



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión administrativa y clima laboral de la empresa inmobiliaria
Grupo Kiu S.A.C en la ciudad de Pucallpa, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Antezana Ramirez, Joselin Janette (orcid.org/0000-0002-1368-4742)

Contreras Chuman, Christian (orcid.org/0000-0002-1644-3506)

ASESORA:

Mg. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (orcid.org/0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho amor y cariño a nuestros padres por motivarnos día a día para ser profesionales.

Agradecimiento

A Nuestro dios todo poderoso creador por darnos vida y salud. A nuestra asesora Mg. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi quien fue nuestra guía en este camino para ser profesionales. A nuestra universidad Cesar vallejo por permitirnos formar parte de esta institución y enriquecer mis conocimientos y los principios de calidad educativa.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV.RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII.RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Escala de likert.....	15
Tabla 2 Lista de expertos.....	15
Tabla 3 Estadística de fiabilidad.....	16
Tabla 4 Correlación entre la Gestion Administrativa y comunicación.....	18
Tabla 5 Correlación entre la Gestion Administrativa y compromiso Organizacional...19	
Tabla 6 Correlación entre la Gestion Administrativa y condiciones laborales.....	20
Tabla 7 Correlación entre la Gestion Administrativa y Clima Laboral.....	21
Tabla 8 Prueba de normalidad.....	22
Tabla 9 Correlación de Spearman.....	23
Tabla 10 Distribucion de Frecuencia de Gestion Administrativa.....	51
Tabla 11 Distribucion de Frecuencias Procesos Administrativos.....	52
Tabla 12 Distribución de Frecuencias Gestion de Recursos Humanos.....	53
Tabla 13 Distribución de Frecuencias Competitividad Empresarial.....	54
Tabla 14 Distribución de Frecuencias Clima Laboral.....	55
Tabla 15 Distribución de Frecuencias Comunicación.....	56
Tabla 16 Distribución de Frecuencias Compromiso Organizacional.....	57
Tabla 17 Distribución de Frecuencias Condiciones Laborales.....	58

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Gestión Administrativa.....	51
Figura 2 Procesos Administrativos.....	52
Figura 3 Gestión de Recursos Humanos.....	53
Figura 4 Competitividad Empresarial.....	54
Figura 5 Clima Laboral.....	55
Figura 6 Comunicación.....	56
Figura 7 Compromiso Organizacional.....	57
Figura 8 Condiciones Laborales.....	58

Resumen

En la presente investigación de título “Gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021”, el mismo que tiene como objetivo fundamental Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021. Para ello se desarrolló la metodología de tipo aplicada, de nivel correlacional, cuyo diseño es no experimental - transversal, su enfoque cuantitativo, Se obtuvo una muestra de 26 trabajadores, la técnica de investigación fue la encuesta y se aplicó el instrumento el cuestionario con 24 ítems. Luego se procesó los datos obtenidos en el software SPSS 26. Como resultado se obtuvo un Rho de Spearman de 0,811, y su significancia bilateral de $0,00 < 0.05$ que evidencia la correlación positiva muy fuerte, indicándonos que para una mejor gestión administrativa se generara un clima laboral armonioso.

Palabras clave: Gestión administrativa, Clima laboral, Compromiso organizacional, Condiciones laborales

Abstract

In the present investigation entitled "Administrative management and the work environment in the real estate Grupo Kiu S.A.C of the city of Pucallpa, 2021", the same whose fundamental objective is to determine how administrative management and the work environment are related in the real estate Grupo Kiu S.A.C of the city of Pucallpa, 2021. For this, the applied type methodology was developed, of correlational level, whose design is non-experimental - transversal, its quantitative approach, a sample of 26 workers was obtained, the research technique was the survey and the questionnaire was applied as an instrument with 24 items. Then, the data obtained was processed in the SPSS 26 software. As a result, a Spearman's Rho of 0.811 was obtained, and its bilateral significance of $0.00 < 0.05$, which shows a very strong positive correlation, indicating that for a better administrative management, a a harmonious work environment.

Keywords: Administrative management, labor climate, organizational commitment, labor conditions

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en el mundo, existe un gran aumento de empresas inmobiliarias, mediante el cual se establece trabajo y competencia teniendo muchas demandas y requerimientos en donde las empresas se adaptan a todas las exigencias de la globalización, luego de posicionarse y sobrevivir, por lo que, en el competitivo mercado actual, es necesario no solo posicionarse, sino también innovar, Orellana et al., (2020).

Según Falconi et al., (2019) se logra una gestión Administrativa optima que obtenga metas y objetivos reales mediante los recursos físicos, financieros y humanos. Por ende, la falta de gestión administrativa en los establecimientos públicos y privados; genera déficit en el ciclo de planeación, organización, evaluación y dirección afectando su entorno de las empresas de manera global en su crecimiento estratégico.

Basantes, (2014) refiere que el ambiente laboral es muy fundamental para la empresa en cuanto afecta sus conocimientos e interpretaciones de los trabajadores, mediante el cual, las tareas y roles que desempeñan se ven afectados porque se conectan de manera continua con la permanencia del clima de la compañía.

Según menciona Gonzales et al. (2020), el modelo de gestión administrativa del hotel Barros tiene un aspecto metódico en donde está orientando de forma clara; en cumplimiento a los objetivos mediante técnicas de planificación, organización, dirección y control; el estudio tiene un análisis cuantitativo; Por último, se concluye que el plan para el sistema de gestión permitirá lograr los objetivos planteados y promover el buen desarrollo empresarial y eficiente.

Por otra parte, en América latina la Universidad Esan, (2020). nos menciona que a causa de todo lo que se vino aconteciendo por la pandemia, se ha convertido en un desafío para todas las empresas avivar un entorno armonioso e inclusivo para los trabajadores, sin fomentar más crisis.

Según Mandomenio, (2020). un estudio realizado sobre el capital humano, el 55% de los colaboradores reportaron un buen ambiente, mientras que otros dijeron que el ambiente se ha vuelto más rígido, surgiendo problemas al momento de comunicarse sintiéndose más indecisos.

Ramírez et al, (2017) manifiesta que en el Peru la gestión administrativa debe llevar a cabo todos los procedimientos administrativos, así como hacer un plan de implementación de actividades mediante la alineación de los requisitos del cliente con el fin de coordinar, administrar y registrar totalmente las diligencias de la compañía con el propósito de un acuerdo de decisiones óptimas y oportunas que logren las metas previamente establecidas.

La presente investigación se desarrolla en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C – ubicada en el Departamento de Ucayali, Provincia de Pucallpa y Distrito de Coronel Portillo; siendo una empresa dedicada a la venta y alquiler de inmuebles, en donde se observó la falta de organización en la gestión administrativa, generando disconformidad y en su efecto se han suscitado conflictos entre el personal, asimismo, una limitación por los propios trabajadores que se encuentran descontentos laboralmente y como consecuencia ha generado un déficit en sus funciones administrativas reflejándose en su incumplimiento de sus ocupaciones y cargos; razón por la cual se identificara y se hallara en la presente investigación si existe relación entre las variables.

Por lo expuesto anteriormente se tomó en cuenta la realidad problemática formulándose la siguiente pregunta ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu SAC de la Ciudad de Pucallpa, 2021? Y los problemas específicos, como se relaciona la gestión administrativa y la comunicación de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021; como se relaciona la gestión administrativa y el compromiso organizacional de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021; como se relaciona la gestión administrativa y las condiciones laborales de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Así mismo es importante justificar de manera Teórica Según Bernal,(2010) que hay existencia de conocimiento de teorías, donde su propósito de estudio es reflexionar y debatir académicamente sobre la información sustentada en distintos autores en alusión a las variables de estudio; Entonces de modo Practica Según Bernal, (2010) se justifica en pie a los resultados logrados de la investigación lo cual permitirá ayudar a la empresa a resolver conflictos ,proponiendo decisiones y estrategias que al emplearse favorecerán en solucionarlos; con respecto al nivel metodológico según Hernández, et al. (2014) se debe demostrar que es muy significativo instituir un conjunto de métodos de estudio donde el cuestionario permita obtener los resultados esperados, lo que conllevara a continuar con las investigaciones futuras utilizando materiales de recolección de datos para su población científica y personas con interés ya que son técnicas admitidas para su estudio y aplicación. Por último, en lo social se justifica porque los resultados hicieron frente a las dificultades existentes ofreciendo alternativas y soporte a los colaboradores para que se sientan satisfechos, siendo beneficioso para cuando alguna empresa presente similares circunstancias, esto permitirá a la inmobiliaria Grupo Kiu desarrollar servicio de calidad para los clientes basados en una mejor gestión administrativa, de esta forma serán ellos quienes contribuyan a lograr calidad en la empresa obteniendo ventaja sobre los demás y sobresaliendo dentro del rubro inmobiliario.

Es de suma importancia mencionar que los objetivos Según Hernández et al. (2014). son preceptores de estudio indispensables y se expresan con claridad dándole forma apropiada; coexistiendo el objetivo General Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021. Por lo tanto, los objetivos específicos son: Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y la comunicación de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021; Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el compromiso organizacional de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021; Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y las condiciones laborales de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021. Según Hernández, et al. (2014), Nos quiere decir que las suposiciones que

pretendamos investigar servirán como definición para solucionar los conflictos de la investigación.

Por consiguiente, se considera la Hipótesis General siguiente: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021. Mientras que en la hipótesis específica Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la comunicación de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021; Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021; Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las condiciones laborales de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Cabezas, (2016). Babahoyo - Ecuador con su tesis se propuso establecer el impacto en la satisfacción del trabajo, describiendo las características de gestión y señalando qué tipo de táctica de control utilizará el control en la mejora. Las variables en el estudio, en el estudio en el que los datos se recopilan como parte de la técnica de evaluar y entrevistar documentos, muestras de la lista universal de 340 clientes, 17 empleados y 3 directores que se han utilizado uno de los libros de texto de inteligencia. Estos resultados se han descubierto: la durabilidad de un gobierno está un poco anticuada, lo que significa que no es una gestión inapropiada, ignorando el desarrollo de los gerentes; Se cree que la buena gestión administrativa tiene un impacto positivo en la satisfacción del trabajo, también ha determinado que los usuarios tienen una gran insatisfacción. Recomendar la mejora de la gestión y la capacitación de los gerentes y otros empleados.

Bustamante, (2021). Quito - Ecuador, tiene como propósito primordial analizar la gestión administrativa y organizacional. Su población fue de 88 empleados, la investigación no es experimental, se basa en un enfoque cuantitativo y se utiliza un cuestionario como herramienta de medición. Por lo tanto, se concluye que el control administrativo es primordial en el caso de organizaciones para que los participantes trabajen con eficacia y eficiencia para variedad de objetivos institucionales relacionados con su competencia emocional compartida con empleados en el entorno en el que trabajan.

Sabogal & Vargas (2017). Colombia, tuvo como objetivo implementar una estrategia de gestión administrativa para fortificar el desempeño de los coordinadores del programa de posgrado de la Universidad. Su enfoque se adaptó y combinó para mejorar la relación posgrado-universidad fortaleciendo verdaderamente el programa que iba en marcha y que culminó en lineamientos de política para fortificar el programa de posgrado.

A nivel nacional encontramos antecedentes de estudios de Ulloa, (2022), Piura. Su objetivo es que la empresa no hace el uso debido de los procesos administrativos afectando indudablemente el compromiso de los colaboradores , siendo su principal problema identificar la relación de ambas variables de estudio, la muestra estaba conformada por 66 colaboradores, investigación tipo aplicado, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, se concluye que se obtuvo una correlación muy alta demostrándose que la gestión administrativa es muy eficiente conjuntamente con el compromiso de los empleados.

De igual forma Silva & Martínez (2021) Ucayali, Su estudio fue establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral, tipo correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, su población de 32 trabajadores su instrumento el cuestionario con 24 preguntas formuladas, se aplicó la prueba estadística de rho de Pearson con resultado obtenido de $r = 0,592$ correlación positiva moderada, concluyéndose que la gestión de administrativos tiene buena percepción en la empresa lo que permite a los empleados desarrollarse en un buen ambiente de trabajo.

Asimismo, Heredia, (2020), Chiclayo, su estudio tiene por objetivo establecer la relación entre la gestión administrativa y las condiciones laborales, su muestra de 120 trabajadores, su investigación de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, se concluye en afirmar la relación entre las variables con un valor de $r = 0,987$ estableciéndose que al aplicar correctamente la gestión administrativa se logran las metas plasmadas en la planificación y organización de una empresa.

De este modo Roncall, (2019) Huaura, su presente objetivo identificar la relación de las variables de estudio, expone método cuantitativo, su diseño es no experimental, transversal correlacionado. La totalidad fue de 2,520 colaboradores; concluyó que existe un alto nivel positivo entre el ambiente de trabajo y la administración, con una correlación Rho de Spearman de 0,848, indicándonos la importancia de perpetrar eficientemente la gestión administrativa dentro de un ambiente de trabajo productivo ya que permitirá el progreso de innovación de materiales e insumos.

Por su parte en su estudio Mamani (2019) Moquegua - Perú. Establece la relación que se asocia en la administración y el clima institucional de los trabajadores de dicha ciudad. Se trata de un enfoque aplicado con diseño transversal y no experimental. El resultado que se obtuvo es de 0.774, del estadígrafo de Rho de Pearson; indicando una alta correlación positiva. Se concluyó que la gerencia administrativa se relacionó convincentemente con el clima corporativo de los trabajadores.

De esta manera Huayta et al. (2017) Lima, en su proyecto buscan establecer la influencia positiva entre el entorno laboral y el rendimiento del personal. Llegando a la conclusión que el dialogo es la parte fundamental de llegar a conocerse mejor, de esta manera la gratificación influye efectivamente en el rendimiento de los trabajadores, determinándose que la empresa no cuente con programas de formación aptos, generando insuficiencia en las diligencias ejecutadas por los trabajadores; es decir se comprobó que el ambiente laboral si influye ciertamente en el rendimiento.

Por otro lado, en los estudios locales encontramos la investigación de Ascensio, (2021) Lima; su objetivo fue identificar que relación existe entre la gestion administrativa y el clima organizacional, su población de 109 trabajadores, diseño no experimental, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; sus resultados llegaron a la conclusión mediante las tablas cruzadas plasmadas en el software Spss que el 83% de sus trabajadores indica de una excelente gestion en la compañía y el 17 % indica regularmente, siendo el 75% que indica el clima en nivel eficiente , el 23 % regular y el 2 % indica en bajo; indicando estos resultados que existe relación en ambas variables de estudios con un grado de correlación $r= 0,682$, de esta manera concluimos que a una mejor gestion se producirá un buen clima organizacional en su institución.

Vicente, (2020) Lima, el objetivo de su estudio fue identificar la relación entre los procesos administrativos y el clima laboral, su metodología de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, diseño no experimental – correlacional, su población de 58 colaboradores, su instrumento mediante el cuestionario, se concluyó mediante el

estadístico de spearman los resultados que existe relación alta entre las variables estudiadas con un nivel alto y regular.

Tamayo & Romero (2019). Miraflores - Lima; La investigación tuvo como objetivo comprobar si los empleados están a gusto con el clima y ambiente de su trabajo esmerándose en demostrar su optimo desempeño. Para ello su método fue cuantitativo ya que permitirá lograr resultas exactas, probar hipótesis basadas en análisis estadístico y validar teorías; Concluyó que el fondo de ahorros debe aumentar y formar un alto reconocimiento en las actividades que realizan, para que las personas se sientan con mucha motivación y con mucho valor de seguir sus metas. Y puede haber compensación, viajes, rebajas en productos de primera necesidad que ayudará a los empleados a crear más productividad y compromiso.

Facho, (2016). Lima, En su investigación establece la similitud efectiva entre ambas variables, su enfoque es cuantitativo, conformado por 587 participantes. Se llega a la conclusión que la Gestión Administradora se correlaciona de manera positiva y demostrativa internamente en la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Finalmente, Reyes, (2019) Callao - Perú. Determino la analogía entre las variables, su muestra es 80 personas. De igual forma, la técnica utilizada para recolectar la información son las encuestas, utilizando como herramienta los cuestionarios. Su conclusión es que, si existe frecuencia entre las variables, el valor medio es menor a 0.05, capacidad de correlación es 0.610 y su nivel de influencia es 37%.

A continuación, se presentan las definiciones teóricas de la variable Gestion Administrativa (VI)

De este modo Weihrich, et al. (2017), nos dice que la gestión administrativa son procesos que comprenden varias funciones tales como: Planear, organizar, direccionar, de manera que los gerentes lo lleven a cabo junto a los colaboradores que conocen las metas que la empresa quiere alcanzar de manera efectiva. Para Corvo (2018) sustenta que los procesos de gestión administrativa deben ser conducidos adecuadamente para asegurar el cumplimiento efectivo de cada función administrativa

que se proponga en los siguientes aspectos: planear, organizar, dirigir o ejecutar y controlar. De otra parte, Rubina, (2018) manifiesta que la gestión se involucra en las actividades y decisiones desarrolladas en la empresa para obtener los objetivos establecidos.

Según Moran, (2012) menciona que uno de los problemas de gestión actuales reside en el deseo de construir un mundo mejor en los aspectos económicos; con los mejores estándares sociales y gobiernos más efectivos. La supervisión empresarial efectiva está relacionada con una gestión eficaz; en gran proporción, colocando y logrando ciertos objetivos económicos, sociales y políticos.

Para Saavedra, (2012) indica rentabilizar las cosas y encontrar la mejor estrategia para lograr cada objetivo en uno de ellos y obtener el rendimiento esperado. Es así que acompaña a toda función administrativa como una secuencia lógica de acciones que dictarán todas las actividades a realizar dentro de la organización.

Con respecto a la dimensión Procesos Administrativos, Louffat, (2012), indico que se definen como una serie de etapas a través de las cuales se llevan a cabo las actividades administrativas; se dividían en cuatro pasos: planificar, organizar, dirigir y controlar. Al considerar a Bernal & Sierra, (2017) afirman que los procesos administrativos constan de varias etapas, pasos, funciones, entre conocimientos y habilidades necesarios para aplicar adecuadamente los métodos y técnicas para la industria, En sus indicadores tenemos Planificación, Según Terry, (2016) precisa que es una parte importante en una organización porque si se realizan todas las actividades del proceso se verán claramente, ya sea a corto o largo plazo, porque se pueden tomar buenas decisiones y con ello trazar nuevos retos. Asimismo, Organización, refiere Chiavenato, (2011), una organización asume el agrupamiento y ordenamiento de todas las acciones fundamentales para alcanzar las metas fijadas, en la cual se establecerá una unidad administrativa, dividiendo las responsabilidades y funciones a realizar.

Por consiguiente, la dimensión Gestión de Recursos Humanos en los aportes de Espinoza, (2018) esta referido al conjunto de conocimientos, práctica, estimulación, destrezas, aptitudes y métodos que las personas tienen y pueden aportar a una organización, que se está convirtiendo en el elemento más importante de la posición

competitiva de utilidades en nuestro tiempo; De forma general nos indica Peñalver, (2018) considerar los recursos humanos como el elemento clave más importante para el triunfo de una organización siendo una prioridad para cualquier empresa. Teniendo como indicadores Capacitación en la teoría Chiavenato, (2017) señala que es el aprendizaje continuo implantado en un futuro inmediato y aplicado a los empleados de forma metódica y organizada para que adquieran conocimientos y mejoren sus capacidades y habilidades en consonancia con los objetivos marcados. Desarrollo personal; Para Martí, (2017) refiere como la importancia de la superación personal, para perseguir objetivos compartidos son diferentes para cada individuo. Cada persona es un universo dentro de sí misma, y por tanto su relación con la vida o el trabajo dependerá de su perspectiva.

Se tiene también la dimensión competitividad empresarial, la definición de Gordon, (2014) nos dice que la competencia de las empresas se entiende como una de las ventajas y las organizaciones pueden ser apoyadas por recursos o una serie de un atributo que no tiene competencia y permite a la empresa lograr posicionarse como una de las mejores opciones teniendo dos aspectos competencia interna y externa. En sus indicadores Competencia Para Gil, (2019) define que es una situación en la que hay innumerables clientes y proveedores que intentan maximizar sus beneficios o expectativas. Asimismo, los costos están definidos únicamente por las fuerzas del mercado. De esta manera Tecnología Según el autor Caurin, (2018) considera que es el pilar básico de la sociedad moderna. Su presencia se puede detectar en cualquier momento de la vida, y su presencia se ve incrementada por las constantes innovaciones destinadas a satisfacer nuevas necesidades y facilitar las tareas cotidianas.

A continuación, presentamos las teorías concluidas de la segunda variable Clima Laboral (VD) está comprendida por Atiquipa & Jaimes, (2017) definiendo como un conjunto de caracteres del lugar donde se trabaja y son percibidas por quienes trabajan allí, e influyen en su comportamiento en el lugar de trabajo.

Por otro lado, Chiavenato, (2014) manifiesta que es el conjunto de caracteres y particularidades que se expresan en un lugar determinado del trabajo y estas son vistas, y sentidas experimentalmente por los individuos que conforman la formación empresarial y tienen un efecto sobre su comportamiento.

Adicionalmente Aguilar, (2016) considera que es la lucha de métodos organizacionales como diálogo, tomar decisiones, solución de conflictos, procedimientos de problemas, niveles de rezago y cooperación.

Para Hernández, (2014) considera que el clima laboral es una de las fases más importantes para una compañía y podemos definirlo como un conjunto de circunstancias sociales y psicológicas que son determinadas en una empresa teniendo impacto inmediato en los resultados de los empleados, corresponde que se sientan entusiasmados en un determinado lugar a fin de poder trabajar de manera óptima.

En relación a nuestra segunda variable tenemos como dimensión a la comunicación Según los aportes de Azan & Diaz, (2019) se conoce como una evaluación de la fluidez, rapidez, claridad, consistencia de la empresa sobre su adecuada conducta y funcionamiento, que puede estar relacionada con el interés a los usuarios y clientes de la empresa. En todas las áreas, el grupo de trabajo debe mantener una relación fraterna en la que sea posible interactuar con los empleados en puestos superiores o de cualquier nivel para mejorar los medios de comunicación y tener acceso gratuito a los datos necesarios para realizar las tareas y superar las dificultades. Para Koontz, (2018) define cómo la organización que busca comunicar instrucciones, órdenes e ideas de la gerencia a los empleados para llevar a cabo actividades para lograr los resultados deseados, entre sus indicadores tenemos: la Eficacia Por su parte Koontz et al. (2012) nos dice que es un derecho humano inalienable y, por tanto, una de las metas sociales más importantes a alcanzar. Por tanto, su evaluación es importante para determinar la causa del problema en la toma de decisiones y plantear posibles soluciones al problema. Comunicación Interna, Para Cuenca & Verazzi (2019), señala un conjunto de acciones que realiza organizaciones para crear y proteger las buenas relaciones con sus colaboradores con el fin de contribuir a través de su trabajo al logro de los objetivos de la compañía.

Por consiguiente, nuestra segunda dimensión compromiso organizacional, Coronado et al. (2020), menciona que es visto como el vínculo entre la organización y sus empleados, porque permite predecir la estabilidad laboral, notando los beneficios a su estabilidad en empresa, en donde se convierte en una motivación para alentar a los empleados en beneficio de sus familias y su economía nacional. Entre sus indicadores tenemos Logros de objetivos Según Torrelles et al. (2011) expreso que es la cooperación de los integrantes lo que permite desarrollar y fortalecer las diligencias que se efectúan en el grupo para mejorar la calidad del trabajo en base al logro de metas. Con respecto, al Compromiso afectivo Toro, (2012) nos explica, que si se presentan bajos niveles de compromiso emocional pueden demostrar mínima intención de quedarse en un específico lugar, carecen de poca cooperación y están inclinados hacer mínimos esfuerzos adicionales dentro de la organización.

Finalmente, la tercera dimensión Condiciones Laborales, Alarcón et al. (2018). Se refiere que pueden ser varios de ellos, si demuestran que el empleador proporciona a los empleados el desarrollo de sus funciones, incluido el funcionamiento físico, ambiente y organización, Asimismo Neffa, (2015) considera que factores físicos, económicos y psicosociales aportan a la empresa, siendo importantes para los empleados para la realización de la tarea asignada, cumpliendo así con sus deberes, siendo el logro de cada empleado recompensado por el jefe, la empresa también debe proporcionar las herramientas adecuadas, la infraestructura y un alto nivel de dotación de personal; teniendo como indicadores: Remuneración; Según Pérez & Merino, (2014) menciona que cuando una persona está haciendo un trabajo o que realiza una tarea determinada en una empresa espera que se le pague por sus esfuerzos. Tal recompensa o recompensa se llama recompensa, un concepto derivado de la palabra latina salario. Administración de recursos; También Amador, (2016). Define que es dinámica, creativa, dispuesta a contribuir y trabajar en equipo para lograr las metas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Es una investigación de tipo aplicada, Se enmarca en el estudio de Baena, (2017) donde se investiga para actuar, transformar o alterar un área establecida. Al respecto es un enfoque cuantitativo, De acuerdo Hernández y Mendoza (2018), este enfoque es el más manejable, porque utiliza interpretación, análisis y almacenamiento de datos.

Diseño de investigación

Se desarrolla el diseño no experimental como lo indica el autor Gutuzzo, (2018), indica que no se manipula ni intencionalmente ni deliberadamente las variables. Es de corte transversal porque la indagación se consigue una vez. Según Hernández & Mendoza, (2018). En cuanto a esta investigación presenta nivel correlacional tal como explica Gallardo, (2017) refiriéndose como propósito de conocer el grado de relación en ambas variables.

El presente estudio busca relacionar ambas variables de estudio.

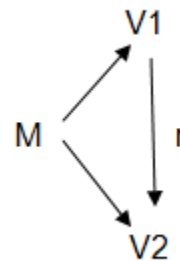
En dónde:

M = Muestra

V1= Gestión Administrativa

V2= Clima Laboral

r = Relación



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Administrativa Definición conceptual

Según Weihrich, Cannice, & Koontz (2017), considera la gestión administrativa como un proceso que comprende varias funciones tales como: Planear, organizar,

direccionar, de manera que los gerentes lo lleven a cabo junto a los colaboradores que conocen las metas que la empresa quiere alcanzar de manera efectiva.

Definición Operacional

La gestión administrativa se analiza por intermedio de las 3 dimensiones que cuenta y es evaluado mediante el cuestionario, para medir esta variable se utilizó la escala de Likert con las opciones Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Dimensiones: Procesos administrativos con sus indicadores: Planificación y organización.

Gestión de recursos humanos con los indicadores: Capacitación y Desarrollo personal.

Competitividad empresarial cuenta con indicadores: competencia y tecnología.

Escala de medición. Ordinal

Variable 2: Clima Laboral Definición conceptual

Es el conjunto de caracteres y particularidades que se expresan en un lugar determinado del trabajo y estas son vistas, y sentidas experimentalmente por los individuos que conforman la formación empresarial y tienen un efecto sobre su comportamiento. (Chiavenato,2014)

Definición Operacional

Será evaluado a través del cuestionario, se analizará por medio de sus 3 dimensiones para la medición de esta variable se manejó la escala de Likert con las alternativas: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Dimensiones: Comunicación con los indicadores eficacia y comunicación interna.

Compromiso organizacional tiene sus indicadores logros de objetivos y compromiso afectivo.

Condiciones Laborales con sus indicadores remuneración y administración de recursos.

Escala de medición. Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Según Hernández & Fernández & Baptista, (2014). determinó que nuestra población está formada por grupos de individuos que comparten características similares para un servicio o producto. Se considero a la totalidad de la población por ser pequeña está constituida por 26 trabajadores ya que la definición de Hernández, Fernández y Baptista, (2014) nos dice que la muestra es un subconjunto y es seleccionada para obtener información y datos necesarios para realizar la encuesta.

Criterios de inclusión: Se considero a los 26 trabajadores en planilla.

Criterios de exclusión: No se consideró a los contratados.

Muestra: se escogerá como muestra censal a 26 trabajadores de la empresa Grupo Kiu SAC, en donde Arias, (2012) definió que es considerada la población en su total, porque tiene un número reducido de elementos.

Muestreo: No se consideró por que se utilizó la totalidad de la población. Según Hernández & Fernández & Baptista, (2010) la población es similar al tamaño de la muestra y se encuentran grupos ya definidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En el estudio la técnica que se aplico fue la encuesta, Para Bernal, (2010) es el conjunto de datos para obtener información de los elementos.

Instrumentos

De este modo Bernal, (2010) manifiesta que el método de instrumento, es el cuestionario que le permitirá estandarizar y equilibrar el proceso de recopilación y análisis de datos. Se elaboro para cada variable 12 ítems cuya medición es en escala de Likert.

Tabla 1 *Escala de likert*

Escala Likert	Niveles
Nunca	1
Casi Nunca	2
Aveces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Validez

La validación será evaluada y validada por juicio de expertos que mediante la presente consideraron que el instrumento muestra relevancia; claridad y pertinencia como señalan Concha & Barriga & Henrique, (2011) la validez de esta investigación debe ser un resultado libre de errores de tal manera que contenga efectividad.

Tabla 2

Listado de Expertos

Expertos	Especialidad
Mg. Valdiviezo Miranda, Javier	Administración
Mg. Bulnes Zelada, Manuel Jesús	Administración
Mg. Uriarte Laynes, Pedro	Administración

Confiabilidad

Por otro lado, Hernández, Fernández, Baptista (2014) citado por Tuapanta & Duque & Mena, (2017) refieren sobre la fiabilidad del instrumento como la medida que puede

producir resultados consistentes y significativos. La confiabilidad fue aplicada a través de la prueba piloto a 10 trabajadores de la inmobiliaria grupo Kiu SAC, procesándose en el estadístico SPS 26 para definir el nivel de confiabilidad del alfa de Cronbach al 95%.

Tabla 3 *Estadística de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	10

Interpretación: Teniendo en cuenta los resultados de la prueba piloto, se puede observar que la fiabilidad alcanzó como resultado 0,842 indicando que es un nivel bueno en concordancia con las preguntas formuladas, demostrando la prueba ser confiable.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación, el problema que se encontró de la empresa fue objeto de estudio, por tanto, se ha tenido en cuenta cómo se desarrolla este tema a escala nacional e internacional, además de que tomaron en cuenta definiciones de diferentes autores para analizar nuestras variables y cuantificar las dimensiones de cada una, lo que nos permitió desarrollar una matriz que también identifique los indicadores y factores que permitirán medir las variables. Se desarrolló una encuesta mediante Google forms a los 26 trabajadores de la empresa Grupo Kiu SAC, al finalizar el llenado de encuestas se procedió a exportar los datos en una hoja Excel para luego tener los resultados que serán plasmados en la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos

La información recaudada se plasmó en el programa SPSS26, para nuestra prueba piloto se formuló en el estadístico de alfa de Crobach y usaremos la correlación de rho spearman, Además para establecer nuestra prueba de normalidad aplicaremos el estadígrafo de Shapiro - Wilk. Una vez recaudado los resultados, se puede analizar y valorar, revelando el porcentaje y así obtener conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Se utilizó información valida ya que se basó en conceptos teóricos y científicos respetando los derechos de autor; del mismo modo, la información es confidencial solo se utiliza con fines de investigación. Además, esta investigación conserva el anónimo de los encuestados y fue respaldado por las pautas del estudio, los criterios de la APA edición 7 y Turnitin. Asimismo, Torres, (2014) sostiene que la ética es hacer las cosas correctas, es la definición del comportamiento humano que actualmente se muestra en forma de productos científicos y tecnológicos donde existe una conexión entre ellos.

IV. RESULTADOS

Objetivo Específico 1

H₀: No Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Tabla 4 *Correlación entre la Gestion Administrativa y comunicación*

			GESTION ADMINISTRATIVA	DIMENSION COMUNICACION
Rho de Spearman	Gestion Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,890
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	comunicación	Coeficiente de correlación	,890	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

Nota: SSPS 26

Según se visualiza los datos obtenidos en la tabla N ° 4 se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman, un coeficiente de correlación de $r= 0,890$, Asimismo, el valor de Sig. Bilateral con una valoración de 0,000, menor al 0.05, donde se establece que se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Afirmando una correlación positiva fuerte entre la variable y la dimensión; de esta manera nos dice que una buena gestion administrativa influye de manera positiva en la comunicación con los trabajadores siendo escuchados cada uno de ellos. Como referencia se encuentra en anexo 6.

Objetivo Específico 2

H₀: No Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Tabla 5 *Correlación entre la Gestion Administrativa y compromiso Organizacional*

			GESTION ADMINISTRATIVA	DIMENSION COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Gestion Administrativa	Coeficiente de Correlación	1,000	,710
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	compromiso Organizacional	Coeficiente de Correlación	,710	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

Nota: Spss 26

En la tabla N° 5 se puede evidenciar los datos obtenidos en donde se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman, alcanzando un coeficiente de correlación de $r = 0,710$ y el valor de Sig. Bilateral con una valoración de 0,000, menor al 0.05, negando la hipótesis nula y aceptando la alterna. Siendo así que se demuestra una correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión, con lo cual se indica que una buena gestión administrativa genera de manera directa y positiva compromiso organizacional entre los trabajadores de la compañía. Como referencia se encuentra detallado en el anexo 6.

Objetivo específico 3

H₀: No Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Tabla 6 *Correlación entre la Gestion Administrativa y condiciones laborales*

			GESTION ADMINISTRATIVA	DIMENSION CONDICIONES LABORALES
Rho de Spearman	Gestion Administrativa	Coeficiente de Correlación	1,000	,790
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	Dimensión condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	,790	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

Nota: Spss 26

De acuerdo a los datos obtenidos se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman, donde se observa que en la tabla N° 6 alcanzo el coeficiente indicando $r = 0,790$, Asimismo, se tiene el valor de Sig. Bilateral con una valoración de 0,000, menor al 0.05, donde se determina que se accede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, afirmando en la tabla una correlación positiva muy fuerte entre la variable y la dimensión; demostrando que una excelente gestion administrativa genera ciertamente a los trabajadores estar satisfechos con las condiciones laborales que ofrece la empresa. Como referencia lo encontramos en el anexo 6.

Objetivo general

H₀: No Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Tabla 7

Correlación entre la Gestion Administrativa y Clima Laboral

			GESTION ADMINISTRATIVA	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,811
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	Clima Laboral	Coeficiente de Correlación	,811	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

Nota: SSPS 26

Según los datos obtenidos se afirma que en la tabla N° 7 se logró un coeficiente de correlación de $r = 0,811$ y el valor de Sig. Bilateral con una valoración de 0,000, menor al 0.05, donde se determina que se accede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Donde la tabla de Spearman de Hernández & Fernández, 2014 nos indica una correlación positiva muy fuerte entre las variables quedando demostrado que una buena gestión administrativa influye de manera directa en el clima laboral de la empresa. Como referencia se localiza en el anexo 6.

Prueba de normalidad

Según el análisis que se realizó a los 26 encuestados se empleó la prueba de Shapiro Wilk, ya que nos indica según la regla que $N < 30$ se debe tener en cuenta el estadístico de prueba Shapiro-Wilk.

En función a la interpretación de los resultados obtenidos, se analiza el nivel de significancia de $p < 0.05$, en donde las variables indican según sus datos el valor de sig. igual a 0.000, teniendo en cuenta esta referencia se tiene una distribución no paramétrica y se empleó la prueba de correlación de rho de spearman.

Tabla 8

Shapiro - Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestion Administrativa	,835	26	,000
Clima Laboral	,822	26	,000

Tabla 9***Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman***

Categoría	Interpretación
- 0,91 a – 1,00	Correlación negativa perfecta
- 0,76 a – 0,90	Correlación negativa muy fuerte
- 0,51 a – 0,75	Correlación negativa considerable
- 0,11 a – 0,50	Correlación negativa media
- 0,01 a – 0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+ 0,01 a + 0,10	Correlación positiva débil
+ 0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+ 0,51 a + 0,75	Correlación positiva considerable
+ 0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0,91 a + 1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández, 2014

Nivel de significancia

De esta manera, la Regla de decisión: nos indica que el sig. Bilateral es menor al 0,05, resulta al rechazo de la H_0 y por ende se logra aceptar H_1 y viceversa cuando se localice que la significancia es mayor al 0.05, se procede a aceptar la H_0 y a continuación se logra el rechazo del H_1 .

V. DISCUSIÓN

A continuación, con el desarrollo de esta investigación se procede con la discusión de los resultados obtenidos y se discrepa con los estudios teóricos de cada objetivo.

En referencia al objetivo específico 1; Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y la comunicación de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa. 2021; En relación a los estudios, se empleó el estadístico Rho de Spearman, obteniendo una correlación entre la variable gestión administrativa y la dimensión comunicación un $r = 0,890$, confirmando relación positiva muy fuerte, como indica la tabla de Spearman de Hernández & Fernández, 2014. Además, se obtuvo un Sig. Bilateral de $0,000 < a 0.05$, consintiendo que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula.

En este contexto Mamani (2019) concluye en afirmar que los trabajadores se ven afectados en una empresa si no hay una adecuada gestión administrativa repercutiendo en la comunicación entre ellos; el trabajo en equipo; sintiéndose excluidos en sus labores, De esta manera sus resultados muestran Rho de Pearson es $0,774$, evidenciando la existencia positiva de correlación; El trabajo concluyó que sí se relacionan la gestión administrativa directamente con la comunicación dentro de la empresa. El aporte de Silva & Martínez (2021) manifiesta sobre la gestión administrativa que al realizar un plan eficiente se mejora la comunicación, logrando un excelente diálogo que permita cumplir sus objetivos y trabajen para un mismo propósito brindando un buen servicio los trabajadores.

De acuerdo a ello se deduce que una gestión administrativa eficiente lograra excelentes resultados en la empresa de la mano con una buena comunicación entre los trabajadores, jefes y coordinadores logrando que se trabaje en equipo satisfactoriamente.

En referencia al objetivo específico 2; Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el compromiso organizacional de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021; referente al estudio, se maneja el coeficiente Rho de Spearman, logrando una correlación entre la variable gestión administrativa y la

dimensión compromiso organizacional con un $r=0,710$, aseverando una correlación positiva considerable; según indica la tabla de Spearman de los autores Hernández & Fernández, 2014, igualmente se logró una sig. bilateral $0,000 < 0.05$; accediendo a la hipótesis alterna y rechazando la nula.

Con el aporte de Coronado et al, (2020), manifiesta que la gestión administrativa cuenta con el compromiso de todos los trabajadores de la empresa permitiendo que realicen acciones correctas que generen resultados positivos, siendo esta variable muy relacionada con la dimensión compromiso; Seguidamente el autor Ulloa, (2022) afirma que la empresa emplea procesos administrativos de manera eficaz aumentando compromiso con los trabajadores favoreciendo indudablemente a la compañía, podemos deducir que para toda organización es fundamental la gestión administrativa porque mejorara el logro de metas.

Tomando en consideración lo indicado se interpreta lo importante de los procesos administrativos en una organización lo que promueve la responsabilidad de los trabajadores mediante el compromiso con sus labores existiendo un buen nivel de desempeño.

En referencia al objetivo específico 3; Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y las condiciones laborales de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021. En referencia al estudio, se utilizó el estadístico Rho de Spearman, consiguiendo una correspondencia entre la variable gestión administrativa y la dimensión condiciones laborales con un $r=0,790$, afirmando una correlación positiva muy fuerte; según nos dice los autores Hernández & Fernández, 2014 en su tabla de spearman, conjuntamente se obtuvo una sig. bilateral $=0,000 < 0.05$; consintiendo la hipótesis alterna y contradice la nula.

Los resultados encontrados coincidieron con el autor Heredia, (2020) manifestando que la gestión administrativa es un instrumento fundamental para la organización, al contar con su planeamiento estratégico estructurado y cumplir con las condiciones laborales; el personal a su cargo desarrolla sus habilidades; ejecutándose las actividades eficazmente, logrando así el éxito.

Al considerar los aportes descritos por el autor Alarcón, (2018) en sus estudios revela que los procesos administrativos debidamente organizados impactan en el bienestar de los empleados reflejándose por las buenas condiciones laborales ofrecidas.

Concerniente al resultado encontrado podemos concluir que se encuentra muy relacionada la gestión administrativa y las condiciones laborales, porque se consideran excelentes condiciones ambientales, salarios aumentativos y el entorno laboral estable; permitiendo todo esto que influya de manera positiva en el centro de trabajo garantizando satisfacción y condiciones de salud óptimas en los empleados.

En relación al objetivo general; Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021. Se logró emplear el estadístico Spearman, lo que nos indica que alcanzó una relación entre ambas variables con una $\rho=0,811$, donde se aprecia una correlación positiva muy fuerte, como nos indica la tabla Hernández & Fernández, 2014 en su prueba no paramétrica de Spearman, También se encontró sig. bilateral de $0,000 < 0.05$; admitiendo la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Tomando en consideración el aporte de Vicente, (2020) nos describe la gestión como un proceso importante en la administración centrándose en diagnosticar, diseñar, planear, organizarse, dirigir, coordinar y controlar la organización; De esta manera relaciona y se cumple los procesos administrativos asumiendo en todo momento la correcta planificación de las actividades de labores, proporcionando un clima laboral estable. La posición de Ascensio, (2021) afirma que los procesos administrativos contribuyen eficazmente en la empresa, debido a que se encuentran en constante actualización la administración, Por ello concuerda que se relaciona la gestión administrativa al poseer diversas características originando un ambiente laboral óptimo que es percibido desde el gerente general hasta el último trabajador.

Según los resultados plasmados podemos deducir que la gestión administrativa y el clima laboral están relacionados con las discusiones, accediendo a indicar que todos estos factores contribuyen al trabajador a su desarrollo profesional y laboral brindándole estabilidad y como respuestas generan productividad para la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En función a la gestión administrativa se apreció si se relacionan con la comunicación, logrando mediante la rho de Spearman un valor de $r=0,890$ y un nivel de sig bilateral de 0.00. A partir de estos resultados podemos afirmar que al aplicar una adecuada gestión administrativa se desarrollara las acciones de comunicación apropiadas.

Segunda. En lo que respecta a la gestión administrativa se determinó si se relaciona con el compromiso organizacional, obteniendo del coeficiente Rho Spearman un valor de 0,710 y un nivel de sig. Bilateral < 0.00 . A partir de esto se confirma con los resultados que al emplear una buena gestión administrativa, se incrementara el compromiso organizacional de los trabajadores.

Tercera. Se ha determinado que la gestión administrativa y las condiciones laborales si se relacionan entre sí, alcanzando mediante el estadístico rho de Spearman de 0, 790 y un nivel de sig. Bilateral de 0.00. A partir de estos resultados queda evidenciado que al promover una correcta gestión administrativa se mejoran las condiciones laborales dentro de una organización.

Cuarta. Se halló en los resultados obtenidos que la gestión administrativa y el clima laboral se relacionan entre ambos con un grado de correlación $r= 0,811$ y un valor de sig. Bilateral de 0.00; En esta orientación se afirma que al implementar estrategias de gestión administrativa fomentara un ambiente laboral próspero dentro de la compañía.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al gerente general de la inmobiliaria Grupo Kiu SAC, seguir continuando con los planes de mejora en la gestión administrativa, contando con personal idóneo que permita lograr los objetivos de la empresa y mejorar los procesos de comunicación transmitiendo empatía, lenguaje didáctico e información clara y entendible.

Segunda. Se recomienda al gerente general de la inmobiliaria Grupo Kiu SAC, continuar con la implementación de estrategias que impulsen el buen desarrollo de la gestión administrativa y elaborar proyectos con la finalidad de incentivar y valorar a los colaboradores, creando altos niveles de compromiso que contribuyan con el avance de la empresa.

Tercera. Se recomienda al gerente general de la inmobiliaria Grupo Kiu SAC, seguir actualizándose con los conocimientos concernidos a la gestión administrativa, con la finalidad de generar que los trabajadores se encuentren contentos con las condiciones laborales que se ofrecen, realizando sus funciones de forma satisfactoria, Se sugiere brindarles horarios adecuados para la alimentación y descanso, no hacer cambios en el personal sin un previo diagnóstico y así se reduzca los conflictos comunicativos entre los colaboradores.

Cuarta. Se recomienda al gerente general de la inmobiliaria Grupo Kiu SAC, afianzar la gestión administrativa mediante la reestructuración de los procesos administrativos de hoy en día; debido a que esto permitiría que los colaboradores realicen sus funciones eficientemente, integrándose todos de manera aleatoria formando una familia laboral amigable y inclusiva que está conforme con el ambiente laboral interactivo y social de la empresa.

REFERENCIAS

- Aguilar, R. (2016). Valores hacia el trabajo del personal de enfermería. Colombia:
- Alarcón, D. & Gaytán, C. & Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. Chihuahua, México: Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa.
- Amador, A. (2016). Administración de recursos Humanos, su proceso organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León. Editorial Universitaria UANL.
Recuperado:
<http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica (6ta ed.). Caracas: Episteme.
- Atiquipa, L. y Jaimes, F. (2017). "Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.2015". Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Trujillo: Universidad Privada César Vallejo.
- Ascensio, J. (2021) Gestión administrativa y clima laboral de una Institución Educativa Privada, Ate – 2021, (tesis posgrado) Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77799/Ascencio_%c3%91JG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Azan & Diaz (2019) El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Socopur S. A.C-2018.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (3ª edición). Cd. México, México: Grupo Editorial Patria S.A.
- Basantes, S. (2014). Modelo de gestión administrativa y la calidad en el servicio al cliente en el gobierno autónomo descentralizado municipalidad de Ambato. (Tesis de Maestría), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Bernal, (2010). Metodología de la investigación (3era Edición). Colombia

- Bernal, C. & Sierra, H. (2017) Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI. Editorial Pearson Educación (3° Edición)
- Caldas, M. (2017). Gestión administrativa (Empresa e iniciativa emprendedora) (2° Edición) <https://n9.cl/l2k9>
- Bustamante, M. (2021). Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga. Tesis de maestría. Quito – Ecuador.
- Cabezas, H. (2016). Gestión Administrativa Y Su Incidencia En La Satisfacción Laboral De Los Empleados De La Empresa Pública Municipal De Saneamiento Ambiental De Babahoyo – Emsaba E.P. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Caurin, J. (2018). Tecnología empresarial
- Coronado, G. & Valdivia, M. & Aguilera, A. & Alvarado, A. (2020) Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Corvo, T. S. (2018). Gestión administrativa: funciones y procesos. Obtenido de: <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- Concha, R., Barriga, O. y Henríquez, A. (2011). Los conceptos de validez en la investigación social y su abordaje pedagógico. Edición 1(2), 91-111. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5189/pr.5189.pdf.
- Cuenca J. y Verazzi, L. (2019). Guía fundamental de la comunicación interna. <https://books.google.com.pe/books?id=mxSzDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=comunicaci%C3%B3n+interna&hl=es&sa=X&rediresc=y#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20interna&f=true>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las Organizaciones. 9a Ed Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). Clima laboral. Brasil: Getulio.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de los Recursos Humanos. México: McGraw Hill.
- Esan (2020). ¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia.

Universidad Privada Esan

[.https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2020/08/comomantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-depandemia/](https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2020/08/comomantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-depandemia/)

- Espinoza, E. (2018). Gestión del conocimiento mediado por tic en la Universidad Técnica de Machala. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*,16(16), 199-219. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071-081X2018000200011&lng=pt&nrm=iso
- Falconi, J. F., Luna, K. A., Sarmiento W. H. & Andrade C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3 (2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Facho, J. (2016). Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016. Lima: Universidad César Vallejo.
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. *Universidad Continental*, 1, 98.
- Gil, S. (2019). Competencia
- Gordon, D. (2014). Competencia Empresarial. Cartagena, Colombia.
- González, S. & Viteri, D. & Izquierdo, A. & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. publicado 02 de agosto de 2020. Recuperado en 07 de mayo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000400032&lng=es&tlng=es.
- Gutuzzo, R. (2018). Metodología de la investigación: elaboración de diseños para contrastar hipótesis. Lima: San Marcos.
- Heredia, R. (2020). Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo. (Tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54503/Heredia_

ORK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010) Metodología de la Investigación (5ª. ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. Mac Graw- Hill. México /interamericana editores. S.A. de C.V.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. México D.F: McGraw-Hil

Huayta, E., Ramos, D. y Tandypan, M. (2017). Clima laboral y el desempeño del personal de la empresa Ingenieros Civiles y Contratistas Generales S.A; Lima 2016. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Perú.

Koontz, H., Weihrich, H. Y Cannice, M. (2012). Administración: Una perspectiva global. (14ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Koontz, H. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. Los Ángeles - California: Mc Graw Hill.

Hernández, E. (2014). La importancia del clima laboral en una empresa. Revista La Estrella de Panamá. Recuperado de: <https://www.laestrella.com.pa/economia/140524/clima-laboral-empresaimportancia>

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Libro Virtual Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://bit.ly/370txFP>

Louffat, E. (2012). Fundamentos del proceso administrativo. Academia Educativa

Mamani, M. (2019). Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018. Universidad nacional de Moquegua. Moquegua. Perú.

Martí, F. (2017) Notas Para El Desarrollo Personal Y Empresarial. Editorial Chiado.

Mandomenio (2020). Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto. <https://mandomedio.com/peru/noticias/climalaboral-en-latinoamericaestudio-mandomedio/>

- Moran. (2012). La Gestión Administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.
- Neffa (2015) Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET; archivo digital: descarga ISBN 978-987-21579-9-9.
- Peñalver, A. (2018). Las 12 tendencias más relevantes de RRHH para 2020. *Observatoriorh*. <https://www.observatoriorh.com/blogosfera/12-tendenciasrelevantes-rrhh-2020.html>.
- Pérez Porto Julián y María Merino (2014) Definición de Remuneración. Recuperado de: <https://definicion.de/remuneración/>
- Ramírez A. P., Ramírez R. G. & Calderón E. V. (2017). La Gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial. CE Contribuciones a la Economía. <https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Reyes, S. (2019). Gestión gerencial y su influencia en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019. Universidad Cesar Vallejo.
- Roncall, D. (2019). Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016. Centro de Altos Estudios Nacionales. Lima. Perú
- Rubina, M. (2018). Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Puerto Maldonado de la empresa Rainforest Expeditions S.A.C. 2017. Universidad Andina Del Cusco, I <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/165344>
- Saavedra, N. (2011). Caracterización de la Gestión Administrativa y Empresarial de los restaurantes ubicados en las plazas del centro histórico de Cartagena. Universidad de Cartagena.
- Sabogal, C. y Vargas, J. (2017). Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia. Universidad Libre de Colombia. Bogotá. Colombia

- Silva, C. & Martínez, R. (2021) "Gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021" (tesis pregrado) Universidad Privada de Pucallpa.
http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/310/1/tesis_claudia_rosmary.pdf
- Tamayo, Ñ. & Romero, C. (2019) El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018 (tesis pregrado), Universidad NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle, <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Terry, G. R. (2016). Principios de Administración. CECSA.
- Torrelles, C. & Coiduras, J. & Isus, S. & Carrera, X. & París, G. & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado, 2011, vol. 15, núm. 3, p. 329-344.
- Torres, Z. (2014). Introducción a la ética. México: Grupo editorial Patria.
- Toro, F. (2012). Gestión humana y el compromiso laboral. Conferencia trimestral. CINCEL S.A.S. Medellín- Colombia.
- Ulloa, J. (2022). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021. (Tesis posgrado) Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77754/Ulloa_TJ_G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vicente, J. (2020) Gestión administrativa y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Daniel Alcides Carrión en la región de Pasco. (Tesis posgrado) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5268/Jhim%20Elvis%20VICENTE%20JORGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wehrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). Administración Una Perspectiva Global, Empresarial Y De Innovación. Mexico: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A. De C.V.

ANEXOS

Operacionalización de variables Matriz de operacionalización de la variable Gestión Administrativa

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Cuestionario		Escala Likert
					ÍTEM	PREGUNTAS	
Gestion Administrativa (VI)	Según Weihrich, Cannice, & Koontz (2017), considera la gestión administrativa como un proceso que comprende varias funciones tales como: Planear, organizar, direccionar, de manera que los gerentes lo lleven a cabo junto a los colaboradores que conocen las metas que la empresa quiere alcanzar de manera efectiva.	La gestión administrativa se analiza por intermedio de las 3 dimensiones que cuenta y es evaluado mediante el cuestionario, para medir esta variable se utilizó la escala de Likert con las opciones Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.	Procesos administrativos	Planificación	1	La empresa cuenta con planes estratégicos que son operativos	Ordinal
					2	Se aplica estrategias para la ejecución de los planes aprobados	
				Organización	3	Se realizan los planes establecidos en función a la estructura orgánica de la empresa	Siempre (S)
					4	La inmobiliaria Grupo Kiu SAC define correctamente las funciones década área	Casi siempre (CS)
			Gestion de recursos Humanos	capacitación	5	Los trabajadores reciben preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas	A veces (A)
					6	La gerencia cuenta con un plan de capacitación para mejorar el trabajo del personal	Casi nunca (CN)
				Desarrollo Personal	7	La capacitación permanente es necesario para el desarrollo personal	Nunca (N)
					8	Los jefes de área tienen interés por su desarrollo profesional	
			Competitividad Empresarial	Competencia	9	La inmobiliaria Grupo Kiu SAC define el perfil profesional por competencias	
					10	Cuenta con un dominio limitado de las competencias funcionales requeridas	
				Tecnología	11	La empresa dispone de tecnología avanzada que requieren los colaboradores	
					12	La implementación de la tecnología avanzada contribuyo a que la empresa inmobiliaria sea reconocida	

Matriz de operacionalización de la variable Clima Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Cuestionario		Escala Likert
					ÍTEM	PREGUNTAS	
clima laboral (VD)	Es el conjunto de caracteres y particularidades que se expresan en un lugar determinado del trabajo y estas son vistas, y sentidas experimentalmente por los individuos que conforman la formación empresarial y tienen un efecto sobre su comportamiento. (Chiavenato,2014)	Será evaluado a través del cuestionario, se analizará por medio de sus 3 dimensiones para la medición de esta variable se manejó la escala de Likert con las alternativas: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.	Comunicación	Eficacia	1	Considera que el personal realiza con eficacia sus funciones laborales en la empresa	Ordinal Siempre (S) Casi siempre (CS) A veces (A) Casi nunca (CN) Nunca (N)
					2	El cliente se siente satisfecho con el servicio que brinda la inmobiliaria Grupo Kiu SAC.	
				Comunicación interna	3	La empresa promueve y fomenta la comunicación interna	
					4	Existe una comunicación eficaz entre el trabajador y el gerente	
			Compromiso organizacional	Logros de objetivo	5	Los colaboradores realizan su trabajo de acuerdo a los objetivos trazados	
					6	Se logran los objetivos planteados en la empresa inmobiliaria Grupo Kiu SAC	
				Compromiso afectivo	7	Se siente comprometido con el trabajo que realiza en la empresa.	
					8	La empresa cuenta con un compromiso recíproco entre directivos y colaboradores	
			Condiciones Laborales	Remuneración	9	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas	
					10	Considera que las remuneraciones son de acuerdo a la evaluación de desempeño laboral	
				Administración de recursos humanos	11	La empresa cuenta con una eficiente administración de los recursos materiales.	
					12	La inmobiliaria Grupo Kiu SAC realiza eficiente la administración de los recursos humanos	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		Procesos Administrativos	Planificación	Tipo de Inv.	
<p>¿Como se relaciona la gestión administrativa y el clima laboral de la inmobiliaria grupo Kiu SAC de la ciudad de Pucallpa,2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Como se relaciona la gestión administrativa y la comunicación de la inmobiliaria grupo Kiu SAC de la ciudad de Pucallpa,2021?</p> <p>¿Como se relaciona la gestión administrativa y el compromiso organizacional de la inmobiliaria grupo Kiu SAC de la ciudad de Pucallpa,2021?</p> <p>¿Como se relaciona la gestión administrativa y las condiciones laborales de la inmobiliaria grupo Kiu SAC de la ciudad de Pucallpa,2021?</p>	<p>Determinar Como Se Relaciona LA gestión administrativa y el clima laboral de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y la comunicación de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021</p> <p>Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el compromiso organizacional de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021</p> <p>Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y las condiciones laborales de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021</p>	<p>Existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa, 2021.</p> <p>Hipótesis Especifica</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la comunicación de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las condiciones laborales de la inmobiliaria grupo Kiu S.A.C de la ciudad de Pucallpa,2021</p>	<p>Gestion Administrativa</p> <p>Clima Laboral</p>	Gestion de recursos Humanos	Organización	Aplicada	
					Capacitación		Diseño de Inv. No experimental
					Desarrollo personal	Competencia	
							Competitividad Empresarial
				Comunicación	Eficacia	Población: (24 TRABAJADOS)	
					Comunicación Interna		
				Compromiso Organizacional	Logro de objetivos	Muestra: Censal	
					Capacitaciones		
				Condiciones Laborales	Remuneración	Técnica: Encuesta	
					Administración de recursos		
						Instrumento: Cuestionario	

Instrumento de recolección de datos
Cuestionario para la variable Gestión Administrativa

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo y confidencial, por lo tanto, en forma voluntaria SI (x) NO () Doy mi consentimiento. por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)		Nunca (N)		
5	4	3	2		1		
GESTION ADMINISTRATIVA			S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: PROCESOS ADMINISTRATIVOS			5	4	3	2	1
INDICADOR: PLANIFICACION							
La empresa cuenta con planes estratégicos que son operativos							
Se aplica estrategias para la ejecución de los planes aprobados							
INDICADOR: ORGANIZACION							
Se realizan los planes establecidos en función a la estructura orgánica de la empresa							
La inmobiliaria Grupo Kiu SAC define correctamente las funciones de cada área							
Dimensión 2: GESTION DE RECURSOS HUMANOS							
INDICADOR: CAPACITACION							
Los trabajadores reciben preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas							
La gerencia cuenta con un plan de capacitación para mejorar el trabajo del personal							
INDICADOR: DESARROLLO PERSONAL							
La capacitación permanente es necesario para el desarrollo personal							
Los jefes de área tienen interés por su desarrollo profesional							
Dimensión 3: COMPETIVIDAD EMPRESARIAL							
INDICADOR: COMPETENCIA							
La inmobiliaria Grupo Kiu SAC define el perfil profesional por competencias							
Cuenta con un dominio limitado de las competencias funcionales requeridas							
INDICADOR: TECNOLOGIA							
La empresa dispone de tecnología avanzada que requieren los colaboradores							
La implementación de la tecnología avanzada contribuyo a que la empresa inmobiliaria sea reconocida							

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para la variable Clima Laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo y confidencial, por lo tanto, en forma voluntaria SI (x) NO () Doy mi consentimiento. por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)			
5	4	3	2	1			
CLIMA LABORAL			S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: COMUNICACION			5	4	3	2	1
INDICADOR: EFICACIA							
Considera que el personal realiza con eficacia sus funciones laborales en la empresa							
El cliente se siente satisfecho con el servicio que brinda la inmobiliaria Grupo Kiu SAC.							
INDICADOR: COMUNICACION INTERNA							
La empresa promueve y fomenta la comunicación interna							
Existe una comunicación eficaz entre el trabajador y el gerente							
Dimensión 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL							
INDICADOR: LOGROS DE OBJETIVOS							
Los colaboradores realizan su trabajo de acuerdo a los objetivos trazados							
Se logran los objetivos planteados en la empresa inmobiliaria Grupo Kiu SAC							
INDICADOR: COMPROMISO AFECTIVO							
Se siente comprometido con el trabajo que realiza en la empresa.							
La empresa cuenta con un compromiso reciproco entre directivos y colaboradores							
Dimensión 3: CONDICIONES LABORALES							
INDICADOR: REMUNERACION							
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas							
Considera que las remuneraciones son de acuerdo a la evaluación de desempeño laboral							
INDICADOR: ADMINISTRACION DE RECURSOS							
La empresa cuenta con una eficiente administración de los recursos materiales							
La inmobiliaria Grupo Kiu SAC realiza eficiente la administración de los recursos humanos							

¡Muchas gracias por su participación

MATRIZ DE VALIDACION

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: Gestión Administrativa

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Procesos Administrativos	Planificación	La empresa cuenta con planes estratégicos que son operativos	1	1	1	1	
		Se aplica estrategias para la ejecución de los planes aprobados	1	1	1	1	
	Organización	Se realizan los planes establecidos en función a la estructura orgánica de la empresa	1	1	1	1	
		La inmobiliaria Grupo Kiu SAC define correctamente las funciones década área	1	1	1	1	
Gestión de recursos humanos	Capacitación	Los trabajadores reciben preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas	1	1	1	1	
		La gerencia cuenta con un plan de capacitación para mejorar el trabajo del personal	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	La capacitación permanente es necesario para el desarrollo personal	1	1	1	1	
		Los jefes de área tienen interés por su desarrollo profesional	1	1	1	1	
Competitividad Empresarial	Competencia	La inmobiliaria Grupo Kiu SAC define el perfil profesional por competencias	1	1	1	1	
		Cuenta con un dominio limitado de las competencias funcionales requeridas	1	1	1	1	
	Tecnología	La empresa dispone de tecnología avanzada que requieren los colaboradores	1	1	1	1	
		La implementación de la tecnología avanzada contribuyo a que la empresa inmobiliaria sea reconocida	1	1	1	1	

Observaciones: Aplica

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: VALDIVIEZO MIRANDA JAVIER

DNI: 41380487

Especialidad del validador: MAGISTER

Lima, 08 de Julio del 2022

Suficiencia El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta

Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas

Coherencia El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo

Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido



 Mg. Javier Valdiviezo Miranda
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 883
 Firma del Experto Informante
 Especialidad

Ac
Ve

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Definición de la variable: Clima Laboral

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Eficacia	Considera que el personal realiza con eficacia sus funciones laborales en la empresa	1	1	1	1	
		El cliente se siente satisfecho con el servicio que brinda la inmobiliaria Grupo Kiu SAC.	1	1	1	1	
	Comunicación Interna	La empresa promueve y fomenta la comunicación interna	1	1	1	1	
		Existe una comunicación eficaz entre el trabajador y el gerente	1	1	1	1	
Compromiso organizacional	Logro de objetivos	Los colaboradores realizan su trabajo de acuerdo a los objetivos trazados	1	1	1	1	
		Se logran los objetivos planteados en la empresa inmobiliaria Grupo Kiu SAC	1	1	1	1	
	Compromiso afectivo	Se siente comprometido con el trabajo que realiza en la empresa.	1	1	1	1	
		La empresa cuenta con un compromiso recíproco entre directivos y colaboradores	1	1	1	1	
Condiciones Laborales	Remuneración	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas	1	1	1	1	
		Considera que las remuneraciones son de acuerdo a la evaluación de desempeño laboral	1	1	1	1	
	Administración de recurso	La empresa cuenta con una eficiente administración de los recursos materiales	1	1	1	1	
		La inmobiliaria Grupo Kiu SAC realiza eficiente la administración de los recursos humanos	1	1	1	1	

Observaciones: Aplica

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

Apellidos y Nombres del juez validador: VALDIVIEZO MIRANDA JAVIER

DNI: 41380497

Especialidad del validador: MAGISTER

Lima, 08 de Julio del 2022

Suficiencia El Item pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta

Claridad El Item se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas

Coherencia El Item tiene relación lógica con el indicador que está midiendo

Relevancia El Item es esencial o importante, es decir, debe ser incluido


 Mag. Javier Valdiviezo Miranda
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 893
 Firma del Experto Informante

Especialidad

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA
Nombres y apellidos del experto	Javier VALDIVIEZO MIRANDA
Documento de identidad	41380497
Años de experiencia en el área	04 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	959087588
Fecha	Lima, 08 de Julio del 2022
Firma	  Mg. Javier Valdiviezo Miranda REG. UNIC. DE COLEG. N° 853 Firma del Experto Informante

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	VARIABLE CLIMA LABORAL
Nombres y apellidos del experto	Javier VALDIVIEZO MIRANDA
Documento de identidad	41380497
Años de experiencia en el área	04 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	959087588
Fecha	Lima, 08 de Julio del 2022
Firma	  Mg. Javier Valdiviezo Miranda REG. UNIC. DE COLEG. N° 853 Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: Gestión Administrativa

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Procesos Administrativos	Planificación	La empresa cuenta con planes estratégicos que son operativos	1	1	1	1	
		Se aplica estrategias para la ejecución de los planes aprobados	1	1	1	1	
	Organización	Se realizan los planes establecidos en función a la estructura orgánica de la empresa	1	1	1	1	
		La inmobiliaria Grupo Kiu SAC define correctamente las funciones década área	1	1	1	1	
Gestión de recursos humanos	Capacitación	Los trabajadores reciben preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas	1	1	1	1	
		La gerencia cuenta con un plan de capacitación para mejorar el trabajo del personal	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	La capacitación permanente es necesario para el desarrollo personal	1	1	1	1	
		Los jefes de área tienen interés por su desarrollo profesional	1	1	1	1	
Competitividad Empresarial	Competencia	La inmobiliaria Grupo Kiu SAC define el perfil profesional por competencias	1	1	1	1	
		Cuenta con un dominio limitado de las competencias funcionales requeridas	1	1	1	1	
	Tecnología	La empresa dispone de tecnología avanzada que requieren los colaboradores	1	1	1	1	
		La implementación de la tecnología avanzada contribuyo a que la empresa inmobiliaria sea reconocida	1	1	1	1	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

Apellidos y Nombres del juez validador Bulnes Zelada Manuel Jesús David

Especialidad del validador: Magíster en Administración y Marketing

No aplicable []

DNI: 46066171

Lima, 10 de Julio del 2022

Manuel Bulnes Z

Firma del Experto Informante

Suficiencia El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta

Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas

Coherencia El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo

Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Definición de la variable: Clima Laboral

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Eficacia	Considera que el personal realiza con eficacia sus funciones laborales en la empresa	1	1	1	1	
		El cliente se siente satisfecho con el servicio que brinda la inmobiliaria Grupo Kiu SAC.	1	1	1	1	
	Comunicación Interna	La empresa promueve y fomenta la comunicación interna	1	1	1	1	
		Existe una comunicación eficaz entre el trabajador y el gerente	1	1	1	1	
Compromiso organizacional	Logro de objetivos	Los colaboradores realizan su trabajo de acuerdo a los objetivos trazados	1	1	1	1	
		Se logran los objetivos planteados en la empresa inmobiliaria Grupo Kiu SAC	1	1	1	1	
	Compromiso afectivo	Se siente comprometido con el trabajo que realiza en la empresa.	1	1	1	1	
		La empresa cuenta con un compromiso recíproco entre directivos y colaboradores	1	1	1	1	
Condiciones Laborales	Remuneración	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas	1	1	1	1	
		Considera que las remuneraciones son de acuerdo a la evaluación de desempeño laboral	1	1	1	1	
	Administración de recurso	La empresa cuenta con una eficiente administración de los recursos materiales	1	1	1	1	
		La inmobiliaria Grupo Kiu SAC realiza eficiente la administración de los recursos humanos	1	1	1	1	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador Bulnes Zelada Manuel Jesús David
en Administración y Marketing


DNI: 46066171 Especialidad del validador: Magister
Lima, 10 de Julio del 2022

Suficiencia El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas
Coherencia El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido




Firma del Experto Informante

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA
Nombres y apellidos del experto	Manuel Jesús David Bulnes Zelada
Documento de identidad	46066171
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	INDECOPI
Cargo	Administrador
Número telefónico	987974320
Firma	
Fecha	10/07/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	VARIABLE CLIMA LABORAL
Nombres y apellidos del experto	Manuel Jesús David Bulnes Zelada
Documento de identidad	46066171
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	INDECOPI
Cargo	Administrador
Número telefónico	987974320
Firma	
Fecha	10/07/2022

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Definición de la variable: Clima Laboral

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Eficacia	Considera que el personal realiza con eficacia sus funciones laborales en la empresa	1	1	1	1	
		El cliente se siente satisfecho con el servicio que brinda la inmobiliaria Grupo Kiu SAC.	1	1	1	1	
	Comunicación Interna	La empresa promueve y fomenta la comunicación interna	1	1	1	1	
		Existe una comunicación eficaz entre el trabajador y el gerente	1	1	1	1	
Compromiso organizacional	Logro de objetivos	Los colaboradores realizan su trabajo de acuerdo a los objetivos trazados	1	1	1	1	
		Se logran los objetivos planteados en la empresa inmobiliaria Grupo Kiu SAC	1	1	1	1	
	Compromiso afectivo	Se siente comprometido con el trabajo que realiza en la empresa.	1	1	1	1	
		La empresa cuenta con un compromiso recíproco entre directivos y colaboradores	1	1	1	1	
Condiciones Laborales	Remuneración	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas	1	1	1	1	
		Considera que las remuneraciones son de acuerdo a la evaluación de desempeño laboral	1	1	1	1	
	Administración de recurso	La empresa cuenta con una eficiente administración de los recursos materiales	1	1	1	1	
		La inmobiliaria Grupo Kiu SAC realiza eficiente la administración de los recursos humanos	1	1	1	1	

Observaciones: Aplica

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

Apellidos y Nombres del juez validador: *MAG. PEDROUINANTE RIVERO* DNI: *09277056*

Especialidad del validador: *MAESTRO*

Lima, 20 de Octubre del 2022

Suficiencia El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta

Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas

Coherencia El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo

Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido



 Firma del Experto Informante

Especialidad

FICHA DE VALIDACION

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: Gestión Administrativa

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Procesos Administrativos	Planificación	La empresa cuenta con planes estratégicos que son operativos	1	1	1	1	
		Se aplica estrategias para la ejecución de los planes aprobados	1	1	1	1	
	Organización	Se realizan los planes establecidos en función a la estructura orgánica de la empresa	1	1	1	1	
		La inmobiliaria Grupo Kiu SAC define correctamente las funciones década área	1	1	1	1	
Gestión de recursos humanos	Capacitación	Los trabajadores reciben preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas	1	1	1	1	
		La gerencia cuenta con un plan de capacitación para mejorar el trabajo del personal	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	La capacitación permanente es necesario para el desarrollo personal	1	1	1	1	
		Los jefes de área tienen interés por su desarrollo profesional	1	1	1	1	
Competitividad Empresarial	Competencia	La inmobiliaria Grupo Kiu SAC define el perfil profesional por competencias	1	1	1	1	
		Cuenta con un dominio limitado de las competencias funcionales requeridas	1	1	1	1	
	Tecnología	La empresa dispone de tecnología avanzada que requieren los colaboradores	1	1	1	1	
		La implementación de la tecnología avanzada contribuyo a que la empresa inmobiliaria sea reconocida	1	1	1	1	

Observaciones: Aplica

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

Apellidos y Nombres del juez validador: *MAG. PEDRO URIBE COYASDNI: 09279056*

Especialidad del validador: *MAESTRO*

Lima, 20 de Octubre del 2022

Suficiencia El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta

Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas


Coherencia El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo

Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido

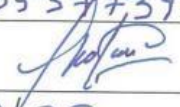


Firma del Experto Informante
Especialidad

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA
Nombres y apellidos del experto	PEDRO URIARTE CAYNES
Documento de identidad	DNI 09279056
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	MAISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIV. CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	993773721
Firma	
Fecha	20/10/22

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	VARIABLE CLIMA LABORAL
Nombres y apellidos del experto	PEDRO URIARTE CAYNES
Documento de identidad	DNI 09279056
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIV. CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	993773721
Firma	
Fecha	20/10/22

CARTA DE AUTORIZACION



CARTA DE AUTORIZACION

PUCALLPA, 05 DE JULIO DEL 2022

SEÑORES:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-LIMA NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Presente.-

De: Joseph Antonio Pinzas Grozz
Gerente General Inmobiliaria Grupo kiu SAC

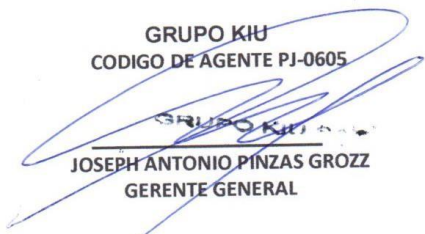
Asunto: Autorización para realizar estudio de investigación.

Mediante la presente, La empresa inmobiliaria **Grupo Kiu SAC**, con RUC **20393850311**, hacemos de su conocimiento que la señorita **ANTEZANA RAMIREZ, Joselin Janette** con DNI N° **46924823**, cuenta con nuestra **AUTORIZACION** para poder realizar la tesis de investigación titulado : **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA INMOBILIARIA GRUPO KIU S.A.C EN LA CIUDAD DE PUCALLPA, 2021”**, para la obtención del título de Licenciada en Administración. Por lo cual ponemos a su disposición información, datos y documentos que sean necesarios para realizar su investigación.

Sin más que decirles nos despedimos.

ATENTAMENTE.

GRUPO KIU
CODIGO DE AGENTE PJ-0605


GRUPO KIU
JOSEPH ANTONIO PINZAS GROZZ
GERENTE GENERAL

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, ERIKA GODOZ MOREYRA, identificada con DNI N° 10495652, en mi calidad de Gerente General de la empresa Grupo Kiu S.A.C con R.U.C N° 20393850311, ubicada en el Distrito de Coronel Portillo, Provincia de la ciudad de Pucallpa, Departamento Ucayali.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN:

Ala señora ANTEZANA RAMIREZ JOSELIN, Identificada con DNI N° 46924823, de la Carrera profesional de Administración cursando el X ciclo de la Universidad Cesar Vallejo, para que utilice la información de la empresa "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA INMOBILIARIA GRUPO KIU S.A.C EN LA CIUDAD DE PUCALLPA, 2021".

Con la finalidad de que pueda desarrollar su proyecto de investigación netamente académicos.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 10495652

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma:
 43190038

Christian CONTRERAS CHUMAN



Firma del Estudiante

DNI: 46924823

Joselin ANTEZANA RAMIREZ

Anexo 06:

Variable GESTION ADMINISTRATIVA

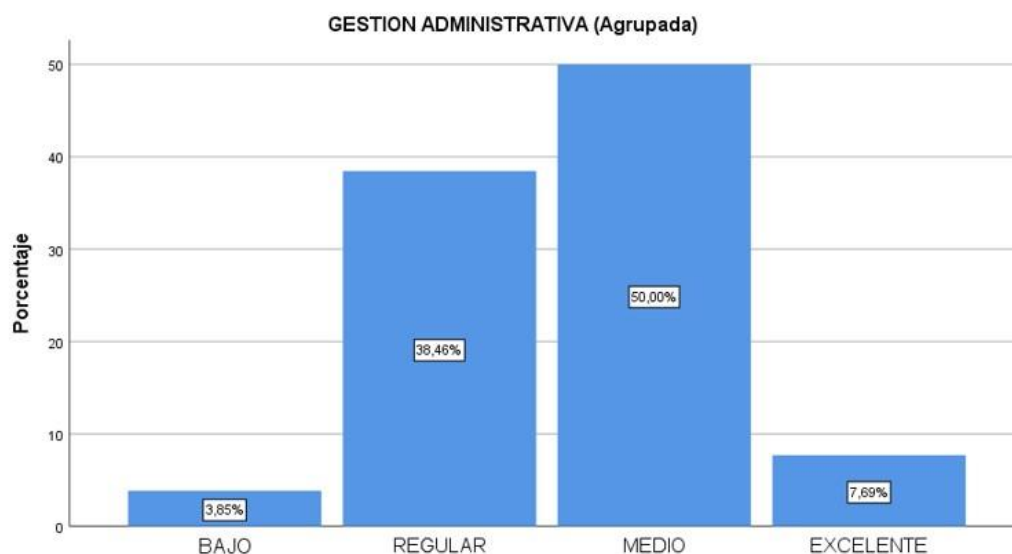
Tabla 10

Distribucion de Frecuencia de Gestion Administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	3,8	3,8	3,8
Regular	10	38,5	38,5	42,3
Medio	13	50,0	50,0	92,3
Excelente	2	7,7	7,7	100,0
Total	26	100,0	100,0	

Nota: SSPS 26

Figura 1



En la tabla 10 y figura 01, podemos observar que la variable gestion administrativa se encuentra con una clasificación mayoritaria de medio con un 50%, seguido del regular con un 38.46% continuando con el excelente con un 7.69% y definitivamente un 3.85% de las personas encuestadas manifiesta como Bajo.

Dimensión Procesos Administrativos

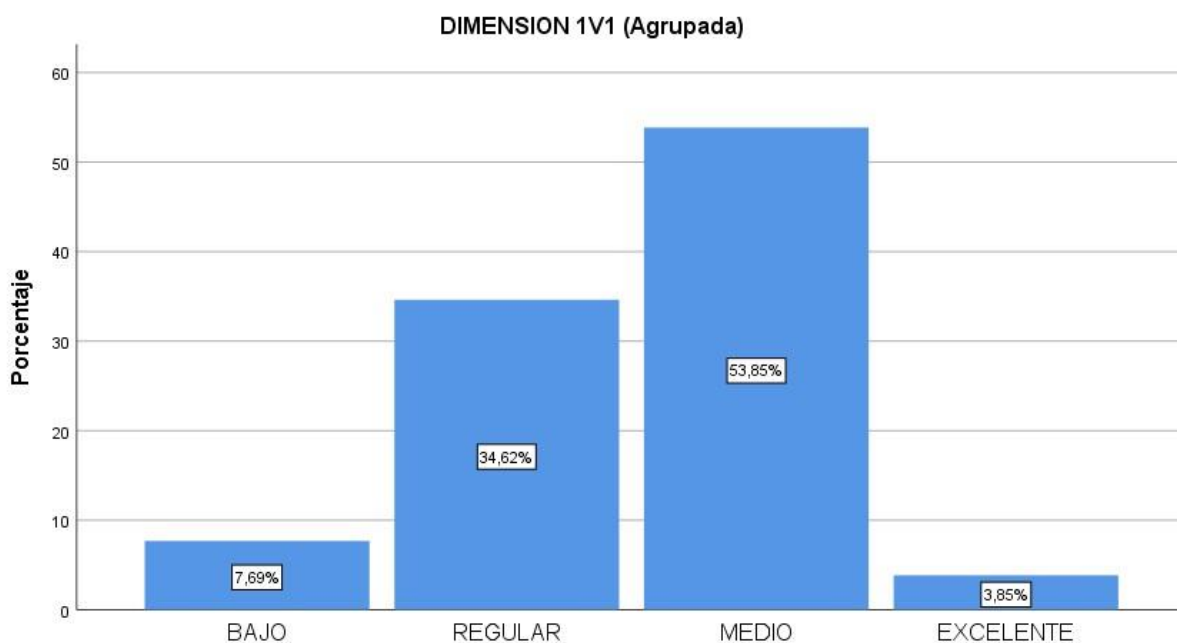
Tabla 11

Distribucion de Frecuencias Procesos Administrativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	2	7,7	7,7	7,7
Regular	9	34,6	34,6	42,3
Medio	14	53,8	53,8	96,2
Excelente	1	3,8	3,8	100,0
Total	26	100,0	100,0	

Nota: SSPS 26

Figura 2



Se puede apreciar que en la tabla 11 y figura 02, la dimensión procesos administrativos se halla con una clasificación mayor de medio con un 53.85%, seguidamente del regular con 34.62% extendiendo con el bajo con un 7.69% y por último un 3.85% de las personas encuestadas manifiesta como excelente.

Dimensión Gestion De Recursos Humanos

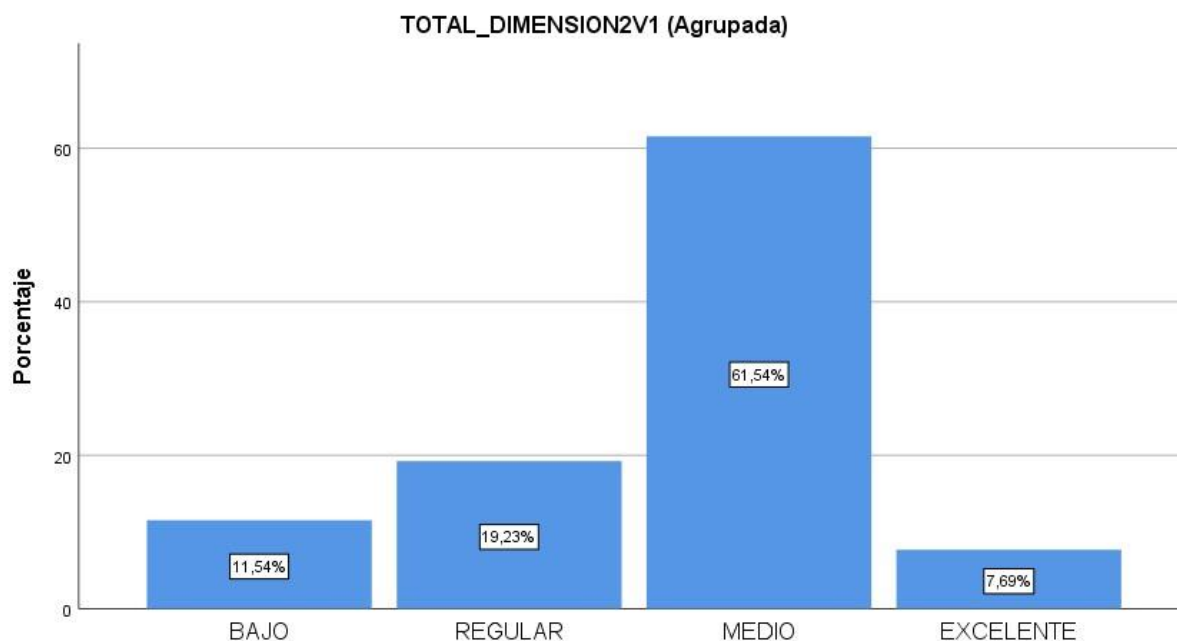
Tabla 12

Distribución de Frecuencias Gestion de Recursos Humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	3	11,5	11,5	11,5
Regular	5	19,2	19,2	30,8
Medio	16	61,5	61,5	92,3
Excelente	2	7,7	7,7	100,0
Total	26	100,0	100,0	

Nota: Spss 26

Figura 3



De acuerdo con la tabla 12 y figura 03, se observa que la percepción de las personas encuestadas referente a la dimensión Gestion de Recursos Humanos se encuentra con un mayor porcentaje de medio con 61.54%, seguido del regular con un 19.23% siguiendo con el bajo con un 11.54% y finalmente perciben un 7.69% como excelente.

Dimensión Competitividad Empresarial

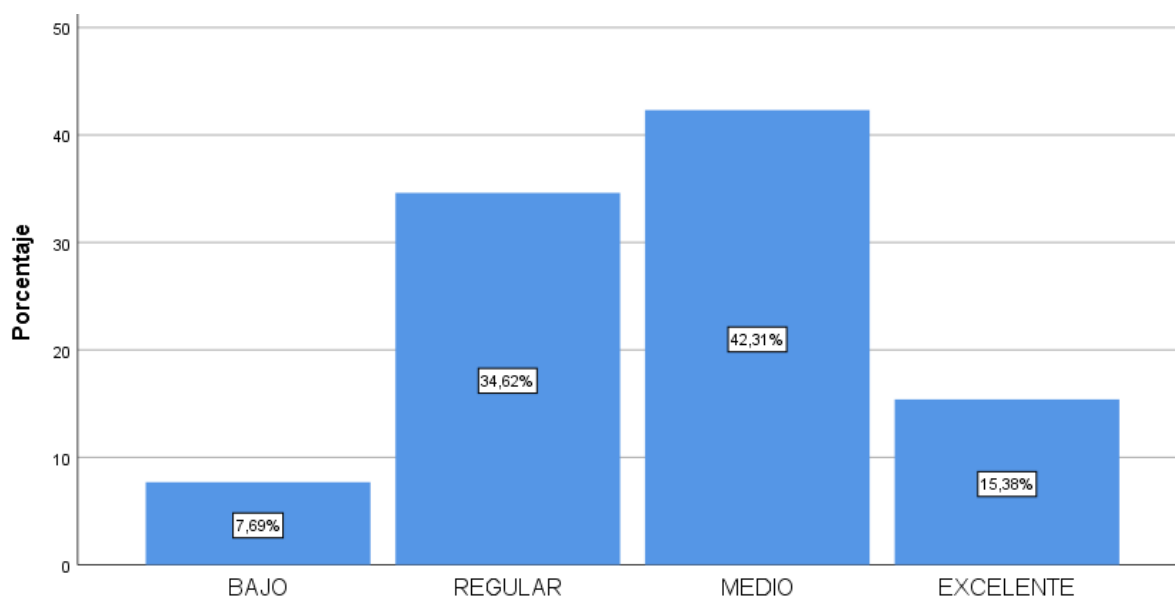
Tabla 1

Distribución de Frecuencias Competitividad Empresarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	2	7,7	7,7	7,7
Regular	9	34,6	34,6	42,3
Medio	11	42,3	42,3	84,6
Excelente	4	15,4	15,4	100,0
Total	26	100,0	100,0	

Nota: Spss 26

Figura 1



En referencia a la tabla 13 y figura N ° 04, de la dimensión Competitividad Empresarial se muestra una clasificación mayoritaria de medio con un 42.31%, en tanto que del regular con un 34.62%, tal como puede observarse el excelente con un 15.38% y por último un 7.69% de las personas encuestadas consideran como bajo.

Variable: Clima Laboral

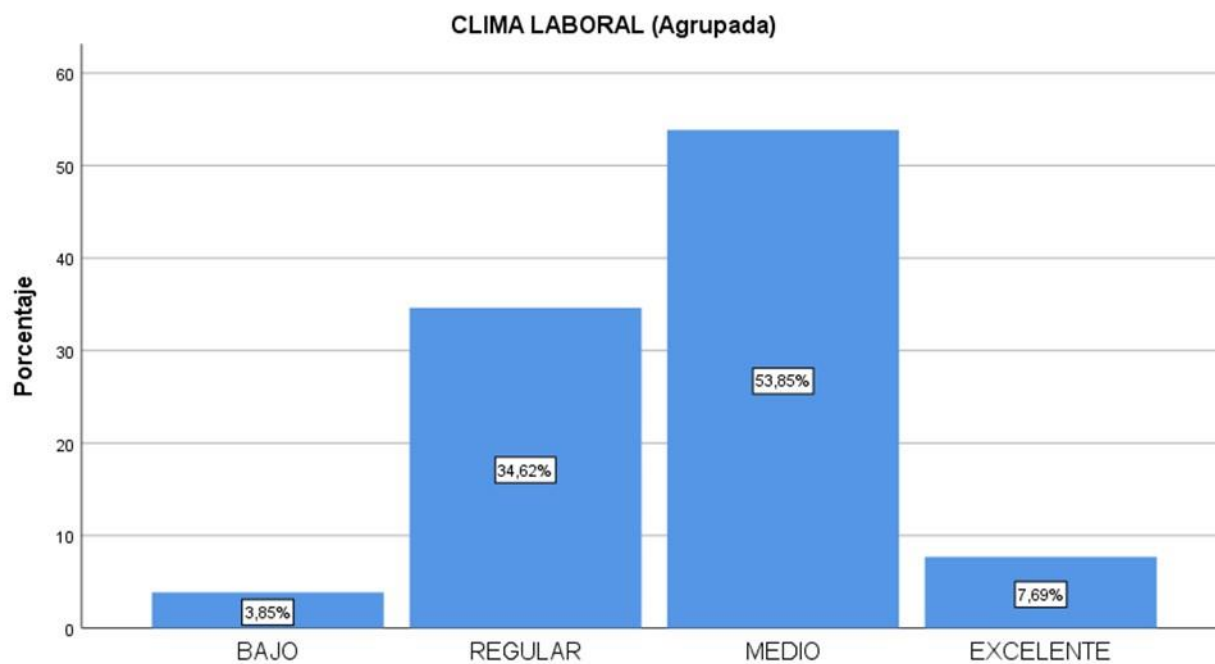
Tabla 14 *Distribución de Frecuencias Clima Laboral*

Distribución de Frecuencias Clima Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	3,8	3,8	3,8
Regular	9	34,6	34,6	38,5
Medio	14	53,8	53,8	92,3
Excelente	2	7,7	7,7	100,0
Total	26	100,0	100,0	

Nota: Spss 26

Figura 5



Se puede observar en la tabla 14 y figura N °05, de la variable Clima Laboral una codificación mayor de medio con un 53.85%, asimismo del regular con un 34.62%, seguido del excelente con un 7.69% y solo el 3.85% de las personas encuestadas manifiesta como bajo.

Dimensión: Comunicación

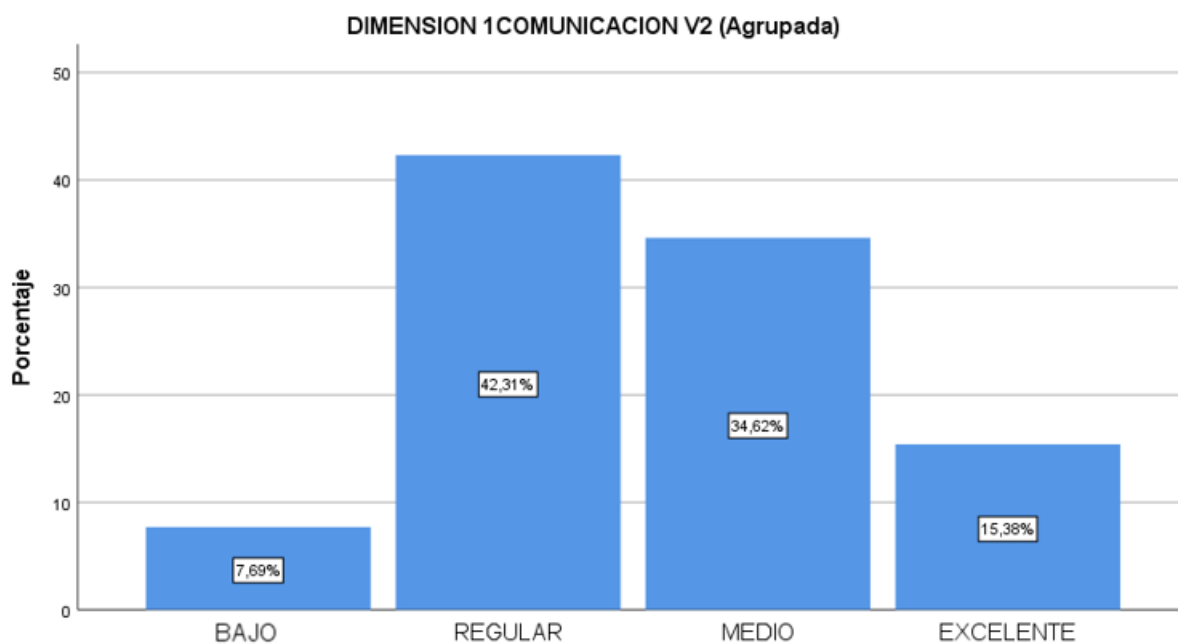
Tabla 2

Distribución de Frecuencias Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Malo	2	7,7	7,7	7,7
Regular	11	42,3	42,3	50,0
Medio	9	34,6	34,6	84,6
Excelente	4	15,4	15,4	100,0
Total	26	100,0	100,0	

Nota: Spss 26

Figura 2



La tabla 15 y figura N °06, muestra la dimensión Comunicación un porcentaje mayor de regular con un 42.31%, mientras que medio con un 34.62%, siguiendo el excelente con un 15.38% y por último un 7.69% de las personas encuestadas enuncia como bajo.

Dimensión: Compromiso Organizacional

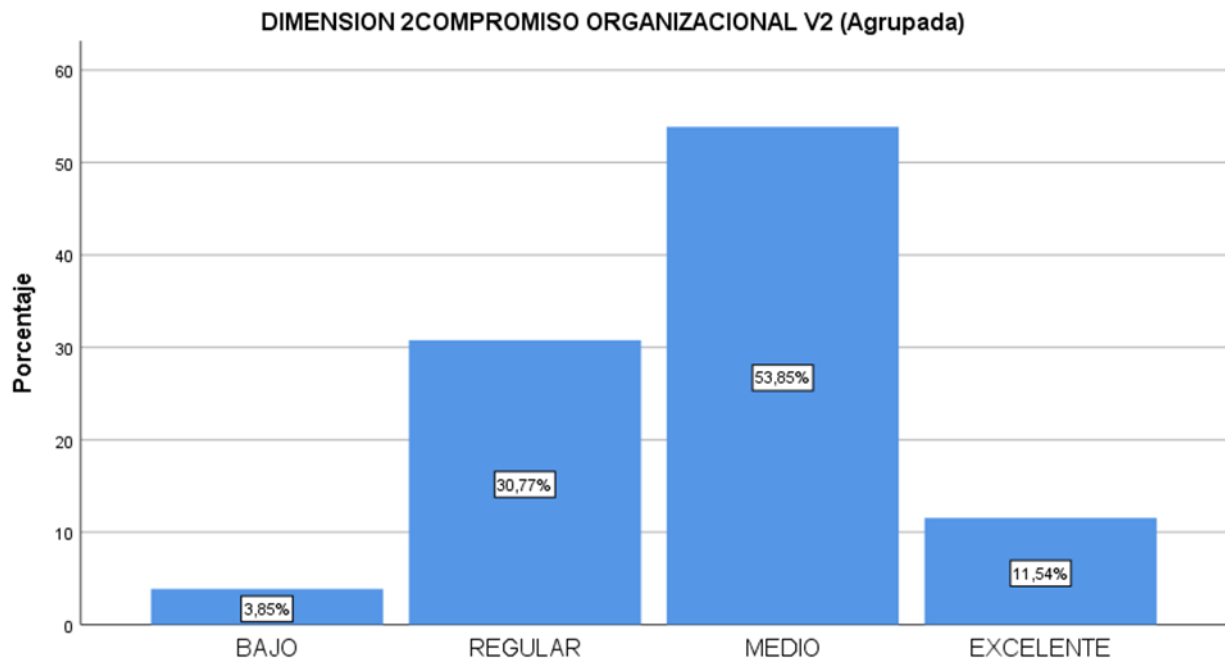
Tabla 3

Distribución de Frecuencias Compromiso Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	3,8	3,8	3,8
Regular	8	30,8	30,8	34,6
Medio	14	53,8	53,8	88,5
Excelente	3	11,5	11,5	100,0
Total	26	100,0	100,0	

Nota: Spss 26

Figura 3



Como se evidencia en la tabla 16 y figura N °07, de la dimensión compromiso organizacional consideran una clasificación mayoritaria de medio con un 53.85%, seguidamente del regular con un 30.77%, siguiendo el excelente con un 11.54% y finalmente un 3.85% de las personas encuestadas expresa como bajo.

Dimensión: Condiciones Laborales

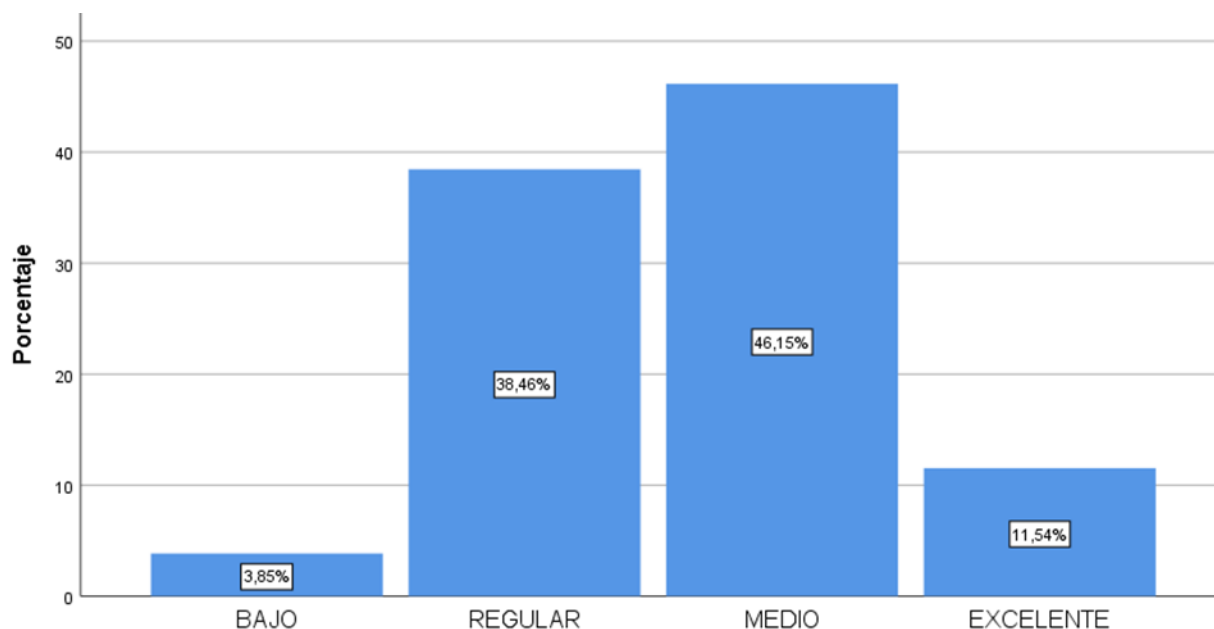
Tabla 4

Distribución de Frecuencias Condiciones Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	3,8	3,8	3,8
Regular	10	38,5	38,5	42,3
Medio	12	46,2	46,2	88,5
Excelente	3	11,5	11,5	100,0
Total	26	100,0	100,0	

Nota: Spss 26

Figura 4



se puede observar que en la tabla 17 y figura N °08, de la dimensión condiciones laborales la simbolización mayor de porcentaje es de medio con un 46.15%, seguido del regular que perciben un 38.46%, tal como se puede hallar el excelente con un 11.54% y finalmente los encuestados referencian un 3.85% como bajo.

N°	V1 GESTION ADMINISTRATIVA												V2 CLIMA LABORAL								TOTAL L V1	TOTAL L V2	TOTAL								
	D1				D2				D3				D1				D2							D3							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20				P21	P22	P23	P24				
MUESTRA 01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	60	120	
MUESTRA 02	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	12	24	
MUESTRA 03	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	4	5	5	5	5	55	50	105		
MUESTRA 04	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	54	103
MUESTRA 05	3	4	5	5	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	2	3	5	3	2	4	5	4	5	4	9	47	96	
MUESTRA 06	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	2	5	5	2	5	3	4	2	5	5	5	51	42	93		
MUESTRA 07	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	52	52	104		
MUESTRA 08	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	2	2	5	5	3	2	4	3	5	5	5	5	5	51	45	96		
MUESTRA 09	4	5	2	4	3	3	3	4	2	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	42	50	92		
MUESTRA 10	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	41	48	89		
MUESTRA 11	5	5	4	4	5	2	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	49	54	103		
MUESTRA 12	5	5	3	2	3	5	4	4	4	2	5	3	3	3	5	5	2	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	48	93		
MUESTRA 13	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	50	41	91		
MUESTRA 14	5	2	2	5	2	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	46	50	96		
MUESTRA 15	5	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	42	51	93		
MUESTRA 16	5	3	2	5	2	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	46	48	94		
MUESTRA 17	5	3	4	5	3	3	2	2	4	5	5	5	5	3	2	2	3	2	3	5	4	3	4	5	4	5	46	41	87		
MUESTRA 18	5	4	4	5	4	3	4	5	2	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	45	45	90		
MUESTRA 19	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	44	44	88		
MUESTRA 20	5	3	5	5	3	4	3	2	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	46	57	103		
MUESTRA 21	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	4	4	40	48	88		
MUESTRA 22	5	3	2	3	5	5	2	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	44	51	95		
MUESTRA 23	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	51	48	99	
MUESTRA 24	5	3	5	5	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	48	47	95		
MUESTRA 25	5	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	2	4	5	5	5	5	3	3	4	4	43	47	90		
MUESTRA 26	5	3	4	3	5	4	2	4	2	3	5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	44	53	97		

Nombre	Tipo	An...	D...	Etiqueta	Valores	Perdidos	C...	Alineación	Medida
1 01	Número	8	0	La empresa cuenta con planes estratégicos que son operativos	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
2 02	Número	8	0	Se aplica estrategias para la ejecución de los planes aprobados	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
3 03	Número	8	0	Se realizan los planes establecidos en función a la estructura orgánica de la empresa	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
4 04	Número	8	0	La inmobiliaria Grupo Kiu SAC define correctamente las funciones década área	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
5 05	Número	8	0	Los trabajadores reciben preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
6 06	Número	8	0	La gerencia cuenta con un plan de capacitación para mejorar el trabajo del personal	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
7 07	Número	8	0	La capacitación permanente es necesario para el desarrollo personal	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
8 08	Número	8	0	Los jefes de área tienen interés por su desarrollo profesional	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
9 09	Número	8	0	La inmobiliaria Grupo Kiu SAC define el perfil profesional por competencias	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
10 10	Número	8	0	Cuenta con un dominio limitado de las competencias funcionales requeridas	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
11 11	Número	8	0	La empresa dispone de tecnología avanzada que requieren los colaboradores	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
12 12	Número	8	0	La implementación de la tecnología avanzada contribuyo a que la empresa inmobiliaria sea reconocida	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
13 13	Número	8	0	Considera que el personal realiza con eficacia sus funciones laborales en la empresa	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
14 14	Número	8	0	El cliente se siente satisfecho con el servicio que brinda la inmobiliaria Grupo Kiu SAC.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
15 15	Número	8	0	La empresa promueve y fomenta la comunicación interna	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
16 16	Número	8	0	Existe una comunicación eficaz entre el trabajador y el gerente	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
17 17	Número	8	0	Los colaboradores realizan su trabajo de acuerdo a los objetivos trazados	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
18 18	Número	8	0	Se logran los objetivos planteados en la empresa inmobiliaria Grupo Kiu SAC	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
19 19	Número	8	0	Se siente comprometido con el trabajo que realiza en la empresa.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
20 20	Número	8	0	La empresa cuenta con un compromiso recíproco entre directivos y colaboradores	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
21 21	Número	8	0	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
22 22	Número	8	0	Considera que las remuneraciones son de acuerdo a la evaluación de desempeño laboral	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
23 23	Número	8	0	La empresa cuenta con una eficiente administración de los recursos materiales	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
24 24	Número	8	0	La inmobiliaria Grupo Kiu SAC realiza eficiente la administración de los recursos humanos	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal

COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH Y NIVEL DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima laboral de la empresa inmobiliaria Grupo Kiu S.A.C en la ciudad de Pucallpa, 2021", cuyos autores son CONTRERAS CHUMAN CHRISTIAN, ANTEZANA RAMIREZ JOSELIN JANETTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA DNI: 07379211 ORCID: 0000-0002-0812-3473	Firmado electrónicamente por: LMAURTUA el 14-12- 2022 12:52:30

Código documento Trilce: TRI - 0487085