.

H1: Existe relación directa y significativa entre la planeación y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es equivalente al coeficiente de correlación r de Pearson, pero se calcula sobre los rangos de las observaciones en lugar de sobre los valores originales. En el software SPSS, se calculó el coeficiente Rho de Spearman con un nivel de significancia del 5%, utilizando la fórmula correspondiente.

Correlaciones				
			Planeación	Clima laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,407**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	62	62
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,407**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	62	62

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

El Cuadro N°02, El coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es $rs = 0,407$, lo cual indica una correlación positiva de magnitud débil entre las dos variables, según la tabla de valoración de r de Pearson. Este resultado es estadísticamente significativo ($p = 0,001 < 0,05$), lo que indica que el valor de significancia bilateral o asintótica de 0,001 es menor que el nivel de significancia estándar de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la Planeación y el Clima Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en 2023, por lo tanto “A mejor Planeación, mejor Clima Laboral”

- Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$
- Estadístico de prueba t_c
- Grados de libertad

$$gl = 62 - 2$$

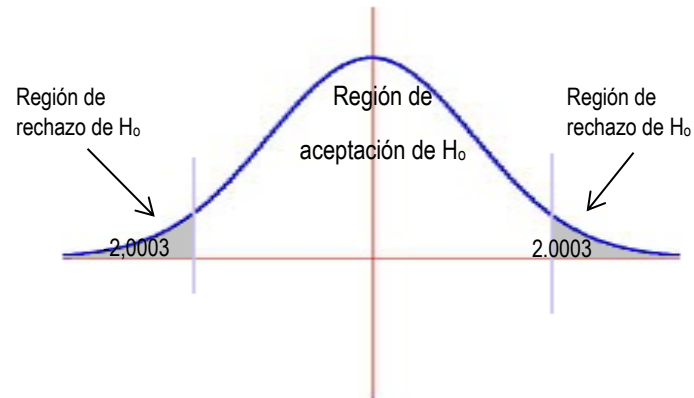
$$gl = 60$$

- Región de aceptación y rechazo

$$t(\alpha; gl) = t(0.025; 60) = 2.0003$$

Figura 11

Estimación de la prueba de hipótesis



Fuente: Elaboración propia

f. Prueba de hipótesis

Aceptar H_0 si : $-2.0003 < t_c < 2.0003$

Rechazar H_0 si: $-2.0003 \geq t_c \geq 2.0003$

Reemplazando se tiene

Tabla 11

Estimación de la TC para la hipótesis general

N=	60
r =	0,407
$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$	
t =	3.45

Fuente: Elaboración propia

B. Contratación de la hipótesis específica HE2

Existe una relación directa y significativa entre la organización y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.

Formulación de Ho y H1

Ho: No existe relación directa y significativa entre la organización y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.

H1: Existe relación directa y significativa entre la organización y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es equivalente al coeficiente de correlación r de Pearson, pero se calcula sobre los rangos de las observaciones en lugar de sobre los valores originales. En el software SPSS, se calculó el coeficiente Rho de Spearman con un nivel de significancia del 5%, utilizando la fórmula correspondiente.

Correlaciones				
			Organización	Clima laboral
			n	
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

El Cuadro N°03, Se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r_s = 0,519$, lo cual indica una correlación positiva de magnitud media entre las dos variables,

según la interpretación de la tabla de valoración de r de Pearson. Este hallazgo es estadísticamente significativo ($p = 0,000 < 0,05$), lo que significa que el valor de significancia bilateral o asintótica de 0,000 es menor que el nivel de significancia estándar de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la Organización y el Clima Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en 2023, por lo tanto “A mejor Organización, mejor Clima Laboral”.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$
- Estadístico de prueba t_c
- Grados de libertad

$$gl = 62 - 2$$

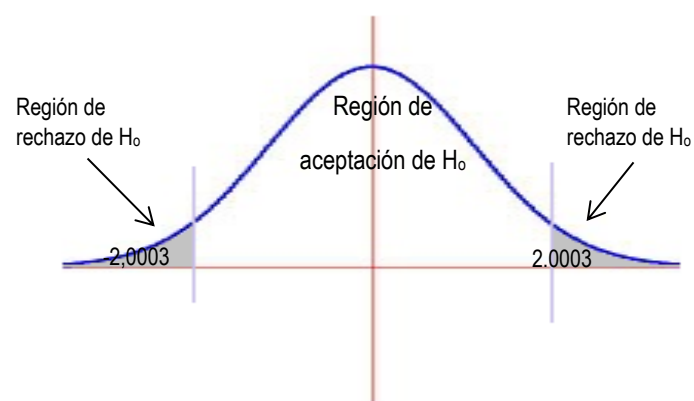
$$gl = 60$$

- Región de aceptación y rechazo

$$t(\alpha; gl) = t(0.025; 60) = 2.0003$$

Figura 12

Estimación de la prueba de hipótesis



Fuente: Elaboración propia

f. Prueba de hipótesis

Aceptar H_0 si : $-2.0003 < t_c < 2.0003$

Rechazar H_0 si: $-2.0003 \geq t_c \geq 2.0003$

Reemplazando se tiene

Tabla 12

Estimación de la TC para la hipótesis general

N=	60
r =	0,407
$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$	
t =	3.45

Fuente: Elaboración propia

C. Contrastación de la hipótesis específica HE3

Existe una relación directa y significativa entre la dirección y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la dirección y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre la dirección y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es equivalente al coeficiente de correlación r de Pearson, pero se calcula sobre los rangos de las observaciones en lugar

de sobre los valores originales. En el software SPSS, se calculó el coeficiente Rho de Spearman con un nivel de significancia del 5%, utilizando la fórmula correspondiente.

Correlaciones				
			Direcció n	Clima laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

El Cuadro N°04, Se presenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde $rs = 0,519$, indicando una correlación positiva de magnitud media según la tabla de valoración r de Pearson, entre las dos variables. Este resultado es estadísticamente significativo ($p = 0,000 < 0,05$), lo que significa que el valor de significancia bilateral o asintótica de 0,000 es menor que el nivel de significancia estándar de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la Dirección y el Clima Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en 2023, por lo tanto “A mejor Dirección, mejor Clima Laboral”.

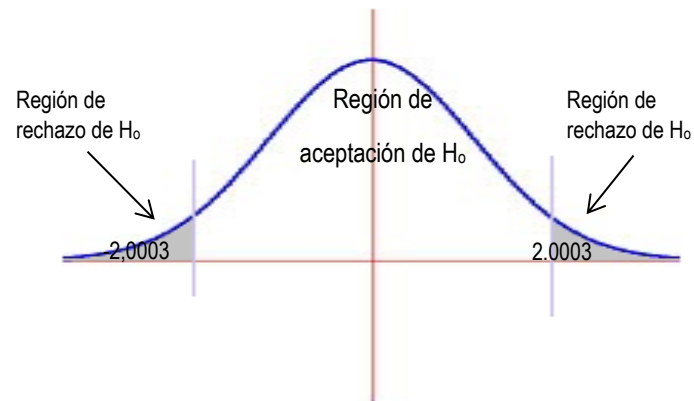
- Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$
- Estadístico de prueba tc
- Grados de libertad

$$gl = 62 - 2$$

$$gl = 60$$

- Región de aceptación y rechazo

$$t(\alpha; gl) = t(0.025; 60) = 2.0003$$

Figura 13**Estimación de la prueba de hipótesis**

Fuente: Elaboración propia

f. Prueba de hipótesis

Aceptar H_0 si : $-2.0003 < t_c < 2.0003$

Rechazar H_0 si: $-2.0003 \geq t_c \geq 2.0003$

Reemplazando se tiene

Tabla 13**Estimación de la TC para la hipótesis general**

N=	60
r =	0,519
$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$	
t =	4.70

Fuente: Elaboración propia

D. Contratación de la hipótesis específica HE4

Existe una relación directa y significativa entre la Control y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.

Formulación de Ho y H1

Ho: No existe relación directa y significativa entre la Control y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.

H1: Existe relación directa y significativa entre la Control y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es equivalente al coeficiente de correlación r de Pearson, pero se calcula sobre los rangos de las observaciones en lugar de sobre los valores originales. En el software SPSS, se calculó el coeficiente Rho de Spearman con un nivel de significancia del 5%, utilizando la fórmula correspondiente.

Correlaciones				
			Control	Clima laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

El Cuadro N°05, Se presenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde $r_s = 0,463$, indicando una correlación positiva de magnitud débil según la tabla de valoración r de Pearson, entre las dos variables. Este resultado es estadísticamente significativo ($p = 0,000 < 0,05$), lo que implica que el valor de significancia bilateral o asintótica de 0,000 es menor que el nivel de significancia estándar de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), concluyendo que existe una relación directa y significativa entre el Control y el Clima Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en 2023, por lo tanto “A mayor Control, mayor Clima Laboral”.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$
- Estadístico de prueba tc
- Grados de libertad

$$gl = 62 - 2$$

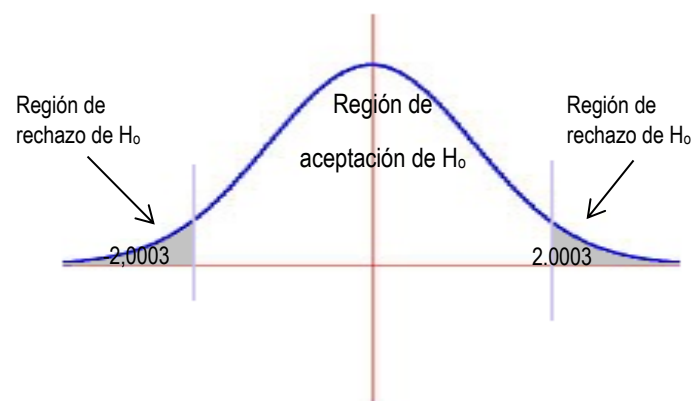
$$gl = 60$$

- Región de aceptación y rechazo

$$t(\alpha; gl) = t(0.025; 60) = 2.0003$$

Figura 14

Estimación de la prueba de hipótesis



Fuente: Elaboración propia

f. Prueba de hipótesis

Aceptar H_0 si : $-2.0003 < t_c < 2.0003$

Rechazar H_0 si: $-2.0003 \geq t_c \geq 2.0003$

Reemplazando se tiene

Tabla 14

Estimación de la TC para la hipótesis general

N=	60
r =	0,463
$t = \frac{r \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$	
t =	4.05

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis y discusión se ha realizado en función de los objetivos de la investigación y es como sigue:

Respecto al objetivo general, *Establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023*; según los resultados obtenidos en nuestra investigación se tiene que existe una relación directa y significativa entre Gestión Administrativa y Clima Laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023, por lo que se puede afirmar a mejor Gestión Administrativa, mejor Clima Laboral, se sustenta por el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido, donde $rs = 0,550$ lo cual resulta que existe correlación positiva media según la tabla de valoración; en este sentido Medina y Coloma (2021), en su tesis *Gestión Administrativa y el Clima Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021*. Se estableció que hay una relación significativa y positiva entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021. El análisis reveló un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0,461$, indicativo de una correlación positiva alta, con un p-valor de 0,041, que es menor que 0,05. En este mismo sentido Chávez (2020) La gestión administrativa es un conjunto de actividades en una organización destinadas a coordinar las funciones laborales para alcanzar y satisfacer los objetivos y metas organizacionales. Esto se logra a través del esfuerzo y desempeño de los trabajadores en sus respectivos roles. Las tareas asignadas se desarrollan mediante control, organización, planificación y dirección, que son componentes clave del proceso de gestión administrativa.

Respecto al objetivo específico 1, *Establecer la relación entre la planeación y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023*. los resultados de nuestra investigación indican una relación directa y significativa entre estos aspectos. Se concluye que “A mejor planeación, mejor clima laboral”, respaldado por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,407, lo que sugiere una correlación positiva débil.

En esta línea, Calderón (2020), en su estudio sobre gestión administrativa y clima laboral en la Oficina de Administración en la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019, también encontró una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral. Su investigación, de tipo básica, diseño no experimental y transaccional con enfoque cuantitativo, abarcó a 85 trabajadores administrativos y utilizó una muestra censal. Calderón concluyó que existía una relación significativa entre la dimensión planeación y el clima laboral, sustentada por un valor $p = 0,000$, menor al 5%, indicando que una mejor planeación mejora el clima laboral.

Barrutia y Egoavil (2020) sostienen que la planeación en la gestión administrativa se basa en los objetivos y metas que la organización desea alcanzar para favorecer su futuro. Por lo tanto, los gerentes deben tomar decisiones estratégicas para lograr estos objetivos. La planeación es crucial para implementar y desarrollar un plan de acción acorde a la situación organizacional, identificando los puntos clave para el éxito. La planeación permite a la organización diseñar un futuro ideal a través de actividades ordenadas y sistemáticas que aseguran y controlan su destino.

En referencia al objetivo específico 2; *Establecer la relación entre la organización y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023*, el resultado de nuestra investigación indica que existe una relación directa y significativa entre la Organización y Clima Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023, por lo tanto “A mejor Organización, mejor Clima Laboral” sustentado en el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde $rs = 0,519$ lo cual resulta que existe correlación positiva media según la tabla de valoración r de Pearson, entre las dos variables, y es estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0.05$); es decir, el sigma bilateral o significancia asintótica de 0,000 es menor a 0,05; en este mismo sentido Calderón (2020) en su trabajo de Investigación *Gestión Administrativa y Clima Laboral en los Trabajadores de la Oficina de Administración en la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019*; teniendo como objetivo el de Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019, y en referencia a la organización concluye, se determinó que existe relación significativa entre la dimensión organización y la variable clima laboral en los trabajadores de la oficina de Administración en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019, sustentado un valor $p=0,000$ es menor al 5%. lo que indica a mejor organización en la institución mejor es el clima laboral, al respecto Stoner, J. (2018), señala, la organización es la forma en que el trabajo se arregla, y asigna entre los miembros de la empresa, de modo que se logren eficientemente las metas de ella, así mismo añade, desde el punto de vista administrativo, organización es el proceso que se ocupa de escoger qué tareas deben realizarse, a quién y dónde deben tomarse las decisiones; es decir, que reúne los recursos empresariales en una forma ordenada y los acomoda en un patrón coordinado para alcanzar los objetivos planeados.

Respecto al objetivo específico 3; *Establecer la relación entre la dirección y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023*, los resultados de nuestra investigación muestran que existe una relación directa y significativa entre estos aspectos. Se concluye que “A mejor Dirección, mejor Clima Laboral”, respaldado por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,519, lo cual indica una correlación positiva media según la tabla de valoración r de Pearson. Este resultado es estadísticamente significativo ($p = 0,000 < 0,05$), ya que el sigma bilateral o significancia asintótica de 0,000 es menor a 0,05.

Esto concuerda con la investigación de Ascencio (2022) sobre la gestión administrativa y el clima laboral en una institución educativa privada en Ate, 2021. Su estudio, de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo identificar la relación entre gestión administrativa y clima laboral. Ascencio encontró una relación moderada entre la dirección y el clima laboral, con un coeficiente de correlación de 0,676 y un nivel de significancia menor a 0,05, determinando que una buena dirección mejora el clima laboral.

Barrutia y Egoavil (2020) señalan que, en la gestión administrativa, la dirección de la organización actúa como un mecanismo para iniciar el plan de acción formulado mediante la planeación y organización empresarial. Esto asegura que el capital humano se enfoque en realizar sus funciones para alcanzar las metas, promoviendo el progreso de la organización. La dirección efectiva del personal a través de estrategias organizacionales fomenta la motivación, eficacia y productividad laboral, permitiendo a la organización trabajar de manera competente y eficiente para alcanzar sus objetivos.

Respecto al objetivo específico 4; *Establecer la relación entre el control y el clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023*, los

resultados de nuestra investigación revelan una relación directa y significativa entre estos aspectos. Esto se resume en "A mejor Control, mejor Clima Laboral", sustentado por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,463, lo que indica una correlación positiva débil según la tabla de valoración r de Pearson, y es estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0,05$).

Este hallazgo difiere del estudio de Flores (2019) sobre la gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao, realizado en la Universidad César Vallejo. Flores planteó como objetivo general describir la relación entre gestión administrativa y clima laboral, encontrando que no existía una relación significativa, con un coeficiente de 0,361. En cuanto al control, concluyó que no había relación significativa con el clima laboral, con un nivel de significancia de 0,716 y Rho de -0,056, indicando que un mal control conlleva a un mal clima laboral.

Chiavenato (2011) señala que la dirección es un proceso compuesto por diversas fases, incluyendo el establecimiento de estándares que guían las decisiones y proporcionan medios para determinar lo que debe considerarse normal o deseable. La observación del desempeño busca obtener información precisa sobre lo controlado. La eficacia de un sistema de control depende de la información inmediata sobre los resultados anteriores, transmitida a quienes tienen el poder de realizar cambios.

CONCLUSIONES

1. Se estableció que existe relación directa y significativa entre Gestión Administrativa y Clima Laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023, por lo tanto “A mejor Gestión Administrativa, mejor Clima Laboral”. el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde $r_s = 0,550$ lo cual resulta que existe correlación positiva media según la tabla de valoración r de Pearson, entre las dos variables, y es estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0.05$); es decir, el sigma bilateral o significancia asintótica de 0,000 es menor a 0,05; por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1.
2. Se estableció que existe relación directa y significativa entre Planeación y Clima Laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023, por lo tanto “A mejor Planeación, mejor Clima Laboral” el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde $r_s = 0,407$ lo cual resulta que existe correlación positiva débil según la tabla de valoración r de Pearson, entre las dos variables, y es estadísticamente significativa ($p = 0,001 < 0.05$); es decir, el sigma bilateral o significancia asintótica de 0,001 es menor a 0,05; por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1.
3. Se estableció que existe una relación directa y significativa entre la Organización y Clima Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023, por lo tanto “A mejor Organización, mejor Clima Laboral” por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde $r_s = 0,519$ lo cual resulta que existe correlación positiva media según la tabla de valoración r de Pearson, entre las dos variables, y es estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0.05$); es

- decir, el sigma bilateral o significancia asintótica de 0,001 es menor a 0,05; por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1.
4. Se estableció que existe una relación directa y significativa entre la Dirección y Clima Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023, por lo tanto “A mejor Dirección, mejor Clima Laboral”, ‘por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde $rs = 0,519$ lo cual resulta que existe correlación positiva media según la tabla de valoración r de Pearson, entre las dos variables, y es estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0.05$); es decir, el sigma bilateral o significancia asintótica de 0,000 es menor a 0,05; por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1.
 5. Se estableció que existe una relación directa y significativa entre la Control y Clima Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023, por lo tanto “A mejor Control, mejor Clima Laboral” por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde $rs = 0,463$ lo cual resulta que existe correlación positiva débil según la tabla de valoración r de Pearson, entre las dos variables, y es estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0.05$; es decir, el sigma bilateral o significancia asintótica de 0,000 es menor a 0,05; por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo identificar y aplicar correctamente los procesos de gestión administrativa a fin de delimitar claramente las funciones, tareas y responsabilidades de los trabajadores en cada uno de los puestos de trabajo de la institución, que permita un mejor clima laboral entre los trabajadores y en toda la organización; considerando que una acertada gestión administrativa mejorará el clima laboral institucional.
2. Se recomienda a directivos y funcionarios formular planes estratégicos y operacionales a fin de mejorar la gestión administrativa y que permita dar a conocer con precisión los objetivos estratégicos, tácticos y operacionales a cada uno de los trabajadores y que permita una acertada coordinación entre las diversas áreas funcionales para el cumplimiento y el logro de los objetivos institucionales; ya que los planes estratégicos orientan los esfuerzos organizacionales hacia el logro de los objetivos institucionales.
3. Se recomienda actualizar y dinamizar los documentos y herramientas de gestión organizacional, que permita dar a conocer a los trabajadores los procesos y procedimientos que se realizan en cada uno de los puestos y cargos de las diversas áreas funcionales que promueva una acertada comunicación y un ambiente laboral armonioso entre los trabajadores en la institución, teniendo en cuenta que las herramientas de gestión como el MOF, ROF, MAPRO permiten dinamizar el trabajo de la institución.
4. Se recomienda designar a los líderes de la institución teniendo en cuenta el perfil profesional idóneo y soslayando intereses políticos, de modo que los responsables de dirigir la institución se encarguen de motivar y comunicar

asertivamente a los trabajadores hacia el cumplimiento de las metas y el logro de los objetivos institucionales; superando de esta forma la gestión politizada en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.

5. Se recomienda implementar sistemas y herramientas de control institucional efectivas que permitan oportunamente medir los resultados y metas en cada uno de los puestos de trabajo, a fin de aplicar las medidas correctivas correspondientes, para superar las deficiencias (favoritismo político, cargos de confianza, etc.) en la gestión de la Sociedad de la Beneficencia de Huancayo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2002). *Gestión por competencias*. El diccionario. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alles, M. (2005). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Gránica S.A.
- Arguello Jaramillo Mario Alexis (2019), tesis. *Programa Académico de Maestría en Administración de La Educación*. Universidad César Vallejo. Piura.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir). (2018). “*Resolución de Presidencia Ejecutiva N°257-2018-SERVIR-PE*”. Documento reservado
- Avilés García Xiomara (2022) Tesis *La Gestión Administrativa y su Relación con el Clima Institucional en la Institución Educativa N° 40035 Víctor Andrés Belaunde, Arequipa* 2022. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
- Bizneo, E. (2022). *Once Concejos para mejorar el clima laboral en la oficina*. https://www.bizneo.com/blog/clima-laboral/#Que_es_el_clima_laboral
- Bustamante María del Carmen (2021), Tesis *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga*. Universidad Internacional del Ecuador Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Quito, Ecuador.
- Calderón Marilia (2020) Tesis *Gestión Administrativa y Clima Laboral en los Trabajadores de la Oficina de Administración en la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2019*. Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social. Universidad Nacional de Moquegua. Moquegua. Perú.

- Cequea, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. *Intangible Capital*, 7(2), 549- 58.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill, 7ma edición.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional* (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill
- Giménez, M (2018). *Investigación, innovación y experiencia en psicología. Área Humana*.
- Gómez, D. (2021). *Clima laboral, definiciones, importancia, factores y tipos*. <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>.
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). *Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Hernández Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación* 5°. México: Mc GrawHill Interamericana.
- Hidalgo Salazar, Mariuxi Celestina (2021), tesis *Gestión administrativa y clima organizacional en la Unidad Educativa "José Jesús Ocampo Salazar" Guayaquil, Ecuador, 2020*. Programa Académico de Maestría en Administración de La Educación. Universidad César Vallejo. Piura.

- Lazo, K., & Macas, P. (2018). *Propuesta de mejoras en gestión administrativa en la Empresa Modermueble S.A, ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- León Alvarado María Elena (2019) Tesis *Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Unidad educativa Daule - Ecuador, 2018*. Programa Académico de Maestría en Administración de La Educación. Universidad César Vallejo. Piura.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Medina Bejar Norma Felicitas y Coloma Chávez Miguel Ricardo, (2021) *Gestión Administrativa y Clima Laboral En Los Trabajadores de la Gerencia De Administración En La Municipalidad Provincial De Islay, Arequipa- 2021*. Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua
- Mejía. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). *Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad Peruana los Andes, subsidiary Chanchamayo*. *Revista Conrado*, 262-269.
- Mogollon Condor Paul Washington (2019) Tesis *Gestión Administrativa y Clima Organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019*. Escuela de Posgrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho.

Parrales, V. y Tamayo, J.C. (2012). *Diseño de un modelo de gestión estratégico para el mejoramiento de la productividad y calidad aplicado a una planta procesadora de alimentos balanceados* (Tesis de maestría).

Pérez, J. (2008) definición. De. página web Actualizado: 2012.

Ríos Arriaga, Juan Carlos (2021) Tesis *La Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Empresa DELCARDAVID Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020*. Escuela de Posgrado. Universidad Alas Peruanas. Ucayali Perú.

Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración*. (12ª ed.). México D.F.: Pearson

Roncal Aldaz Dota estelita (2020) *Clima Laboral y Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPA)*. Revista de Ciencia e Investigación en defensa CAEM. <https://doi.org/10.58211/recide.v1i3.29>.

Sandoya Yépez Kristhel y Sarabia Molina Myriam (2022) *Gestión administrativa y el clima laboral en la cadena hotelera del Cantón Salinas*. Revista científica <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1686>.

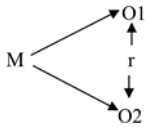
Thompson, I. (2008). *¿Qué Es Comunicación?* Promonegocios

Vásquez Díaz José Lide (2022) Tesis *La Gestión Institucional y el Clima Laboral en la Institución Educativa “Francisco Cadenillas Gálvez”, Chiguirip – 2018*. Programa de Maestría en Ciencias. Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

TITULO: Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Marco Teórico	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General			
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023?	Establecer la relación entre la gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.	Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.	V1: Gestión Administrativa 1: Planeación 2: Organización 3: Dirección 4: Control	Pérez (2013) define a la gestión administrativa como el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, dirigir, coordinar y controlar.	Método de investigación: Método científico Métodos específicos: Método hipotético deductivo Tipo de investigación Básica Nivel de investigación Correlacional Diseño de investigación No experimental, Descriptivo correlacional simple Población y muestra Población: 62 trabajadores Muestra: 62 trabajadores La muestra es censal
Problema Específico	Objetivo específico	Hipótesis específicas			
¿Qué relación existe entre la planeación y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023?	Establecer la relación que existe entre la planeación y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.	Existe una relación directa y significativa entre la planeación y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023	V2: Clima Laboral	Según Williams (2013) menciona que el clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta.	
¿Qué relación existe entre la organización y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023?	Establecer la relación que existe entre la organización y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.	Existe una relación directa y significativa entre la organización y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.	1: Ambiente Laboral 2: Conflicto Laboral 3: Trabajo en equipo		
¿Qué relación existe entre la dirección y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023?	Establecer la relación que existe entre la dirección y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.	Existe una relación directa y significativa entre la dirección y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.			
¿Qué relación existe entre el control y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023?	Establecer la relación que existe entre el control y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023	Existe una relación directa y significativa entre el control y clima laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo -2023.			

Anexo: 2 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA	Pérez (2013) define a la gestión administrativa como el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, dirigir, coordinar y controlar.	La gestión administrativa es el conjunto de actividades que realiza un directivo a través del proceso administrativo y que está determinado por sus etapas de planificación, organización, dirección y el control.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con la visión y misión de la entidad. • Determina claramente los objetivos. • Plantea estrategias para la consecución de objetivos
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza correctamente el organigrama de la empresa • Utiliza el MOF de la empresa • Presenta y mantiene los puestos de trabajo
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene una buena comunicación • Demuestra liderazgo en las acciones. • Implementa el Reglamento Interno • Asume compromiso
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con las metas y Objetivos previstos • Asume acciones correctivas
VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	Según Williams (2013) menciona que el clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta.	El Clima Laboral es el lugar donde las organizaciones empresariales desarrollan el conjunto de sus actividades, determinado por el ambiente laboral, el conflicto laboral y el trabajo en equipo.	Ambiente Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con las condiciones físicas • Cumple con las condiciones sociales y culturales • Cumple con las condiciones económicas
			Conflicto Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene una buena comunicación con sus compañeros • Maneja adecuadamente el estrés.
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Siente el respaldo por su trabajo realizado • Reconocen sus ideas y aportes en su trabajo • Identifican los problemas en su entorno de trabajo • Menciona habilidades que mejore el trabajo

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Gestión administrativa	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación estratégica - Planeación táctica - Planeación operativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Conozco la importancia del uso de estrategias para la gestión administrativa - Consigo lograr los objetivos y metas que me propone la Beneficencia - Conozco los objetivos y metas de la Beneficencia - Los directivos implementan métodos para alcanzar las metas. - Tengo conocimiento del plan para alcanzar las metas institucionales 	1 nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente, 5Muy frecuentemente.
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Misión y visión - Objetivos - Programas - Proyectos - Reglamento 	<ul style="list-style-type: none"> - Los directivos informan y dan cuenta de las programaciones de actividades que deben realizarse - Los directivos me informan acerca de los proyectos y los planes de la institución - Los directivos me muestran la visión y misión de la institución y lo comparto como trabajador - Me capacitan y participo activamente expresando mis ideas a fin de brindar un mejor servicio a los usuarios. - Conozco los documentos normativos de la Beneficencia. 	1 nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente, 5Muy frecuentemente.
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Coherencia - Garantía - Valoración 	<ul style="list-style-type: none"> - Los responsables de la dirección cumplen acertadamente con los procesos administrativos - Los responsables de la administración actúan con profesionalismo - La institución logra identificar los cambios que ocurren - Se previene los errores o riesgos en los procesos administrativos de la institución - El estilo de dirección empleado en la Beneficencia es acertado 	1 nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente, 5Muy frecuentemente.
	Control	-	<ul style="list-style-type: none"> - Los encargados del control supervisan cada una de las áreas de trabajo - Se logran los objetivos previstos por la institución - La institución logra identificar los cambios que ocurren - Se previene los errores o riesgos en los procesos administrativos de la institución - Se cumple con el reglamento interno y las normativas establecidas por la Beneficencia 	1 nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente, 5 Muy frecuentemente.
Clima laboral	Ambiente Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Cumple con las condiciones físicas - Cumple con las condiciones sociales - Cumple con las condiciones culturales 	<ul style="list-style-type: none"> - El clima que se percibe en la Beneficencia es positivo y armonioso - En la realización del trabajo, existe un espíritu colaborativo y de ayuda. - Soy bienvenido al momento de expresar mis opiniones y sentimientos. - La beneficencia muestra su interés hacia mí como persona. - El ambiente de mi trabajo me motiva y alienta a e inspira a dar lo mejor de mis capacidades. - Permanentemente muestro mi preocupación por la satisfacción de nuestros usuarios. - Recojo opiniones acerca de las competencias del trabajo que realizo. 	1 nunca, 2raramente, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente, 5Muy frecuentemente.

		- Siento seguridad en el ambiente de trabajo.	
Conflicto Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Mantiene buena comunicación con sus compañeros - Maneja adecuadamente el estrés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo - La comunicación que hay entre compañeros de trabajo es buena. - La comunicación con mi inmediato superior es buena. - Muchos de mis compañeros sufren de estrés a causa de las exigencias del trabajo- - Me siento abrumado, como que no tuviera momentos libres. 	<ul style="list-style-type: none"> 1 nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente, 5Muy frecuentemente.
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Siente el respaldo por su trabajo realizado. - Reconocen sus ideas y aportes en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Me siento motivado y respaldado por mi equipo - En caso sea necesario, estoy seguro de contar con la ayuda de mi superior. - Existen evidencias que mi superior me apoya considerando mis aportes a fin de mejorar el trabajo. - Me encomiendan para buscar mejores maneras de realizar el trabajo. - Corregimos las causas de los errores de tal forma que no vuelva a ocurrir el problema. - Los directivos responden de forma asertiva ante nuevas propuestas de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> 1 nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente, 5Muy frecuentemente.

Anexo 4: El instrumento de investigación y constancia de su aplicación

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA SOCIEDAD DE BENEFECENCIA DE HUANCAYO

A continuación, se le presenta 20 afirmaciones. Evalúe la práctica de cada situación y use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa seleccionada.

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	2	3	4	5

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSIÓN PLANEACIÓN						
		1	2	3	4	5
1	Conozco la importancia del uso de estrategias para la gestión administrativa					
2	Consigo lograr los objetivos y metas que me propone la Beneficencia					
3	Conozco los objetivos y metas de la Beneficencia					
4	Los directivos implementan métodos para alcanzar las metas					
5	Tengo conocimiento del plan para alcanzar las metas institucionales					
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN						
		1	2	3	4	5
6	Los directivos informan y dan cuenta de las programaciones de actividades que deben realizarse					
7	Los directivos me informan acerca de los proyectos y los planes de la institución					
8	Los directivos me muestran la visión y misión de la institución y lo comparto como trabajador					
9	Me capacitan y participo activamente expresando mis ideas a fin de brindar un mejor servicio a los usuarios.					
10	Conozco los documentos normativos de la Beneficencia.					
DIMENSIÓN DIRECCIÓN						
		1	2	3	4	5
11	Los responsables de la dirección cumplen acertadamente con los procesos administrativos					
12	Los responsables de la administración actúan con profesionalismo					
13	Los directivos de la administración muestran liderazgo y confianza en los trabajadores					
14	Los responsables de la dirección ejercen y aplican correctamente su función asignada.					
15	El estilo de dirección empleado en la Beneficencia es acertado.					
DIMENSIÓN CONTROL						
		1	2	3	4	5
16	Los encargados del control supervisan cada una de las áreas de trabajo					
17	Se logran los objetivos previstos por la institución					
18	La institución logra identificar los cambios que ocurren					
19	Se previene los errores o riesgos en los procesos administrativos de la institución					
20	Se cumple con el reglamento interno y las normativas establecidas por la Beneficencia.					

Hemos terminado. Muchas gracias por tu colaboración

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA SOCIEDAD DE BENEFECENCIA DE HUANCAYO

A continuación, se le presenta 20 afirmaciones. Evalúe la práctica de cada situación y use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa seleccionada.

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	2	3	4	5

CLIMA LABORAL						
AMBIENTE LABORAL						
		1	2	3	4	5
1	El clima que se percibe en la Beneficencia es positivo y armonioso.					
2	En la realización del trabajo, existe un espíritu colaborativo y de ayuda.					
3	Soy bienvenido al momento de expresar mis opiniones y sentimientos.					
4	La beneficencia muestra su interés hacia mí como persona.					
5	El ambiente de mi trabajo me motiva y alienta a e inspira a dar lo mejor de mis capacidades.					
6	Permanentemente muestro mi preocupación por la satisfacción de nuestros usuarios.					
7	Recojo opiniones acerca de las competencias del trabajo que realizo.					
8	Siento seguridad en el ambiente de trabajo.					
CONFLICTO LABORAL						
		1	2	3	4	5
9	Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo					
10	La comunicación que hay entre compañeros de trabajo es buena.					
11	La comunicación con mi inmediato superior es buena.					
12	Muchos de mis compañeros sufren de estrés a causa de las exigencias del trabajo-					
13	Me siento abrumado, como que no tuviera momentos libres.					
TRABAJO EN EQUIPO						
		1	2	3	4	5
14	Me siento motivado y respaldado por mi equipo					
15	En caso sea necesario, estoy seguro de contar con la ayuda de mi superior.					
16	Existen evidencias que mi superior me apoya considerando mis aportes a fin de mejorar el trabajo.					
17	Me encomiendan para buscar mejores maneras de realizar el trabajo.					
18	Corregimos las causas de los errores de tal forma que no vuelva a ocurrir el problema.					
<i>Hemos terminado. Muchas gracias por tu colaboración</i>						



SOLICITA: AUTORIZACION PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACION - TESIS

SEÑOR PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO

ABOG. MIGUEL ANGEL CHAMORRO TORRES

Yo Rosselyn Artica Bejarano identificada con DNI N°75839646, código de matrícula K01054D y mi compañera Ana Liz Curasma De La Cruz identificada con DNI N° 73626849 con código de matrícula J094998; ante usted con el debido respeto nos presentamos para exponer;

Que habiendo culminado nuestros estudios superiores en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes y deseando realizar nuestro trabajo de investigación en el Área de Recursos Humanos en la institución que usted dignamente dirige, motivo por el cual solicitamos su **AUTORIZACIÓN** a fin de cumplir con nuestro propósito y también entregaremos a su despacho los resultados obtenidos en nuestra investigación.

Así mismo, el Proyecto de Investigación titulado "Gestión Administrativa y el Clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2022" se realizará entre los meses de febrero a mayo del presente año; desarrollando las actividades de: Recopilación de información relacionada a la entidad, obtención de datos respecto al personal de la institución, aplicación del cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Organizacional previo consentimiento informado. Todas estas actividades se presentarán detalladamente en el Plan de trabajo correspondiente.

Adjuntamos a la presente nuestro Documento Nacional de Identidad, Carnet de Vacunación y Constancia de Egresada.

Por lo expuesto;

Solicitamos acceder a nuestra petición.

Huancayo, 07 de febrero de 2023.

Rosselyn Artica Bejarano

DNI N°75839646

Ana Liz Curasma De La Cruz

DNI N° 73626849

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad

Variable: Gestión Administrativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,935	,934	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item 1	63,58	168,379	-,009	,942
Item 2	63,45	160,973	,393	,935
Item 3	63,32	159,238	,435	,934
Item 4	64,18	145,558	,852	,927
Item 5	64,02	155,819	,424	,936
Item 6	64,11	146,921	,797	,928
Item 7	64,50	147,205	,754	,929
Item 8	63,77	153,161	,571	,932
Item 9	64,02	148,574	,689	,930
Item 10	63,68	157,009	,481	,934
Item 11	64,00	151,803	,644	,931
Item 12	64,06	148,520	,789	,928
Item 13	64,11	148,299	,719	,929
Item 14	64,37	155,352	,652	,931
Item 15	64,19	152,880	,676	,930
Item 16	64,48	152,221	,787	,929
Item 17	64,26	151,080	,781	,929
Item 18	64,29	150,209	,725	,929
Item 19	64,52	154,811	,657	,931
Item 20	64,05	152,375	,660	,931

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
67,42	168,969	12,999	20

Variable: Clima Laboral**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,934	,935	18

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item 1	54,89	154,987	,809	,927
Item 2	54,89	154,692	,797	,927
Item 3	54,79	155,382	,790	,928
Item 4	55,37	151,483	,845	,926
Item 5	54,97	155,212	,795	,927
Item 6	54,23	162,866	,602	,932
Item 7	54,90	166,712	,517	,933
Item 8	54,58	160,051	,714	,929
Item 9	54,79	163,250	,423	,936
Item 10	54,76	160,318	,832	,928
Item 11	54,69	158,019	,662	,930
Item 12	55,06	172,455	,177	,940
Item 13	55,50	177,828	-,016	,944
Item 14	55,10	157,499	,784	,928
Item 15.	54,87	153,524	,805	,927
Item 16	55,02	154,147	,815	,927
Item 17	55,06	154,455	,818	,927
Item 18	54,45	164,547	,502	,934

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
58,11	178,528	13,361	18

Validez del instrumento:**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión Administrativa” que forma parte de la investigación: “Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : IVO GENARO GUEVARA SINCHÉZ

Formación académica : Licenciado en Administración

Áreas de experiencia profesional : Docencia Universitaria

Tiempo : 19 años

Cargo actual : Docente Universitario

Institución : Universidad Peruana los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Título “Gestión Administrativa” que forma parte de la investigación. “Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023”

Variable 1: Gestión Administrativa

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Planificación	1. Conozco la importancia del uso de estrategias para la gestión administrativa	4	4	4	4	Nivel alto	
	2. Consigo lograr los objetivos y metas que me propone la Beneficencia	4	4	4	4	Nivel alto	
	3. Conozco los objetivos y metas de la Beneficencia	4	4	4	4	Nivel alto	
	4. Los directivos implementan métodos para alcanzar las metas	4	4	4	4	Nivel alto	
	5. Tengo conocimiento del plan para alcanzar las metas institucionales	4	4	4	4	Nivel alto	
Organización	6. Los directivos informan y dan cuenta de las programaciones de actividades que deben realizarse	4	4	4	4	Nivel alto	
	7. Los directivos me informan acerca de los proyectos y los planes de la institución	4	4	4	4	Nivel alto	
	8. Los directivos me muestran la visión y misión de la institución y lo comparto como trabajador	4	4	4	4	Nivel alto	
	9. Me capacitan y participo activamente expresando mis ideas a fin de brindar un mejor servicio a los usuarios.	4	4	4	4	Nivel alto	
	10. Conozco los documentos normativos de la Beneficencia.	4	4	4	4	Nivel alto	
Dirección	11. Los responsables de la dirección cumplen acertadamente con los procesos administrativos	4	4	4	4	Nivel alto	
	12. Los responsables de la administración actúan con profesionalismo	4	4	4	4	Nivel alto	
	13. Los directivos de la administración muestran liderazgo y confianza en los trabajadores	4	4	4	4	Nivel alto	
	14. Los responsables de la dirección ejercen y aplican correctamente su función asignada.	4	4	4	4	Nivel alto	
	15. El estilo de dirección empleado en la Beneficencia es acertado.	4	4	4	4	Nivel alto	
Control	16. Los encargados del control supervisan cada una de las áreas de trabajo	4	4	4	4	Nivel alto	
	17. Se logran los objetivos previstos por la institución	4	4	4	4	Nivel alto	
	18. La institución logra identificar los cambios que ocurren	4	4	4	4	Nivel alto	
	19. Se previene los errores o riesgos en los procesos administrativos de la institución	4	4	4	4	Nivel alto	
	20. Se cumple con el reglamento interno y las normativas establecidas por la Beneficencia.	4	4	4	4	Nivel alto	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS						Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de la moda.

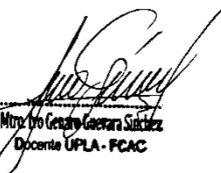
Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Ivo Genaro Guevara Sanchez	Magister en Administración	20	NIVEL ALTO



Mg. Ivo Genaro Guevara Sanchez
Docente UPLA - FCAC

Mg. Ivo G. Guevara Sanchez

DNI 09649792

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima Laboral” que forma parte de la investigación: “Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023”. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : IVO GENARO GUEVARA SINCHEZ

Formación académica : Licenciado en Administración

Áreas de experiencia profesional : Docencia Universitaria

Tiempo : 19 años

Cargo actual : Docente Universitario

Institución : Universidad Peruana los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: Título “Clima Laboral” que forma parte de la investigación “Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023”

Variable 2: Clima Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSE-R-VACIONES
Ambiente Laboral	1. El clima que se percibe en la Beneficencia es positivo y armonioso.	4	4	4	4	Nivel alto	
	2. En la realización del trabajo, existe un espíritu colaborativo y de ayuda.	4	4	4	4	Nivel alto	
	3. Soy bienvenido al momento de expresar mis opiniones y sentimientos.	4	4	4	4	Nivel alto	
	4. La beneficencia muestra su interés hacia mí como persona.	4	4	4	4	Nivel alto	
	5. El ambiente de mi trabajo me motiva y alienta a e inspira a dar lo mejor de mis capacidades.	4	4	4	4	Nivel alto	
	6. Permanentemente muestro mi preocupación por la satisfacción de nuestros usuarios.	4	4	4	4	Nivel alto	
	7. Recojo opiniones acerca de las competencias del trabajo que realizo.	4	4	4	4	Nivel alto	
	8. Siento seguridad en el ambiente de trabajo.	4	4	4	4	Nivel alto	
Conflicto Laboral	9. Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo	4	4	4	4	Nivel alto	
	10. La comunicación que hay entre compañeros de trabajo es buena.	4	4	4	4	Nivel alto	
	11. La comunicación con mi inmediato superior es buena.	4	4	4	4	Nivel alto	
	12. Muchos de mis compañeros sufren de estrés a causa de las exigencias del trabajo-	4	4	4	4	Nivel alto	
	13. Me siento abrumado, como que no tuviera momentos libres.	4	4	4	4	Nivel alto	
Trabajo en Equipo	14. Me siento motivado y respaldado por mi equipo	4	4	4	4	Nivel alto	
	15. En caso sea necesario, estoy seguro de contar con la ayuda de mi superior.	4	4	4	4	Nivel alto	
	16. Existen evidencias que mi superior me apoya considerando mis aportes a fin de mejorar el trabajo.	4	4	4	4	Nivel alto	
	17. Me encomiendan para buscar mejores maneras de realizar el trabajo.	4	4	4	4	Nivel alto	
	18. Corregimos las causas de los errores de tal forma que no vuelva a ocurrir el problema.	4	4	4	4	Nivel alto	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS						Nivel alto	

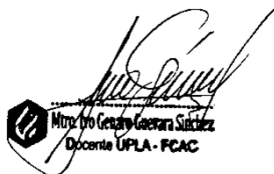
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido
Cuadro 2

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Ivo Genaro Guevara Sinchez	Magister en Administración	18	Nivel Alto



Mtro. Ivo Genaro Guevara Sinchez
Docente UPLA - FCAC

Mg. Ivo Genaro Guevara Sinchez

DNI 09649792

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023”.. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : FLAVIO MELQUIADES CAMAYO MEZA

Formación académica : Licenciado en Administración

Áreas de experiencia profesional : Docencia Universitaria

Tiempo : 26 años

Cargo actual : Docente Universitario

Institución : Universidad Peruana los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Título “Gestión Administrativa” que forma parte de la investigación “Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023”

Variable 1: Gestión Administrativa

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Planificación	1. Conozco la importancia del uso de estrategias para la gestión administrativa	4	4	4	4	Nivel alto	
	2. Consigo lograr los objetivos y metas que me propone la Beneficencia	4	4	4	4	Nivel alto	
	3. Conozco los objetivos y metas de la Beneficencia	4	4	4	4	Nivel alto	
	4. Los directivos implementan métodos para alcanzar las metas	4	4	4	4	Nivel alto	
	5. Tengo conocimiento del plan para alcanzar las metas institucionales	4	4	4	4	Nivel alto	
Organización	6. Los directivos informan y dan cuenta de las programaciones de actividades que deben realizarse	4	4	4	4	Nivel alto	
	7. Los directivos me informan acerca de los proyectos y los planes de la institución	4	4	4	4	Nivel alto	
	8. Los directivos me muestran la visión y misión de la institución y lo comparto como trabajador	4	4	4	4	Nivel alto	
	9. Me capacitan y participo activamente expresando mis ideas a fin de brindar un mejor servicio a los usuarios.	4	4	4	4	Nivel alto	
	10. Conozco los documentos normativos de la Beneficencia.	4	4	4	4	Nivel alto	
Dirección	11. Los responsables de la dirección cumplen acertadamente con los procesos administrativos	4	4	4	4	Nivel alto	
	12. Los responsables de la administración actúan con profesionalismo	4	4	4	4	Nivel alto	
	13. Los directivos de la administración muestran liderazgo y confianza en los trabajadores	4	4	4	4	Nivel alto	
	14. Los responsables de la dirección ejercen y aplican correctamente su función asignada.	4	4	4	4	Nivel alto	
	15. El estilo de dirección empleado en la Beneficencia es acertado.	4	4	4	4	Nivel alto	
Control	16. Los encargados del control supervisan cada una de las áreas de trabajo	4	4	4	4	Nivel alto	
	17. Se logran los objetivos previstos por la institución	4	4	4	4	Nivel alto	
	18. La institución logra identificar los cambios que ocurren	4	4	4	4	Nivel alto	
	19. Se previene los errores o riesgos en los procesos administrativos de la institución	4	4	4	4	Nivel alto	
	20. Se cumple con el reglamento interno y las normativas establecidas por la Beneficencia.	4	4	4	4	Nivel alto	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS						Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida la moda.

Calificación:	5. No cumple con el criterio
	6. Nivel bajo
	7. Nivel moderado
	8. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Flavio Melquiades Camayo Meza	Magister en Gestión Pública	20	Nivel Alto

Mg. Flavio M. Camayo Meza

DNI 19916729

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Desempeño Laboral” que forma parte de la investigación: “Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : FLAVIO MELQUIADES CAMAYO MEZA

Formación académica : Licenciado en Administración

Áreas de experiencia profesional : Docencia Universitaria

Tiempo : 26 años

Cargo actual : Docente Universitario

Institución : Universidad Peruana los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Título “Clima Laboral” que forma parte de la investigación “Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023”

Variable 2: Clima Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSE-R-VACIONES
Ambiente Laboral	19. El clima que se percibe en la Beneficencia es positivo y armonioso.	4	4	4	4	Nivel alto	
	20. En la realización del trabajo, existe un espíritu colaborativo y de ayuda.	4	4	4	4	Nivel alto	
	21. Soy bienvenido al momento de expresar mis opiniones y sentimientos.	4	4	4	4	Nivel alto	
	22. La beneficencia muestra su interés hacia mí como persona.	4	4	4	4	Nivel alto	
	23. El ambiente de mi trabajo me motiva y alienta a e inspira a dar lo mejor de mis capacidades.	4	4	4	4	Nivel alto	
	24. Permanentemente muestro mi preocupación por la satisfacción de nuestros usuarios.	4	4	4	4	Nivel alto	
	25. Recojo opiniones acerca de las competencias del trabajo que realizo.	4	4	4	4	Nivel alto	
	26. Siento seguridad en el ambiente de trabajo.	4	4	4	4	Nivel alto	
Conflicto Laboral	27. Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo	4	4	4	4	Nivel alto	
	28. La comunicación que hay entre compañeros de trabajo es buena.	4	4	4	4	Nivel alto	
	29. La comunicación con mi inmediato superior es buena.	4	4	4	4	Nivel alto	
	30. Muchos de mis compañeros sufren de estrés a causa de las exigencias del trabajo-	4	4	4	4	Nivel alto	
	31. Me siento abrumado, como que no tuviera momentos libres.	4	4	4	4	Nivel alto	
TRABAJO EN EQUIPO	32. Me siento motivado y respaldado por mi equipo	4	4	4	4	Nivel alto	
	33. En caso sea necesario, estoy seguro de contar con la ayuda de mi superior.	4	4	4	4	Nivel alto	
	34. Existen evidencias que mi superior me apoya considerando mis aportes a fin de mejorar el trabajo.	4	4	4	4	Nivel alto	
	35. Me encomiendan para buscar mejores maneras de realizar el trabajo.	4	4	4	4	Nivel alto	
	36. Corregimos las causas de los errores de tal forma que no vuelva a ocurrir el problema.	4	4	4	4	Nivel alto	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS						Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida la moda.

Calificación:	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Flavio Melquiades Camayo Meza	Magister en Administración	18	Nivel Alto

Mg. Flavio M. Camayo Meza

DNI 19916729

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023”.. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : CARLOS JONÁS CASAS CÓRDOVA

Formación académica : Licenciado en Administración

Áreas de experiencia profesional : Docencia Universitaria

Tiempo : 20 años

Cargo actual : Docente Universitario

Institución : Universidad Peruana los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Título “Gestión Administrativa” que forma parte de la investigación “Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023”

Variable 1: Gestión Administrativa

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Planificación	1 Conozco la importancia del uso de estrategias para la gestión administrativa	4	4	4	4	Nivel alto	
	2 Consigo lograr los objetivos y metas que me propone la Beneficencia	4	4	4	4	Nivel alto	
	3 Conozco los objetivos y metas de la Beneficencia	4	4	4	4	Nivel alto	
	4 Los directivos implementan métodos para alcanzar las metas	4	4	4	4	Nivel alto	
	5 Tengo conocimiento del plan para alcanzar las metas institucionales	4	4	4	4	Nivel alto	
Organización	6 Los directivos informan y dan cuenta de las programaciones de actividades que deben realizarse	4	4	4	4	Nivel alto	
	7 Los directivos me informan acerca de los proyectos y los planes de la institución	4	4	4	4	Nivel alto	
	8 Los directivos me muestran la visión y misión de la institución y lo comparto como trabajador	4	4	4	4	Nivel alto	
	9 Me capacitan y participo activamente expresando mis ideas a fin de brindar un mejor servicio a los usuarios.	4	4	4	4	Nivel alto	
	10 Conozco los documentos normativos de la Beneficencia.	4	4	4	4	Nivel alto	
Dirección	11 Los responsables de la dirección cumplen acertadamente con los procesos administrativos	4	4	4	4	Nivel alto	
	12 Los responsables de la administración actúan con profesionalismo	4	4	4	4	Nivel alto	
	13 Los directivos de la administración muestran liderazgo y confianza en los trabajadores	4	4	4	4	Nivel alto	
	14 Los responsables de la dirección ejercen y aplican correctamente su función asignada.	4	4	4	4	Nivel alto	
	15 El estilo de dirección empleado en la Beneficencia es acertado.	4	4	4	4	Nivel alto	
Control	16 Los encargados del control supervisan cada una de las áreas de trabajo	4	4	4	4	Nivel alto	
	17 Se logran los objetivos previstos por la institución	4	4	4	4	Nivel alto	
	18 La institución logra identificar los cambios que ocurren	4	4	4	4	Nivel alto	
	19 Se previene los errores o riesgos en los procesos administrativos de la institución	4	4	4	4	Nivel alto	
	20 Se cumple con el reglamento interno y las normativas establecidas por la Beneficencia.	4	4	4	4	Nivel alto	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS						Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida la moda.

Calificación:	9. No cumple con el criterio
	10. Nivel bajo
	11. Nivel moderado
	12. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Carlos Jonás Casas Córdova	Magister en Gestión Pública	20	Nivel Alto



Mg. Carlos J. Casas Córdova

DNI 19928149

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Desempeño Laboral” que forma parte de la investigación: “Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : CARLOS JONÁS CASAS CÓRDOVA

Formación académica : Licenciado en Administración

Áreas de experiencia profesional : Docencia Universitaria

Tiempo : 20 años

Cargo actual : Docente Universitario

Institución : Universidad Peruana los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Título “Clima Laboral” que forma parte de la investigación “Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023”

Variable 2: Clima Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Ambiente Laboral	37. El clima que se percibe en la Beneficencia es positivo y armonioso.	4	4	4	4	Nivel alto	
	38. En la realización del trabajo, existe un espíritu colaborativo y de ayuda.	4	4	4	4	Nivel alto	
	39. Soy bienvenido al momento de expresar mis opiniones y sentimientos.	4	4	4	4	Nivel alto	
	40. La beneficencia muestra su interés hacia mí como persona.	4	4	4	4	Nivel alto	
	41. El ambiente de mi trabajo me motiva y alienta a e inspira a dar lo mejor de mis capacidades.	4	4	4	4	Nivel alto	
	42. Permanentemente muestro mi preocupación por la satisfacción de nuestros usuarios.	4	4	4	4	Nivel alto	
	43. Recojo opiniones acerca de las competencias del trabajo que realizo.	4	4	4	4	Nivel alto	
	44. Siento seguridad en el ambiente de trabajo.	4	4	4	4	Nivel alto	
Conflicto Laboral	45. Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo	4	4	4	4	Nivel alto	
	46. La comunicación que hay entre compañeros de trabajo es buena.	4	4	4	4	Nivel alto	
	47. La comunicación con mi inmediato superior es buena.	4	4	4	4	Nivel alto	
	48. Muchos de mis compañeros sufren de estrés a causa de las exigencias del trabajo-	4	4	4	4	Nivel alto	
	49. Me siento abrumado, como que no tuviera momentos libres.	4	4	4	4	Nivel alto	
TRABAJO EN EQUIPO	50. Me siento motivado y respaldado por mi equipo	4	4	4	4	Nivel alto	
	51. En caso sea necesario, estoy seguro de contar con la ayuda de mi superior.	4	4	4	4	Nivel alto	
	52. Existen evidencias que mi superior me apoya considerando mis aportes a fin de mejorar el trabajo.	4	4	4	4	Nivel alto	
	53. Me encomiendan para buscar mejores maneras de realizar el trabajo.	4	4	4	4	Nivel alto	
	54. Corregimos las causas de los errores de tal forma que no vuelva a ocurrir el problema.	4	4	4	4	Nivel alto	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS						Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida la moda.

Calificación:	9. No cumple con el criterio
	10. Nivel bajo
	11. Nivel moderado
	12. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Carlos Casas Córdova	Magister en Gestión Pública	18	Nivel Alto



Mg. Carlos Casas Córdova

DNI 19928149

Anexo 6: Data de procesamiento de datos
Variable 1: Gestión Administrativa

VARIABLE 1 : GESTION ADMINISTRATIVA

	PLANEACION					ORGANIZACIÓN					DIRECCION					CONTROL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	4	4	2	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4
2	4	3	5	2	1	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	1	4	3
3	4	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5
4	5	3	5	2	5	4	3	5	4	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3
5	2	4	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3
6	5	4	3	3	5	3	2	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2
7	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
8	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
9	4	4	4	3	2	2	2	5	2	5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
10	2	4	3	4	4	3	2	2	5	2	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3
11	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
12	3	5	5	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
13	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2
14	5	4	4	1	1	3	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3
15	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4
16	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4
17	5	4	3	2	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4

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

49	5	4	3	2	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
51	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
54	5	5	5	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
55	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4
56	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
57	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
58	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4
59	4	4	3	2	2	1	1	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2
60	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	1	3	2	3	4	3	3	3	2	3
61	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
62	5	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3

Data de procesamiento de datos: Variable Clima Laboral

	VARIABLE 2: CLIMA LABORAL																	
	AMBIENTE LABORAL								CONFLICTO LABORAL					EQUIPO DE TRABAJO				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	1	1	3	3
2	3	2	3	1	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3
3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	1	4	4	4	4	4
4	2	2	1	1	2	4	1	2	5	3	3	1	2	2	2	2	1	2
5	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
6	3	3	4	4	4	4	5	3	2	3	4	3	1	5	5	5	5	5
7	2	3	3	1	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
8	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
9	2	1	1	2	2	5	2	2	1	2	4	2	4	2	2	2	2	4
10	4	3	3	2	2	4	4	4	2	3	1	5	5	2	2	2	3	3
11	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4
12	3	3	3	2	4	5	4	4	1	3	5	3	2	3	5	4	4	4
13	5	5	5	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2
14	4	4	4	3	2	5	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	3	4
15	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	5	4	2	2	3	2	4
16	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3
17	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
19	2	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5
21	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2
22	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4

50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
51	2	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5
53	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2
54	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
55	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
56	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
57	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	3
58	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	2	1	3	3	3	3	4
59	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	4	2	2	4	2	2	5
60	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	1	4	4	3	3	2	2	5
61	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
62	5	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	3	2	4	5	5	4	5

Anexo 7: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Rosselyn Artica Bejarano y Ana Liz Curasma De la Cruz, bachilleres de la Universidad Peruana Los Andes. La meta de este estudio es recoger información acerca del tema: **“Gestión Administrativa y Clima Laboral de los Trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2023”** si usted accede a participar en este estudio, se le pide responder las preguntas del cuestionario de la encuesta. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

Su participación en esta investigación es manera voluntaria y la información que se obtenga tiene carácter confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Por lo que, sus respuestas al cuestionario serán debidamente codificadas usando un número de identificación y serán anónimas. Una vez sistematizadas sus respuestas serán destruidas.

Desde ya agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Rosselyn Artica Bejarano y Ana Liz Curasma De la Cruz. He sido informado (a) de que la finalidad de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación

Me han indicado también que tendré que responder el cuestionario y preguntas en lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el trabajo 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 estudio en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo crea conveniente, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

NOTA: Se adjunta lista con nombres y firmas de los participantes. (62 trabajadores)

Huancayo, de 2023

Anexo 8: Fotografías de aplicación del instrumento



