



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
EMPRESA RELES S.R.L EN EL DISTRITO DE BREÑA, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

JESSICA PAOLA HUARAYA ECCOÑA

ASESOR:

Dr. JIMÉNEZ CALDERON CESAR EDUARDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PLANIFICACIÓN

LIMA – PERÚ

2017



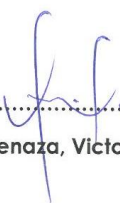
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

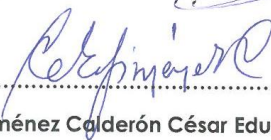
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Jessica Paola Huaraya Eccoña, cuyo título es: **"Clima organizacional y Gestión administrativa de la empresa Reles S.R.L en el distrito de breña, 2017"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15(número) quince (letras).

Lugar y fecha, Lima 07de diciembre del 2017


.....
Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio


.....
Dr. Díaz Saucedo Antonio


.....
Dr. Jiménez Calderón César Eduardo

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por brindarme salud, sabiduría y prosperidad, que gracias a él he podido concluir de manera satisfactoria uno de mis metas personales, por darme las fuerzas de seguir cumpliendo con mis objetivos. A mi padre Alberto Huaraya Chuta y a mi madre Veronica Eccoña Inca, que siempre estuvieron conmigo brindándome su apoyo, comprensión, alentándome para alcanzar mis objetivos y diciéndome siempre que todo lo puedo en Cristo que me fortalece.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, por su infinito amor y misericordia, a mis padres, hermanas, por su apoyo, consejos que supieron trasmitirme, guiándome por el mejor camino de seguir a Dios y la confianza que pusieron en mí para ser realidad esta tesis.

Asimismo agradezco a mis docentes de la Universidad por su paciencia, apoyo y enseñanza durante los años de estudio. A nuestro asesor Dr. Cesar Eduardo Jiménez Calderón por su paciencia, enseñanza, disposición y motivación han sido primordiales para el desarrollo de la tesis.

La Universidad César Vallejo por ser parte de mi formación profesional y gracias por todos sus servicios brindados que enriquecen nuestros conocimientos, en el cual me siento orgullosa de esta casa de estudios, mi alma mater.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Jessica Paola Huaraya ECCOÑA con DNI N° 47695208, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 diciembre del 2017.



Jessica Paola Huaraya Eccoña

DNI: 47695208

v

v

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “El Clima Organizacional y Gestión Administrativa de la Empresa RELES S.R.L. Breña, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Jessica Paola Huaraya Eccoña

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	vi
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	2
1.1. Realidad Problemática	2
1.2. Trabajos previos.....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.4. Formulación del problema.....	14
1.5. Justificación del estudio	15
1.6. Hipótesis	16
1.7. Objetivos	17
II. MÉTODO	19
2.1. Método de investigación	19
2.2. Variables, operacionalización.....	20
2.3. Población y muestra.....	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	22
2.5. Métodos de análisis de datos.....	25
2.6. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSION	37
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	44
ANEXOS	46
ANEXO 1: CUESTIONARIO	47
ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA	48
ANEXO 3. VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO A JUICIO DE EXPERTOS	49

ANEXO 4: BASE DE DATOS	52
ANEXO 5: PRESENTACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ...	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables.....	21
Tabla 2. Puntuación de ítems en la escala tipo Likert.....	23
Tabla 3. Validación de expertos.....	23
Tabla 4. Resumen del procesamiento de los casos.....	24
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad.....	24
Tabla 6. Baremo de coeficiente de confiabilidad.....	25
Tabla 7. Prueba de normalidad.....	27
Tabla 8. Escala de Correlación.....	28
Tabla 9. Correlaciones entre El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa.....	29
Tabla 10. Correlaciones entre El Clima organizacional en relación y la Administración de los Recursos Humanos.....	30
Tabla 11. Correlaciones entre El Clima organizacional y la Administración por objetivos.....	31
Tabla 12. Correlaciones entre El Clima organizacional y la Toma de decisiones.....	32
Tabla 13. Distribución de frecuencias sobre el Clima Organizacional.....	33
Tabla 14. Distribución de frecuencias sobre la Gestión Administrativa.....	33
Tabla 15. Distribución de frecuencias sobre el Comportamiento Organizacional...34	
Tabla 16. Distribución de frecuencias sobre el Diseño Organizacional.....	34
Tabla 17. Distribución de frecuencias sobre la Cultura Organizacional.....	35
Tabla 18. Distribución de frecuencias sobre la Administración de los Recursos Humanos.....	35
Tabla 19. Distribución de frecuencias sobre la Administración por los objetivos....	36
Tabla 20. Distribución de frecuencias sobre la Toma de Decisiones.....	36

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación ha sido determinar la relación entre el Clima organizacional y la Gestión Administrativa en la Empresa RELES S.R.L Breña, 2017. El método hipotético deductivo, transversal, diseño no experimental, aplicado se ha sido usado para demostrar que existe la mencionada relación entre variables. Una prueba de muestra no paramétrica de 35 colaboradores de la empresa. Un cuestionario de 20 preguntas en medición de escala de Likert, fue aplicado y procesado en programa de estadístico SPSS 22. La variable del clima organizacional presento una correlación positiva moderada ($R= 0.570$, $P=0,000$, $N=0,000$ KS) con variable de la gestión administrativa. En cierto modo, la relación entre la gestión administrativa y la variables de clima organizacional en la Empresa RELES S.R.L distrito de Breña, 2017 tiene positivamente moderada en este estudio.

Palabras clave: Clima Organizacional – Gestión Administrativa

ABSTRACT

The main objective of this research has been to determine the relationship between the organizational climate and the Administrative Management in the company RELES SRL Breña, 2017. The hypothetical deductive, cross-sectional, non-experimental, applied method has been used to demonstrate that the aforementioned exists relationship between variables. A non-parametric sample test of 35 employees of the company. A questionnaire of 20 questions in Likert scale measurement was applied and processed in the SPSS 22 statistical program. The organizational climate variable presented a moderate positive correlation ($R = 0.570$, $P = 0.000$, $N = 0.000$ KS) with variable of administrative management. In a certain way, the relationship between administrative management and organizational climate variables in the company RELES S.R.L district of Breña, 2017 is positively moderate in this study.

Keywords: Organizational Climate - Administrative Management

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional, el clima organizacional se ha desenvuelto de manera eficaz en la gestión administrativa de una empresa, un claro diagnóstico de cómo están impactando las políticas, los procedimientos, los cambios que la organización, institución o empresa implementan hacia los trabajadores y clientes.

En México, la empresa Southwest Airline tiene como política considerar a sus empleados como sus primeros clientes e IKEA, considerada como una de las empresas más éticas del 2007 por la forma de tratar a su personal, llamar la atención a los problemas ambientales y preocuparse por el bienestar de los niños.

A nivel nacional los cambios surgen en el ambiente empresarial de manera rápida siendo un entorno cambiante por la rápida evolución de tecnologías, obligan a crear alternativas para mantener al capital humano.

En la actualidad han surgido muchos negocios con el propósito de satisfacer las necesidades del cliente, tomando en cuenta las herramientas necesarias en la gestión administrativa, que permitan ser competitivos y obtener una buena relación con los clientes generando un buen clima laboral.

Es por ello, que el estudio se basa en la Empresa RELES S.R.L, que cuenta con una larga trayectoria de 30 años de experiencia a la comercialización para equipos de laboratorio, mejorando la calidad en el mercado, especializada en la importación, venta y fabricación.

Se ha observado cómo situación problemática dentro de la Empresa RELES que poco a poco se ha ido perdiendo el interés por clima organizacional, esto se ve también reflejado sobre el comportamiento, el diseño y la cultura organizacional por parte de los colaboradores.

Estos puntos críticos se convierten en ocasiones en un factor que incide en una mala gestión administrativa en el cual repercute en la administración de los recursos humanos, administración por los objetivos y la toma de decisiones.

El propósito del desarrollo de investigación surge de la necesidad de analizar la relación entre el clima organizacional y la Gestión Administrativa, ya que el estudio tiene como objetivo general, determinar la relación entre el Clima organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. Teniendo como finalidad corroborar lo expuesto, debido a que constituyen variables de carácter vital en toda empresa.

1.2. Trabajos previos

Al haber revisado las diferentes bibliotecas existentes en nuestro medio, como instituciones universitarias tanto públicas como privadas, y algunas páginas webs; se logró encontrar la siguiente información, que de cierta forma guardan relación con el objetivo de la investigación; estas son:

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Según Cifuentes (2014) en su investigación titulada, "*Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014*". La presente investigación, tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona la Gestión Administrativa con el Clima Organizacional de los administrativos de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo. Siendo su muestra censal constituida por los 30 colaboradores administrativos de la institución. La investigación es de tipo no experimental transversal. Los resultados revelaron que la gestión administrativa está directamente relacionada con el clima organizacional, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,648, lo cual indica una elevada relación entre estas variables. Además, la correlación es directamente proporcional, es decir, a más gestión administrativa mayor clima organizacional. Concluyéndose que la gestión administrativa es una actividad esencial para que los colaboradores desempeñen sus funciones de manera eficaz,

eficiente y logren objetivos estratégicos institucionales, que dependen directamente de sus capacidades y pongan.

Ríos (2014) realizó una investigación sobre “*Gestión administrativa y Clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay – UGEL N° 09- 2014*” teniendo como investigación tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional de corte transeccional. Cuyo propósito determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el Clima organizacional en la UGEL N° 09 en el año 2014. Su conclusión es que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional entre los docentes y administrativos de las instituciones educativas estatales del distrito de Hualmay de la UGEL 09 – 2014. Dicha correlación fue positiva, alta y estadísticamente muy significativa ($Rho = 0.712$ y $p = 0.00 < 0.05$).

Según Sotomayor (2012) en su tesis “*Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua*”, cuya investigación tuvo como objetivo describir y conocer la correlación entre el Ambiente Laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la sede central del gobierno regional de Moquegua, Teniendo 109 colaboradores a quien se les tomaran las encuestas necesarias, el diseño es una investigación no experimental – Transeccional, las técnicas de recolección de datos se dio mediante el Cuestionario de Satisfacción Laboral para la Satisfacción Laboral, los resultados dados revelan que existe dominio del Nivel Medio de Ambiente Laboral y del Nivel Medio de Satisfacción Laboral así como una alta relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción Laboral.

Quezada y Rodriguez (2014), en su trabajo de investigación: “*Gestión administrativa y participación de la asociación de padres de familia de la institución educativa inicial N° 384 Los Amiguitos, Carabayllo, 2014*”. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la participación de padres de familia. Es una investigación de diseño no experimental transeccional correlacional aplicándose un instrumento compuesto por dos variables, validado por juicio de expertos y sometido a la prueba de confiabilidad

cuya población y muestra fue 195 padres de familia. Concluyéndose que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la participación de la asociación de padres de familia, describe que el Ministerio de Educación debe contribuir una Escuela Ejecutiva para las asociaciones de padres de familia con el ánimo de brindarles asesoría y las orientaciones metodológicas para laborar en bien de la gestión educativa.

Soto (2010), en su tesis *“Relación de la cultura organizacional y la gestión educativa del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de la provincia de Junín”*, siendo el tipo de la investigación aplicado y el método deductivo, su diseño descriptivos – correlacionales, cuya muestra fue no probabilística, es decir, intencional, conformada por 65 sujetos, entre el personal jerárquico, administrativo y docentes. Concluyendo: Los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de la provincia de Junín se caracterizan por haber desarrollado un tipo de cultura organizacional, demostrándolo en la práctica y gestión educativa. Existe una relación directa, positiva y fuerte entre la cultura organizacional y la gestión educativa con un nivel de significancia del 95% y 5% de error en este el Instituto.

1.2.2 Antecedentes Internacionales

Nos respaldamos en los antecedentes internacionales como el del mexicano Ramírez (2008) en su trabajo titulado: *“Propuesta de estrategias para el mejoramiento del clima organizacional en la oficina de titulación de la UPIICSA – México”*, tuvo que definir de manera clara el concepto de clima organizacional con el fin de conocer el funcionamiento interno de la organización; tipo de investigación descriptivo - cuantitativo; concluyéndose que el personal de la oficina y de titulación tiene un buen clima laboral, ya que sí existe una armonía entre trabajo en equipo y comunicación, comparten valores y sobre todo, saben lo importante que es su trabajo dentro de los procedimientos de la oficina de Titulación. Ellos se sienten identificados con la institución y enterados de cómo desempeñar su labor. Lo que notablemente no permite que la oficina de titulación tenga un nivel excelente de servicio, es el retraso que le ocasionan las áreas de apoyo, razón por la cual, sería

factible realizar un estudio en mencionadas áreas con el fin de detectar las áreas de oportunidad.

Juárez (2012) mediante el artículo de revista denominado "*Clima organizacional y satisfacción laboral. Esta investigación tiene como objetivo describir la correlación entre el ambiente laboral y la satisfacción laboral en personal administrativo*". Teniendo un estudio observacional, transversal, descriptivo, analítico en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Teniendo como población 1631 trabajadores, pero la muestra aleatoria estuvo conformada por 230 personas: 58.3% mujeres y 41.7% hombres, edad promedio de 35 años. La evaluación se dio escala mixta Likert –Thurstone. El análisis estadístico se realizó con t de Student, Anova y coeficiente de Pearson. Los resultados manifestaron que las variables muestran alta correlación positiva entre la satisfacción laboral y mejor ambiente laboral favorable que brindará mayor calidad en la vida de los colaboradores.

Según Toapanta (2010), realizó una investigación sobre "*Diseño e implementación de indicadores de gestión Administrativa bajo la metodología del cuadro de mando integral para la dirección administrativa y financiera de una institución del sector público*". Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador, Instituto de Ciencias Matemáticas Ingeniería en Auditoría y control de gestión, cuyo objetivo es dotar de un Sistema de Gestión y Medición Estratégica para la Dirección de Administración y Finanzas. La investigación fue descriptiva correlacional teniendo como muestra 80 trabajadores, utilizando el instrumento de la encuesta. Concluyéndose: Mejorar el sistema de indicadores existente, y la crea en caso de no existir, aportando una importante ventaja cooperativa a la empresa. El cuadro de mando debe de contener objetivos e indicadores que ejerzan su relación.

Torres (2015) en la investigación titulada "*La gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Coffee Group, en el Municipio de Matagalpa, departamento de Matagalpa 2013-2014*", tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y su impacto para la mejora continua hacia la calidad, metodología de investigación sistémica. La estrategia diseñada fue transversal, la población - muestra fueron trabajadores que poseen contrato permanente en la situación y son quienes se involucran directamente con los procesos desarrollados dentro de la empresa. Para su análisis

se empleó el método cuantitativo; la técnica e instrumento se basaron en la observación y encuesta. Empleándose el Excel, los datos se procesaron con SPSS. Se concluyó que el proceso administrativo no cuenta con planes estratégicas para el cumplimiento de los objetivos, el proceso de calidad es carente debido que no se cuenta con un plan de calidad y en los indicadores de gestión no existen etapas importantes.

Sosa y Romero (2013) en su tesis *“El Clima organizacional y su relación con la gestión administrativa de la empresa comercializadora SNACKS, S.R.L. del estado Monagas”*. Cuyo propósito de investigación analizar el clima organizacional y su correlación con la gestión administrativa de la empresa SNACKS, S.R.L, donde se realizó una investigación inicial de los agentes físicos ambientales vigentes en la empresa tales como: el ruido, la temperatura, la iluminación, el espacio físico, ergonomía, etc. Siendo considerada un estudio de campo, dado que se basó en datos de artículos del contacto directo con la realidad objeto de estudio, permitiendo así el análisis minucioso de los componentes sociales y psicológicos que se relacionados con la gestión administrativa de la empresa. Contó un nivel de investigación descriptivo. Concluyéndose que existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, por ende se recomienda estar pendientes de los niveles y variaciones de los factores ambiental, social y psicológico, para sostener un clima laboral armónico y gestión empresarial para la organización.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Para el marco teórico se ha hecho una revisión de la fundamentación científica y teorías de cada variable, en la cual se definirá la variable X1: Clima organizacional y la variable X2: Gestión Administrativa.

Variable X1: Clima organizacional

El clima organizacional se define como la imagen o lugar mental que ocupa la empresa, producto o servicio en la mente del consumidor, a continuación, definimos algunas definiciones según diversos autores.

Dormetty (2012), señala que: “El clima organizacional se refiere a las propiedades del ambiente de trabajo que perciben los empleados como características de su entorno laboral” (p.26).

Barzón (2008), destaca lo siguiente que: El clima organizacional tiene una correlación con la cultura organizacional en las cuales los trabajadores deben compartir sus aptitudes y actitudes en su ambiente de trabajo porque es primordial para realizar las metas y objetivos de la empresa”. (pp 43-45).

Pérez (2011), define que: “El clima organizacional suele referirse a la percepción personal que presenta cada ambiente de trabajo, el cual determina si es agradable la ejecución de la labor que se desempeña, teniendo como resultado la atención eficaz o ineficaz por parte de los empleadores”. (p.54).

Pintado (2014), señala que: “El clima organizacional es el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes que experimenta el trabajador en sus relaciones de trabajo. Determina la forma en que los trabajadores perciben su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.” (p.320).

Martínez (2013), define que: El concepto del clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y su satisfacción. Existen diferentes tipos de clima que son: autoritario, paternalista y participativo. (p.70).

Teoría del clima organizacional de Likert

Hidalgo (2007) menciona que “la Teoría del clima organizacional de Likert, establece que el comportamiento administrativo influye de manera directa en el comportamiento y en las condiciones organizacionales que perciben los subordinados, afirmando con esto que la reacción estará definida por la percepción”. (p.234).

Dimensiones del Clima organizacional

Pintado (2014), señala que: “el clima organizacional está conformado por una multitud de dimensiones que componen la configuración global, tales como, la

cultura de la empresa, comportamiento individuales e intergrupales, la motivación, el liderazgo, la estructura y los procesos organizacionales” (p.320).

Dimensión: Comportamiento organizacional

Alles (2008), manifiesta que:

Las organizaciones cumplen sus metas mediante la creación, comunicación y operación de un sistema de comportamiento organizacional. Los resultados de un sistema de comportamiento organizacional suelen medirse con tres indicadores básicos: Desempeño, satisfacción laboral y desarrollo personal (p.36).

Indicador: Desarrollo

Alles (2008), destaca lo siguiente que: “El desempeño es la calidad y cantidad de los productos y servicios que se comercializan el nivel de satisfacción de los clientes”. (p.36).

Indicador: Satisfacción laboral

Alles (2008), define que: “La satisfacción laboral de los empleados es observable mediante los indicadores clásicos, tales como ausentismo, impuntualidad o rotación. Es factible además administrar encuestas específicas a los efectos de medir la satisfacción de los colaboradores respecto de su trabajo” (p.36).

Indicador: Desarrollo Personal

Alles (2008), destaca lo siguiente que: “El desarrollo personal es la adquisición de nuevos conocimientos y competencias, en una palabra, cuidado de la empleabilidad de los colaboradores”. (p.36).

Dimensión: Diseño organizacional

Coulter (2014), señala que: Cuando los gerentes crean o modifican la estructura, están poniendo en práctica el diseño organizacional, un proceso que involucra decisiones relativas en diferentes elementos: especialización laboral, departamentalización, cadena de mando y cadena de mando (p.332).

Indicador: Especialización laboral

Coulter (2014), destaca lo siguiente que: La especialización de trabajo es la actividad de distribuir las tareas laborales en áreas específicas para diferentes cargos de trabajo con la finalidad de generar más rentabilidad en el rendimiento laboral. (p.333).

Indicador: Departamentalización

Coulter (2014), define que: La manera en que se agrupan las actividades sea ejecutada de forma coordinada e integrada se denomina departamentalización, Hay cinco los estilos de departamentalización que son: departamentalización funcional, geográfica, por productos, procesos y por clientes (p.334).

Indicador: Cadena de mando

Coulter (2014), menciona que: Es una dirección de autoridad extendiéndose desde los niveles organizacionales más altos hacia lo más bajos teniendo como función especificar quien le reporta a quien. Los gerentes deben tener poder, responsabilidad y unidad de mando. (p.334).

Dimensión: Cultura organizacional

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), define que: La cultura organizacional es la esencia de la organización, estando vigentes en las funciones y actividades que realizan sus miembros. Siendo las prácticas dentro de la organización que revelan que la cultura es aprendida (pp.54-55).

Indicador 3: Aprendizaje

Alles (2008), define que: “El papel del líder no es concebir una estrategia deliberada sino dirigir el proceso de aprendizaje estratégico, para lograr que a partir de él puedan emerger estrategias”. (p.357).

Indicador: Valores

Alles (2008), menciona que: Los valores son definiciones importantes dentro de la organización, a los cuales todos sus colaboradores deben asociarse. (p.487).

Indicador: Integración

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), manifiesta que: La integración de personal es cubrir los cargos de estructura de la organización, identificando las necesidades de la fuerza de trabajo, talentos disponibles, promover, planear las carreras profesionales, compensar a los candidatos y ocupantes actuales de los puestos con efectividad, eficiencia y eficacia (p.284).

Indicador: Comunicación

Martinez (2013), destaca lo siguiente que: Para conseguir grupos orientados a la consecución de objetivos es importante que exista una buena comunicación entre los miembros, ya que así se podrá realizar la adecuada coordinación de las tareas. (p.20).

Variable X2: Gestión Administrativa

La gestión administrativa es satisfacer las necesidades del cliente de manera eficiente y eficaz. A continuación, definimos algunas definiciones de diversos autores:

Inciarte, Marcano y Reyes (2006), señala que: La gestión administrativa es un grupo de herramientas vitales bien estructuradas y cohesionadas para el logro de metas en los procedimientos en la elaboración de proyectos, talento humano, financieros y los objetivos. (pp. 230-231).

Carod (2013), manifiesta que: La gestión administrativa representa la dependencia entre áreas, y la incidencia de las acciones en todo el sistema, en el cumplimiento de los objetivos, misión, visión, metas y estrategias institucionales (p. 120).

Igualmente Pintado (2011), sostiene que: La gestión administrativa es un proceso por el cual tiene varios procedimientos que realiza con la calidad total de la empresa por parte que ofrecen al mercado objetivo cumpliendo con los objetivos y estrategias institucionales generando buen rendimiento económico para la empresa (p.221).

Evans y Lindsay (2010), definen que: la gestión administrativa tiene siete instrumentos para implementar el manual de funciones y políticas con

interdependencia entre áreas para innovar en cuanto a la calidad de los productos o servicios para satisfacer al nuestro mercado nacional o internacional (p. 248).

Dimensiones de Gestión Administrativa

Inciarte, Marcano y Reyes (2006), destaca lo siguiente: La gestión administrativa es un grupo de herramientas vitales bien estructuradas y cohesionadas para el logro de metas para prever, organizar, coordinar, controlar, monitorear y hacer seguimiento a los procesos que se generan en la ejecución de proyectos y acciones. (pp.230 - 231).

Dimensión: Administración de los recursos humanos

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), menciona que: La administración de recursos humanos es formular un programa de pronóstico de las exigencias del futuro dentro del desarrollo de planificación se diferencian tres diferentes movimientos: reclutamiento, selección y capacitación. (p.312).

Indicador: Reclutamiento

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), menciona que: “El reclutamiento supone atraer candidatos para cubrir los puestos en la estructura de la organización, para facilitar el reclutamiento externo para las empresas con una imagen pública favorable es más fácil atraer candidatos calificados”. (p.305).

Indicador: Selección

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), destaca lo siguiente que: “Seleccionar a un gerente es elegir de entre los candidatos al que mejor cumpla con los requisitos del puesto o requerimientos de administradores futuros”. (p.305).

Indicador: Capacitación

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), define que: “La capacitación debe basarse en un análisis de necesidades derivado de comparar el desempeño y el comportamiento actual, es importante considerar tres tipos de necesidades de la organización, relaciones y los datos relativos individuales”. (p.344).

Dimensión: Administración por objetivos

Alles (2008), señala que: La administración por objetivos es un sistema que conforma un ciclo: comienza por el establecimiento de metas y objetivos comunes de la organización. La fijación de objetivos crea compromiso, objetivos y sus indicadores para su medición deben ser conocidos por el colaborador antes del inicio del período bajo evaluación (pp.188-89).

Indicador: Evaluación

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), manifiesta que: “La evaluación debe medir el desempeño mostrado para alcanzar metas y desarrollar planes, así como el desempeño en las funciones gerenciales”. (p.318).

Indicador: Motivación

Martínez (2013), define que: La motivación juega un papel esencial junto a otras variables como la aptitud, la percepción del rol y la experiencia. Por tanto, el estudio de las relaciones requiere analizar la motivación en el campo de la psicología de las organizaciones en el ámbito laboral (p.21).

Indicador 2: Compromiso

Alles (2008), señala que: “El compromiso es el grado en que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella”. (p.309).

Dimensión: Toma de decisiones

Coulter (2014), menciona que: La toma de decisiones gerenciales participan en la organización, esta actividad reviste una particular importancia para los gerentes, de hecho forma parte de las cuatro funciones administrativas básicas. Esa es la razón de que la toma de decisiones se considere la esencia de la administración. También se explica que los gerentes son conocidos como tomadores de decisiones al realizar sus labores de planeación, organización, dirección y control (p.165).

Indicador: Planeación

Mondy y Noe manifiesta que: “La planeación es el proceso de revisar sistemáticamente los requerimientos de los recursos humanos para asegurar que la cantidad necesaria de empleados con las habilidades necesarias esté disponible cuando se necesite”. (p.7).

Indicador: Organización

Martínez (2013), destaca lo siguiente que: Organizar es establecer el sistema más eficaz y dotarlo del personal necesario para alcanzar los objetivos. Una vez formulados los planes, la organización debe organizarse de forma que permita poner los planes en práctica. (pp.146-147).

Indicador 3: Dirección

Martínez (2013), define que: El buen gobierno del personal de una organización comienza con la apropiada selección de los hombres y mujeres capaces de tomar sobre si los deberes y responsabilidades de los distintos puestos. (p.147).

Indicador 3: Control

Martínez (2013), define que: “Ejercer control es evaluar la evolución del trabajo en relación con el plan previsto y tomar en su caso las medidas correctoras que sean oportunas para obtener resultados satisfactorios”. (pp.14 -148).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L en el distrito de Breña, 2017?

1.4.2. Problema Específico:

¿Cuál es la relación entre el Comportamiento organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L en el distrito de Breña, 2017?

¿Cuál es la relación entre el Diseño organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L en el distrito de Breña, 2017?

¿Cuál es la relación entre la Cultura organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L en el distrito de Breña, 2017?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de desarrollo de investigación se justifica porque permite determinar la eficiencia del clima organizacional que ejerce en la empresa RELES S.R.L, así como la cultura organizacional que ofrece los trabajadores en desempeñarse en diferentes funciones para realizar sus labores. Los resultados del estudio también sirven para que los directivos del área tengan un referente sobre la gestión administrativa y su relación con el clima organizacional. Permitirá generar a futuro estrategias, acciones preventivas y correctivas para beneficio de su entidad.

Si se mejora el clima organizacional en los colaboradores, estarán más motivados y satisfechos de formar parte de la comunidad; lo que les permitirá identificarse y sentirse orgullosos de ser parte de la organización. Con estas premisas la presente investigación puede servir de base para llevar acabo otras investigaciones tomando en cuenta las variables de estudio para entender mejor el funcionamiento de una organización. Con este estudio se busca determinar el Clima organizacional en la gestión administrativa de los trabajadores en el logro de las metas de la empresa RELES S.R.L.

Justificación social

En un mundo globalizado y altamente competitivo como en el que hoy existimos mejorar el clima organizacional es un tema muy importante en el área de administración porque es lo que requiere una gestión administrativa acertada, con responsabilidad y sensibilidad social. En tal sentido los ciudadanos que aspiren a cargos administrativos y colaboradores, deben reunir un conjunto de rasgos constructivos para poder desempeñarse en un buen clima organizacional con los trabajadores. De allí que la gestión administrativa debe poseer una adecuada toma de decisiones para garantizar que estos recursos sean utilizados de manera eficiente, proponer, desarrollar y ejecutar varios proyectos para tener un buen manejo de las herramientas de planificación e información de sistemas de evaluación y control.

Justificación económica

Ayudará a aumentar los resultados de la empresa RELES S.R.L., como la satisfacción laboral en el área de producción por parte de los colaboradores. Además beneficia directamente a la organización en la capacidad de proponer soluciones que beneficiaran en este caso el área administrativa debido a una adecuada gestión administrativa; para que pueda estar bien manejada y contar con recursos de óptima preparación para el crecimiento económico de la empresa.

Relevancia teórico/práctica.

El desarrollo de la presente investigación permitirá diseñar un adecuado clima organizacional acorde con los objetivos de la empresa, así mismo permitirá el mejoramiento de la gestión administrativa en la planificación, evaluación y ejecución dando a conocer la relación entre El clima organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. año 2017, para que puedan ser una guía de referencia para la aplicación empresarial.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L en el distrito de Breña, 2017.

1.6.2 Hipótesis Específicas

El Comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L en el distrito de Breña, 2017.

El Diseño Organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L en el distrito de Breña, 2017.

La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L en el distrito de Breña, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación del Clima organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

1.7.2 Objetivo Específico

Determinar la relación del Comportamiento organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

Determinar la relación del Diseño Organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

Determinar la relación de la Cultura Organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

II. METODOLOGÍA

II. MÉTODO

2.1. Método de investigación

Método hipotético deductivo porque es un procedimiento que se aplica en la práctica utilizando los conceptos adquiridos en el transcurso de los ciclos universitarios donde se busca aplicar en la empresa RELES S.R.L.

Según Bernal (2010). “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en la calidad de hipótesis y busca refutar o negar tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confortarse con los hechos”. (p.60).

2.1.1. Diseño de investigación

El diseño es no experimental-transversal, porque no se manipulará ninguna de las variables y tiene una sola recopilación de datos.

Según Hernández, Fernández, Baptista. (2006). “La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y transversal por que los datos serán acumulados en un determinado, tiempo único” (p.152- 154).

2.1.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada cuyo propósito es dar solución a situaciones o problemas concretos e identificables.

Según McMillan y Schumacher (2005) “La investigación aplicada se centra en un campo de práctica habitual donde se preocupa por el desarrollo y la aplicación del conocimiento obtenido en la investigación sobre dicha práctica” (p. 23).

2.1.3. Nivel de investigación

El nivel es descriptivo – correlacional, se busca describir las características de las variables Clima organizacional y Gestión administrativa, así como relacionar el porqué de los hechos.

Según Hernández, Fernández y baptista (2014), nos menciona que: “Las investigaciones descriptivas Indaga propiedades características así como perfiles de personas, grupos, comunidades, objetos o cualquier fenómeno que se someta a un estudio” (p.92).

Asimismo nos menciona que el nivel correlacional: “Indaga la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en una muestra o ambiente en particular” (p.93).

2.2. Variables, operacionalización

Variable X1: Clima Organizacional

Variable X2: Gestión Administrativa

2.2.1. Operacionalización de Variables

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables

Empresa RELES S.R.L en el Distrito de Breña, 2017				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL V1	Comportamiento Organizacional	Desempeño	P 01	Cuestionario Tipo Likert Escala de Valor: 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4= De acuerdo 5 = Muy de acuerdo
		Satisfacción laboral	P 02	
		Desarrollo Personal	P 03	
	Diseño Organizacional	Especialización laboral	P 04	
		Departamentalización	P 05	
		Cadena de mando	P 06	
	Cultura Organizacional	Aprendizaje	P 07	
		Compresión	P 08	
		Integración	P 09	
		Comunicación	P10	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA V2	Administración de los recursos humanos	Reclutamiento	P 11	
		Selección	P 12	
		Capacitación	P 13	
	Administración por objetivos	Evaluación	P 14	
		Motivación	P 15	
		Compromiso	P 16	
	Toma de decisiones	Planeación	P 17	
		Organización	P 18	
		Dirección	P 19	
		Control	P 20	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población:

La investigación ha considerado a 35 personas que colaboran en la empresa. Según Carrasco (2005), "Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación". (p.236).

2.3.2. Muestra:

El tipo de muestreo en el desarrollo de investigación es no probabilístico, debido que la empresa RELES S.R.L. cuenta con solo 35 colaboradores, donde se consideró a toda la población.

Según Hernández, Fernández y baptista (2014), "Las muestras dirigidas, supone un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización" (p.189).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

La técnica que se utilizó es la encuesta, que contiene un número de preguntas sobre rasgos de un determinado objeto de estudio, de esta manera se realizará preguntas a una determinada población, con el fin de recaudar datos de información o hechos específicos por medio del cuestionario antes diseñado.

Carrasco (2005), "La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene" (p.314).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

En la investigación se ha utilizado como instrumento el cuestionario, con respuestas de tipo de escala Likert, para la recolección de datos, el cuestionario consta de 20 preguntas afirmativas sobre las variables Clima Organizacional y Gestión

Administrativa. Asimismo, para la encuesta se utilizó una escala ordinal como Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo, en la tabla 2 se muestra la estructura de los ítems de forma detallada.

Tabla 2. Puntuación de ítems en la escala tipo Likert

PUNTUACIÓN	DEMONINACIÓN
1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo,
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Muy de Acuerdo

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Validación del instrumento

El instrumento que se ha utilizado para la investigación ha sido sometido a juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de profesores de reconocida trayectoria en la Escuela de Educación de la Universidad Cesar Vallejo, como lo demuestra la tabla 3, quienes se encargaron de revisar minuciosamente el contenido del instrumento donde arrojó el calificativo de “Si cumple”.

Según Arias F, (2006, p.245), la validez consiste en seleccionar un número de personas expertas en los problemas en estudio, para verificar la correspondiente entre cada uno de los ítems del instrumento y los objetivos de la investigación (p. 245).

Tabla 3. Validación de expertos

N°	GRADO	EXPERTO	VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
Experto 1	Doctor	Pedro Constante Costilla Castillo	Si cumple
Experto 2	Magister	Carlos Casma Zarate	Si cumple
Experto 3	Magister	Edith Geobana Rosales Domínguez	Si cumple

Fuente: Elaboración propia

2.4.4 Confiabilidad del instrumento

Se realizó un solo cuestionario del tipo Likert, luego la fiabilidad de dichos cuestionarios, a través del estadístico de Alfa de Cronbach. El cuestionario se utilizó para medir El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa.

Al instrumento se le dio confiabilidad usando el estadístico Alfa de Cronbach.

Tabla 4. Resumen del procesamiento de los casos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	35	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a) Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Reporte SPSS.22

Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	20

Fuente: Reporte SPSS.22

A continuación en la tabla 6, se muestra el baremo utilizado para la confiabilidad del instrumento de investigación.

Tabla 6. Baremo de coeficiente de confiabilidad

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD	INTERPRETACIÓN
+ 0	Coefficiente de alfa de Crombrach nulo
+ 0.10	Coefficiente de alfa de Crombrach muy bajo
+ 0.25	Coefficiente de alfa de Crombrach bajo
+ 0.50	Coefficiente de alfa de Crombrach regular
+ 0.75	Coefficiente de alfa de Crombrach aceptable
+ 0.90	Coefficiente de alfa de Crombrach elevado
+ 1	Coefficiente de alfa de Crombrach perfecto

Fuente: Elaborado en base a Fernández, Hernández y Baptista (2010).

Interpretación: Utilizando el programa SPSS calculamos el nivel de confiabilidad de nuestro instrumento que consta de 20 preguntas, obteniendo como resultado un ALFA DE CRONBACH de 0.919, de acuerdo al cuadro de rangos de confiabilidad de Fernández, Hernández y Baptista, el instrumento posee un nivel de confiabilidad elevado.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el programa SPSS 22 para procesar los resultados obtenidos en la encuesta realizada, se utilizó el análisis descriptivo para observar el comportamiento de ambas variables, Clima organizacional y la Gestión Administrativa, donde se ejecutará la síntesis e interpretación, posteriormente, los resultados se presentaran en tablas, las cuales se elaborarán para cada dimensión; dichas tablas mostrarán el resultado general de los datos obtenidos de la empresa, también se utilizó la correlación de Spearman para la contrastación de hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

El investigador se compromete a respetar la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos suministrados, a respetar la propiedad intelectual, así como respetar la autonomía y anonimato de los encuestados. Durante la aplicación de conceptos y criterios de las fuentes bibliográficas y electrónicas, se respetaron los derechos de autores, se hizo mención tanto del libro o artículo, así como el nombre del autor y su ubicación en internet en el caso de una fuente electrónica.

III. RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Prueba de normalidad

Si $N < 50$ entonces usamos Shapiro – Wilk.

HO: La distribución es normal.

H1: La distribución no es normal.

Tabla 7. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad			
Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima			
Organizacional (agrupado)	,663	35	,000
Gestión			
Administrativa (agrupado)	,744	35	,000

Fuente: Reporte SPSS.22

Interpretación: Con una población de 35 encuestados en la correlación de las dos variables, acorde con la Prueba de Shapiro– Wilk, nos muestra un nivel de significancia menor a 0.05, Sig E 0.000 < 0.05 Sig T, es decir rechazamos la HO (hipótesis nula), luego aceptamos la H1 (hipótesis alterna), es decir la distribución de los datos de la muestra no es normal.

3.2. Contrastación de Hipótesis

Para interpretar el coeficiente de correlación, utilizaremos la siguiente escala.

Tabla 8. Escala de Correlación

Rango	Correlación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0.9 a - 0.99)	Correlación negativa muy alta
(- 0.7 a- 0.89)	Correlación negativa alta
(-0.4 a - 0.69)	Correlación negativa moderada
(-0.2 a - 0.39)	Correlación negativa baja
(-0.01 a - 0.19)	Correlación negativa muy baja
0	Nula
(0.0 a 0.19)	Correlación positiva muy baja
(0.2 a 0.39)	Correlación positiva baja
(0.4 a 0.69)	Correlación positiva moderada
(0.7 a 0.89)	Correlación positiva alta
(0.9 a 0.99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Metodología de la investigación (Martinez,2009)

Hipótesis General

HG: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el distrito Breña, 2017.

Ho: El Clima organizacional no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. Breña, 2017.

H1: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

Tabla 9. Correlaciones entre El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa

		Correlaciones		
			Clima Organizacional (agrupado)	Gestión Administrativa (agrupado)
Rho de Spearman	Clima Organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Gestión Administrativa (agrupado)	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Fuente: Reporte SPSS.22

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, muestra la Prueba de Rho de Spearman con un nivel de significancia (bilateral) con el valor (sig. = 0.000) es menor a 0.05, es decir se rechaza la Hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis Alterna (H1). Por lo tanto ambas variables poseen una correlación positiva moderada, indicando que El Clima organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

Hipótesis Específicas 1

HE1: El Comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

Ho: El Comportamiento organizacional no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

H1: El Comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

Tabla 10. Correlaciones entre El Clima organizacional en relación y la Administración de los Recursos Humanos.

		Correlaciones		
			Comportamiento Organizacional (agrupado)	Gestión Administrativa (agrupado)
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Gestión Administrativa (agrupado)	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Fuente: Reporte SPSS.22

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, muestra un nivel de significancia (bilateral) con el valor (sig. = 0.000) es menor a 0.05, es decir se rechaza la Hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis Alterna (H1). Por lo tanto ambas variables poseen una correlación positiva alta, indicando que El Comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

Hipótesis Específicas 2

HE2: El Diseño organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

Ho: El Diseño organizacional no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

H1: El Diseño organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

Tabla 11. Correlaciones entre El Clima organizacional y la Administración por objetivos

			Correlaciones	
			Diseño organizacional (agrupado)	Gestión Administrativa (agrupado)
Rho de Spearman	Diseño Organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	35	35
	Gestión Administrativa (agrupado)	Coeficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	35	35

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

Fuente: Reporte SPSS.22

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, muestra un nivel de significancia (bilateral) con el valor (sig. = 0.001) es menor a 0.05, es decir se rechaza la Hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis Alterna (H1). Por lo tanto ambas variables poseen una correlación positiva moderada, indicando que El Diseño organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

Hipótesis Específicas 3

HE3: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

Ho: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

H1: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

TABLA 12: Correlaciones entre El Clima organizacional y la Toma de decisiones

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional (agrupado)	Gestión Administrativa (agrupado)
Rho de Spearman	Cultura Organizacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35	
	Gestión Administrativa (agrupado)	Coefficiente de correlación	,631**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N	35	35		

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

Fuente: Reporte SPPSS.22

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, muestra un nivel de significancia (bilateral) con el valor (sig. = 0.000) es menor a 0.05, es decir se rechaza la Hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis Alterna (H1). Por lo tanto ambas variables poseen una correlación positiva moderada, indicando que La cultura organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

3.3. Análisis de Resultados

TABLA 13: Distribución de frecuencias sobre el Clima Organizacional

Variable X1: Clima Organizacional						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	En desacuerdo	3	8.6	8.6	8.6	
	Indiferente	9	25.7	25.7	34.3	
	De acuerdo	23	65.7	65.7	100.0	
	Total	35	100.0	100.0		

Fuente: Reporte SPPSS.22

Interpretación: De acuerdo a los resultados podemos observar que el 65.7% que corresponde a 23 colaboradores que se encuentran de acuerdo que adoptaron y desarrollaron en respecto al Clima organizacional que hay actualmente en la empresa, asimismo el 25.7%, que corresponden a 9 colaboradores, se encuentra “Indiferente” y un 8.6% que corresponde a 3 colaboradores que se encuentra en desacuerdo.

TABLA 14: Distribución de frecuencias sobre la Gestión Administrativa

Variable X2:Gestión Administrativa						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	En desacuerdo	3	8.6	8.6	8.6	
	Indiferente	14	40.0	40.0	48.6	
	De acuerdo	18	51.4	51.4	100.0	
	Total	35	100.0	100.0		

Fuente: Reporte SPPSS.22

De acuerdo a los resultados podemos observar que el 51.4% que corresponde a 18 colaboradores que se encuentran de acuerdo respecto al Gestión administrativa que hay actualmente en la empresa, asimismo el 40.0%, que corresponden a 14

colaboradores, se encuentra “Indiferente” y un 8.6% que corresponde a 3 colaboradores que se encuentra en desacuerdo.

TABLA 15: Distribución de frecuencias sobre el Comportamiento Organizacional

Dimensión: Comportamiento Organizacional (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	2	5,7	5,7	5,7
	Indiferente	8	22,9	22,9	28,6
	De acuerdo	25	71,4	71,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPPSS.22

Interpretación: De acuerdo a los resultados podemos observar que el 71.4% de los encuestados manifestó estar “De acuerdo” respecto al comportamiento organizacional que hay actualmente en la empresa, asimismo el 22.9% se encuentra “Indiferente” y un 5.7% en desacuerdo.

TABLA 16: Distribución de frecuencias sobre el Diseño Organizacional

Dimensión: Diseño Organizacional (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	4	11,4	11,4	11,4
	Indiferente	16	45,7	45,7	57,1
	De acuerdo	13	37,1	37,1	94,3
	Totalmente de acuerdo	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPPSS.22

Interpretación: De acuerdo a los resultados podemos observar que el 45.7% de los encuestados manifestó estar “Indiferente” respecto al diseño organizacional que hay actualmente en la empresa, que el 11.4 % de los entrevistados manifestó estar “En desacuerdo” y el 5.7% se encuentra “Totalmente de acuerdo”.

TABLA 17: Distribución de frecuencias sobre la Cultura Organizacional

		Dimensión Cultura Organizacional (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	Indiferente	8	22,9	22,9	31,4
	De acuerdo	24	68,6	68,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPPSS.22

Interpretación: De acuerdo a los resultados podemos observar que el 68.6% de los encuestados manifestó estar “De acuerdo” respecto a la cultura organizacional que existe actualmente en la empresa, asimismo el 22.9% se encuentra “Indiferente” y el 8.6% se encuentra “En desacuerdo”.

TABLA 18: Distribución de frecuencias sobre la Administración de los Recursos Humanos

		Dimensión: Administración de los Recursos Humanos (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	2	5,7	5,7	5,7
	Indiferente	9	25,7	25,7	31,4
	De acuerdo	20	57,1	57,1	88,6
	Totalmente de acuerdo	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPPSS.22

Interpretación: De acuerdo a los resultados podemos observar que el 57.1% de los encuestados manifestó estar “De acuerdo” respecto a la administración de los recursos humanos que existe actualmente en la empresa, el 25.7% se encuentra “Indiferente”, asimismo el 11.4 % se encuentra “Totalmente de acuerdo” y el 5.7% se encuentra “En desacuerdo”.

TABLA 19: Distribución de frecuencias sobre la Administración por los Objetivos

Dimensión: Administración de los Objetivos (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	4	11,4	11,4	11,4
	Indiferente	5	14,3	14,3	25,7
	De acuerdo	22	62,9	62,9	88,6
	Totalmente de acuerdo	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPPSS.22

Interpretación: De acuerdo a los resultados podemos observar que el 62.9% de los encuestados manifestó estar “De acuerdo” respecto a la administración de los recursos humanos que existe actualmente en la empresa, el 14.3% se encuentra “Indiferente”, y el 11.4 % se encuentra “Totalmente de acuerdo” y “En desacuerdo”.

TABLA 20: Distribución de frecuencias sobre la Toma de Decisiones

Dimensión: Toma de Decisiones (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	6	17,1	17,1	17,1
	Indiferente	21	60,0	60,0	77,1
	De acuerdo	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPPSS.22

Interpretación: De acuerdo a los resultados podemos observar que el 60.0% de los encuestados manifestó estar “Indiferente” respecto a la toma de decisiones que existe actualmente en la empresa, asimismo el 22.9% se encuentra “De acuerdo” y el 17.1% se encuentra “En desacuerdo”.

IV. DISCUSION

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron en esta investigación, en la que se ha investigado la relación entre Clima organizacional y Gestión Administrativa de la Empresa RELES S.R.L en el Distrito de Breña, 2017, para ello se realizó una encuesta con una muestra de 35 colaboradores. De la investigación se llegó a determinar lo siguiente:

Se tuvo como objetivo general determinar la relación del Clima organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. Breña, 2017. De acuerdo a la apreciación de los colaboradores en su mayoría señalan que existe relación entre las variables mencionadas y mediante la prueba de Correlaciones, se rechazó la hipótesis nula, por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación indicando que existe una relación significativa entre del Clima organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. Breña, 2017.

Dichos resultados tienen coherencia con la tesis de Ramírez, Saida (2008) en su trabajo titulado: *“Propuesta de estrategias para el mejoramiento del clima organizacional en la oficina de titulación de la UPIICSA – México”*, tuvo que definir de manera clara el concepto de clima organizacional con el fin de conocer el funcionamiento interno de la organización; tipo de investigación descriptivo - cuantitativo; concluyéndose que el personal de la oficina y de titulación tiene un buen clima laboral, ya que sí existe una armonía entre trabajo en equipo y comunicación, comparten valores y sobre todo, saben lo importante que es su trabajo dentro de los procedimientos de la oficina de Titulación. Ellos se sienten identificados con la institución y enterados de cómo desempeñar su labor. Lo que notablemente no permite que la oficina de titulación tenga un nivel excelente de servicio, es el retraso que le ocasionan las áreas de apoyo, razón por la cual, sería factible realizar un estudio en mencionadas áreas con el fin de detectar las áreas de oportunidad.

Asimismo Martínez (2013), define que: El concepto del clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y su satisfacción. Existen diferentes tipos de clima que son: autoritario, paternalista y participativo. (p.70).

Con respecto a esta investigación y a partir de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa RELES S.R.L, Breña; se observó que ellos aplican distintos métodos para mantener un buen clima organizacional en la empresa, para lograr mejorar el clima organizacional de los colaboradores, en su mayoría respondieron que están de acuerdo e indiferente a las preguntas que se le realizaron, asimismo estas acciones son percibidas y aceptadas por los gerentes administrativos, ya que son ellos los que permiten generar una buena gestión administrativa para poder generar buen rendimiento del personal y generar rentabilidad para la empresa.

Se tuvo como primer objetivo específico determinar la relación del comportamiento organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. Breña, 2017. De acuerdo a la apreciación de los colaboradores en su mayoría señalan que existe relación entre las variables mencionadas y mediante la prueba de correlaciones, se rechazó la hipótesis nula, por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación indicando que el Comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la Gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. Breña, 2017.

Asimismo estos resultados se asemejan a la investigación de Ríos, Blas (2014) realizó una investigación sobre” *Gestión administrativa y Clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay – UGEL N° 09- 2014*” teniendo como investigación tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional de corte transeccional. Cuyo propósito determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el Clima organizacional en la UGEL N° 09 en el año 2014. Su conclusión es que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional entre los docentes y administrativos de las instituciones educativas estatales del distrito de Hualmay de

la UGEL 09 – 2014. Dicha correlación fue positiva, alta y estadísticamente muy significativa ($Rho = 0.712$ y $p = 0.00 < 0.05$).

Por otra parte, Alles (2008), manifiesta que: Las organizaciones cumplen sus metas mediante la creación, comunicación y operación de un sistema de comportamiento organizacional. Los resultados de un sistema de comportamiento organizacional suelen medirse con tres indicadores básicos: Desempeño, satisfacción laboral y desarrollo personal (p.36).

En la presente investigación se pudo observar que los colaboradores encuestados, reciben información de sus jefes inmediato para mejorar el desempeño en el laboral ofreciendo capacitaciones, asimismo la satisfacción que poseen son adecuados para realizar sus actividades laborales y realizan un adecuado proceso de reclutamiento hasta su respectiva selección; conllevando a que el comportamiento organizacional sume gran importancia en la gestión administrativa de los colaboradores de la empresa RELES S.R.L. Breña, 2017.

Se tuvo como segundo objetivo específico determinar la relación del diseño organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. Breña, 2017. De acuerdo a la apreciación de los colaboradores en su mayoría señalan que existe relación entre las variables mencionadas y mediante la prueba de Correlaciones, se rechazó la hipótesis nula, por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación indicando que El Diseño organizacional se relaciona significativamente con la Gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. Breña, 2017.

Estos resultados se asemejan a la investigación realizada por Gallardo Toapanta (2010), sobre *“Diseño e implementación de indicadores de gestión Administrativa bajo la metodología del cuadro de mando integral para la dirección administrativa y financiera de una institución del sector público”*. Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador, Instituto de Ciencias Matemáticas Ingeniería en Auditoría y control de gestión, cuyo objetivo es dotar de un Sistema de Gestión y Medición Estratégica para la Dirección de Administración y Finanzas. La investigación fue descriptiva correlacional teniendo como muestra 80 trabajadores, utilizando el instrumento de

la encuesta. Concluyéndose: Mejorar el sistema de indicadores existente, y la crea en caso de no existir, aportando una importante ventaja cooperativa a la empresa. El cuadro de mando debe de contener objetivos e indicadores que ejerzan su relación.

Considerando esta investigación, los trabajadores son el factor más importante para la efectividad de la empresa, ya que si están motivados realizan sus actividades laborales con más eficiencia, proporcionando así un producto terminado de mayor calidad. Y en mi investigación se pudo constatar que los trabajadores se sienten motivados en su puesto de trabajo, por esta razón manifiestan un buen desempeño laboral para lograr los objetivos de la empresa.

De igual manera, Coulter (2014), señala que: Cuando los gerentes crean o modifican la estructura, están poniendo en práctica el diseño organizacional, un proceso que involucra decisiones relativas a seis elementos: especialización laboral, departamentalización, cadena de mando, alcance del control, centralización y descentralización, formalización y cadena de mando (p.332).

En la presente investigación se pudo observar que los colaboradores encuestados, en su puesto de trabajo utilizan adecuadamente los recursos que la empresa les ofrece en general para lograr los objetivos planteados en un tiempo determinado, asimismo consideran que logran las metas que se proponen dentro de la empresa, pero un factor en contra es que existe un pequeño número de ellos que aún no se siente motivado y comprometido con el equipo por la cadena de mando que tienen sus jefes en cada área, pero en lo general el diseño organizacional genera un impacto positivo en la mejora de la gestión administrativa en los procesos administrativos de la empresa RELES S.R.L Breña, 2017.

Se tuvo como tercer objetivo determinar la relación la cultura organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. Breña, 2017. De acuerdo a la apreciación de los colaboradores en su mayoría señalan que existe relación entre las variables mencionadas y mediante la prueba de Correlaciones, se rechazó la

hipótesis nula, por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación indicando que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.

Los resultados de esta investigación se compararon con la tesis de Soto Gutiérrez (2010), en su tesis "*Relación de la cultura organizacional y la gestión educativa del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de la provincia de Junín*", siendo el tipo de la investigación aplicado y el método deductivo, su diseño descriptivos – correlacionales, cuya muestra fue no probabilística, es decir, intencional, conformada por 65 sujetos, entre el personal jerárquico, administrativo y docentes. Concluyendo: Los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de la provincia de Junín se caracterizan por haber desarrollado un tipo de cultura organizacional, demostrándolo en la práctica y gestión educativa. Existe una relacionan directa, positiva y fuerte entre la cultura organizacional y la gestión educativa con un nivel de significancia del 95% y 5% de error en este el Instituto.

Por otro lado Koontz, Weihrich y Cannice (2012), define que: La cultura organizacional es la médula de la empresa y está presente en todas las funciones y acciones que realizan sus miembros. Hay prácticas dentro de la organización que reflejan que la cultura es aprendida. Por tanto, el aprendizaje y la capacitación continua deben orientarse a crear y fortalecer el sentido de compromiso del personal (pp.54-55).

En la presente investigación se logró observar que los colaboradores encuestados, se sienten satisfecho con la cultura laboral de la empresa y consideran que los recursos brindados como el aprendizaje, integración y comunicación ayudan en el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Contrastando los resultados de la investigación de campo, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis, se llegaron a obtener las siguientes conclusiones:

Primero:

Se determinó que existe una relación entre el Clima organizacional y Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017; por lo tanto concluimos que si existe un buen clima organizacional repercute significativamente en la Gestión administrativa de la empresa, dado que para mejorar el Clima organizacional es necesario realizar estrategias en la gestión administrativa.

Segundo:

Se determinó que existe una relación entre el Comportamiento organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. por lo tanto concluimos que si hay un adecuado comportamiento organizacional por lo cual repercute significativamente en la gestión administrativa de los colaboradores, teniendo en cuenta el desempeño, satisfacción y desarrollo personal.

Tercero:

Se determinó que existe una relación entre el diseño organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L.; por lo tanto concluimos que si hay un diseño organizacional, por lo cual repercute significativamente en la gestión administrativa de los colaboradores, con lo cual concluimos que ello genera un efecto significativo para la especialización laboral, en la departamentalización y cadena de mando de los superiores o jefes de la empresa.

Cuarto:

Se determinó que existe una relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L; por lo tanto se concluye que la cultura organizacional impacta de manera significativa con la gestión administrativa de los colaboradores, resaltando el aprendizaje, comprensión, integración y comunicación.

VI. RECOMENDACIONES

En función de los resultados obtenidos se procede a enunciar algunas recomendaciones, tanto para la empresa RELES S.R.L, objeto de estudio como a otras investigaciones.

Primera Sugerencia

El Clima Organizacional revelado en la investigación debe percibirse como una oportunidad única para mejorar las relaciones entre la empresa y su recurso principal de los colaboradores, por ello es necesario seguir realizando políticas y estrategias en la gestión administrativa que le permitan al personal experimentar un crecimiento profesional y tener un mejor clima laboral.

Segunda Sugerencia

Seguir realizando metas y estrategias en el comportamiento organizacional con el fin de evaluar desempeño y el clima laboral con los colaboradores. Fortaleciendo la satisfacción del desarrollo personal para que de esta manera realicen mejor sus actividades laborales.

Tercera Sugerencia

Fortalecer los diseños de la organizacional para fortalecer la gestión administrativa y ayudar al diseño de la empresa, asimismo promover programas de especialización laboral en diferentes áreas de departamentalización y la cadena de mando para facilitar el trabajo de los colaboradores interesados a brindar un buen clima laboral.

Cuarta Sugerencia

Implementar tecnología y una mejor infraestructura en la empresa para seguir fortaleciendo el Clima Organizacional y mejorar la Gestión Administrativa de los colaboradores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (1ra. Ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Cifuentes, A. (2014). *Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Coulter, R. (2014). *Administración*. (12da. Ed.). México: Pearson.
- Dailey, R. (2003). *Comportamiento Organizacional*. (1ra. Ed.). Gran Bretaña: Edinburgh Business School.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Juárez, S. (2008). Salvador Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 50(3), 307 - 314. <http://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M., (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. (14ta. Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Martínez, C. (2013). *La Gestión Empresarial: Equilibrando objetivos y Valores*. Madrid: Ediciones Díaz Santos S.A.
- Pintado, E. (2005). *Comportamiento Organizacional: Generación y liderazgo conductivo del talento humano*. (4ta. Ed.). Pearson Educación S.A.
- Ramírez., L. (2008). *Propuesta de estrategias para el mejoramiento del clima organizacional en la oficina de titulación de la UPIICSA – México*.

- Ríos, B. (2014). *Gestión administrativa y Clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay – UGEL N° 09- 2014*. (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima norte, Perú.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15.ª ed.) México: Pearson.
- Sotomayor, F. (2012). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Gobierno Regional de Moquegua, Perú.
- Soto, M (2010), *Relación de la cultura organizacional y la gestión educativa del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de la provincia de Junín*”, (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima - Perú.
- Toapanta, M. (2010). *Diseño e implementación de indicadores de gestión Administrativa bajo la metodología del cuadro de mando integral para la dirección administrativa y financiera de una institución del sector público*. (Tesis de maestría). Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador.
- Tórrez, M. (2015). *La gestion administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa matagalpa coffee group, en el municipio de matagalpa, departamento de matagalpa, 2013-2014*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Quezada, R. (2014). *Gestión administrativa y participación de la asociación de padres de familia de la institución educativa inicial N° 384 Los Amiguitos, Carabayllo*. (Tesis Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima norte, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario es de carácter anónimo y tiene como objetivo **determinar la relación del Clima organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.**

Por lo cual se solicita marcar con una X donde corresponda con la mayor sinceridad posible.

Marcando su respuesta, con 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo, 5 = Muy de Acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
1	Los trabajadores reciben información de su jefe inmediato de cómo se desempeña en el trabajo.					
2	Los colaboradores están satisfecho en la forma que desarrolla su trabajo					
3	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo personal y profesional.					
DIMENSIÓN: DISEÑO ORGANIZACIONAL						
4	El jefe inmediato divide las actividades laborales en tareas específicas para distintos puesto de trabajo.					
5	Los trabajadores se agrupan ciertas actividades laborales en un área de departamentalización.					
6	Los colaboradores reciben apoyo de la cadena de mando en sus tareas laborales.					
DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL						
7	Los trabajadores están satisfecho que las labores que desempeñan corresponden a su aprendizaje.					
8	La empresa fomenta la integración y el compañerismo entre los colaboradores.					
9	Los colaboradores comprenden los objetivos de la empresa					
10	La comunicación interna con su jefe dentro de su área de trabajo funciona correctamente.					
DIMENSIÓN: ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS						
11	La empresa invierte eficazmente en el proceso de reclutamiento.					
12	El departamento de recursos humanos tiene una adecuada selección de personal.					
13	Los trabajadores reciben capacitaciones que ha recibido su mejorado su trabajo.					
DIMENSIÓN: ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS						
14	La empresa tiene un presupuesto específico para la evaluación de un nuevo personal					
15	La motivación forma parte de un equipo de trabajo.					
16	Los trabajadores de diferentes áreas se comprometen a hacer un trabajo de calidad.					
DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES						
17	La planeación de áreas aporta a las estrategias de la empresa.					
18	Las metas de la organización son compartidas por equipo de trabajo.					
19	La dirección del jefe manifiesta objetivos en crear un sentido común de misión e identidad entre trabajadores.					
20	La organización cuenta con mecanismos de control para evaluar el funcionamiento de los almacenes.					

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L en el Distrito de Breña, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación del Clima organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.</p>	<p>GENERAL: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.</p>	<p>V1: Clima organizacional</p>	<p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: El diseño es no experimental-transversal TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Descriptiva – correlacional POBLACIÓN: Los 30 trabajadores que laboran en la Empresa RELES MUESTRA: Muestreo CENSAL O INTENCIONAL TIPO DE MUESTREO: No probabilístico</p>
<p>ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017?</p>	<p>ESPECIFICOS: Determinar la relación del comportamiento organizacional y la gestión Administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.</p>	<p>ESPECIFICOS: El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre el diseño organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017?</p>	<p>Determinar la relación del diseño organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.</p>	<p>El diseño organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.</p>	<p>V2: Gestión Administrativa</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.</p>	<p>La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L. en el año 2017.</p>		

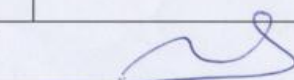
Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO A JUICIO DE EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: El clima organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L en el Distrito de Breña, 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Huaraya Eccoña Jessica Paola							
Apellidos y nombres del experto: Dr.Costilla Castillo Pedro Constante							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Clima Organizacional	Comportamiento Organizacional	Desempeño	Recibe información de su jefe inmediato de cómo se desempeña en el trabajo.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Muy de Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Satisfacción Laboral	Está satisfecho y le gusta el trabajo que desarrolla.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Desarrollo Personal	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo personal y profesional.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Diseño Organizacional	Especialización Laboral	El jefe inmediato divide las actividades laborales en tareas específicas para distintos puesto de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Departamentalización	Se agrupan ciertas actividades laborales en un área de departamentalización.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Cadena de mando	Recibe apoyo de la cadena de mando en sus tareas laborales.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Cultura Organizacional	Aprendizaje	Cree que las labores que desempeñan corresponden a su aprendizaje.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Comprensión	Cree que la empresa fomenta la integración y el compañerismo entre los colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Integración	Cree que los colaboradores comprenden los objetivos de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Comunicación	La comunicación interna con su jefe dentro de su área de trabajo funciona correctamente.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gestión Administrativa	Administración de los Recursos Humanos	Reclutamiento	Cree que se invierte eficazmente el proceso de reclutamiento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Selección	Cree que existe una adecuada selección de personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Capacitación	Cree que las capacitaciones que ha recibido han mejorado su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Administración por Objetivos	Evaluación	Cree que debe existir un presupuesto específico para la evaluación de un nuevo personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Motivación	Cree que la motivación forma parte de un equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Compromiso	Los trabajadores de diferentes áreas se comprometen a hacer un trabajo de calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Toma de Decisiones	Planeación	Considera que la planeación de áreas aporta a las estrategias de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Organización	Las metas de la organización son compartidas por equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Dirección	Cree que la dirección del jefe manifiesta objetivos en crear un sentido común de misión e identidad entre trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Control	La organización cuenta con mecanismos de control para evaluar el funcionamiento de los almacenes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha 23/ 06 /2017				

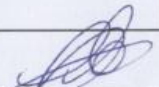
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: El clima organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L en el Distrito de Breña, 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Huaraya Eccoña Jessica Paola							
Apellidos y nombres del experto: <i>Mj. Edwin Geobana Rosales Domínguez</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Clima Organizacional	Comportamiento Organizacional	Desempeño	Recibe información de su jefe inmediato de cómo se desempeña en el trabajo.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Muy de Acuerdo			
		Satisfacción Laboral	Está satisfecho y le gusta el trabajo que desarrolla.				
		Desarrollo Personal	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo personal y profesional.				
	Diseño Organizacional	Especialización Laboral	El jefe inmediato divide las actividades laborales en tareas específicas para distintos puesto de trabajo.				
		Departamentalización	Se agrupan ciertas actividades laborales en un área de departamentalización.				
		Cadena de mando	Recibe apoyo de la cadena de mando en sus tareas laborales.				
	Cultura Organizacional	Aprendizaje	Cree que las labores que desempeñan corresponden a su aprendizaje.				
		Comprensión	Cree que la empresa fomenta la integración y el compañerismo entre los colaboradores.				
		Integración	Cree que los colaboradores comprenden los objetivos de la empresa.				
		Comunicación	La comunicación interna con su jefe dentro de su área de trabajo funciona correctamente.				
Gestión Administrativa	Administración de los Recursos Humanos	Reclutamiento	Cree que se invierte eficazmente el proceso de reclutamiento.				
		Selección	Cree que existe una adecuada selección de personal.				
		Capacitación	Cree que las capacitaciones que ha recibido han mejorado su trabajo.				
	Administración por Objetivos	Evaluación	Cree que debe existir un presupuesto específico para la evaluación de un nuevo personal.				
		Motivación	Cree que la motivación forma parte de un equipo de trabajo.				
		Compromiso	Los trabajadores de diferentes áreas se comprometen a hacer un trabajo de calidad.				
	Toma de Decisiones	Planeación	Considera que la planeación de áreas aporta a las estrategias de la empresa.				
		Organización	Las metas de la organización son compartidas por equipo de trabajo.				
		Dirección	Cree que la dirección del jefe manifiesta objetivos en crear un sentido común de misión e identidad entre trabajadores.				
		Control	La organización cuenta con mecanismos de control para evaluar el funcionamiento de los almacenes.				
Firma del experto 			Fecha 22 / 06 /2017				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: El clima organizacional y la gestión administrativa en la empresa RELES S.R.L en el Distrito de Breña, 2017								
Apellidos y nombres del investigador: Huaraya Eccoña Jessica Paola								
Apellidos y nombres del experto: <i>M.G. CASMA ZAROTE, CARLOS</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Clima Organizacional	Comportamiento Organizacional	Desempeño	Recibe información de su jefe inmediato de cómo se desempeña en el trabajo.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Muy de Acuerdo	X			
		Satisfacción Laboral	Está satisfecho y le gusta el trabajo que desarrolla.		X			
		Desarrollo Personal	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo personal y profesional.		X			
	Diseño Organizacional	Especialización Laboral	El jefe inmediato divide las actividades laborales en tareas específicas para distintos puesto de trabajo.		X			
		Departmentalización	Se agrupan ciertas actividades laborales en un área de departmentalización.		X			
		Cadena de mando	Recibe apoyo de la cadena de mando en sus tareas laborales.		X			
	Cultura Organizacional	Aprendizaje	Cree que las labores que desempeñan corresponden a su aprendizaje.		X			
		Comprensión	Cree que la empresa fomenta la integración y el compañerismo entre los colaboradores.		X			
		Integración	Cree que los colaboradores comprenden los objetivos de la empresa.		X			
		Comunicación	La comunicación interna con su jefe dentro de su área de trabajo funciona correctamente.		X			
	Gestión Administrativa	Administración de los Recursos Humanos	Reclutamiento		Cree que se invierte eficazmente el proceso de reclutamiento.	X		
			Selección		Cree que existe una adecuada selección de personal.	X		
Capacitación			Cree que las capacitaciones que ha recibido han mejorado su trabajo.	X				
Administración por Objetivos		Evaluación	Cree que debe existir un presupuesto específico para la evaluación de un nuevo personal.	X				
		Motivación	Cree que la motivación forma parte de un equipo de trabajo.	X				
		Compromiso	Los trabajadores de diferentes áreas se comprometen a hacer un trabajo de calidad.	X				
Toma de Decisiones		Planeación	Considera que la planeación de áreas aporta a las estrategias de la empresa.	X				
		Organización	Las metas de la organización son compartidas por equipo de trabajo.	X				
		Dirección	Cree que la dirección del jefe manifiesta objetivos en crear un sentido común de misión e identidad entre trabajadores.	X				
		Control	La organización cuenta con mecanismos de control para evaluar el funcionamiento de los almacenes.	X				
Firma del experto 			Fecha 22 / 06 /2017					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 4: BASE DE DATOS

JESSICA BASE DE DATOS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	f
1	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	
5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	
6	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
10	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	
13	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	
18	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	
20	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	
21	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
22	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
23	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

03:20 p.m.
06/12/2017

JESSICA BASE DE DATOS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	f
13	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	
18	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	
20	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	
21	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
22	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
23	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	
24	3	5	2	3	1	3	5	2	3	5	2	2	5	2	2	
25	3	5	1	5	4	3	5	1	3	5	1	1	3	1	1	
26	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
27	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	
28	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	3	3	
29	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	
30	2	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	
31	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	3	3	5	3	3	
32	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	
33	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	
34	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	
35	4	5	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	5	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

03:22 p.m. 06/12/2017

JESSICA BASE DE DATOS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	Los trabajado...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	Los colaborado...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	La empresa le ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	El jefe inmediat...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	Los trabajado...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	Los colaborado...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	Los trabajado...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	La empresa fo...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	Los colaborado...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	La comunicació...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	La empresa invi...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	El departament...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	Los trabajado...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	La empresa tie...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	La motivación f...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	Los trabajado...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	La planeación d...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	Las metas de l...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	La dirección del...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	La organización...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	v1	Numérico	5	0	Clima Organiza...	{1, Totalme...	Ninguna	10	Centrado	Ordinal	Entrada
22	v2	Numérico	5	0	Gestión Admini...	{1, Totalme...	Ninguna	10	Centrado	Ordinal	Entrada
23	DIM1	Numérico	5	0	Comportamient...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	DIM2	Numérico	5	0	Diseño Organiz...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	DIM3	Numérico	5	0	Cultura Organ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

01:51 a.m. 06/12/2017

ANEXO 5: PRESENTACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

TABLAS Y GRAFICOS JESSICA.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Análisis de fiabilidad
 - Notas
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
 - Frecuencias
 - Notas
 - Tabla de frecuencias
 - Frecuencias
 - Notas
 - Tabla de frecuencias
 - Gráfico de barras
 - Correlaciones no paramétricas
 - Notas
 - Explorar
 - Notas
 - Los trabajadores
 - Los colaboradores
 - La empresa le
 - El jefe inmediato
 - Los trabajadores
 - Los colaboradores
 - Los trabajadores
 - La empresa for
 - Los colaboradores
 - La comunicac
 - La empresa inv
 - El departame
 - Los trabajadores
 - La empresa tie
 - La motivación f
 - Los trabajado

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] F:\X\DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN\JESSICA BASE DE DATOS.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	35	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	20



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
EMPRESA RELES S.R.L EN EL DISTRITO DE BREÑA, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

JESSICA PAOLA HUARAYA ECCOÑA

ASESOR:

Dr. JIMÉNEZ CALDERON CESAR EDUARDO



LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PLANIFICACIÓN

LIMA – PERÚ

2017

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Dr. **CESAR EDUARDO JIMÉNEZ CALDERÓN**, docente de la Facultad de ciencias empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima sede Lima Norte ,revisor(a) de la tesis titulada **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA RELES S.R.L EN EL DISTRITO DE BREÑA, 2017”**, del (de la) estudiante **JESSICA PAOLA HUARAYA ECCOÑA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.



Lima, 7 de diciembre del 2017

Firma

Dr. CESAR EDUARDO JIMÉNEZ CALDERÓN

DNI: 16436847

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA RELES S.R.L EN EL DISTRITO DE BREÑA - 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
JESSICA PAOLA HUARAYA ECCOÑA

ASESOR:
DR. CÉSAR EDUARDO JIMÉNEZ CALDERÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
LIMA - PERÚ
SMT - II


Dr. César Eduardo Jiménez Calderón
C.R. 42355

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

25 %

Coincidencias

1	docslide.us	Fuente de Internet	3 %
2	es.scribd.com	Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Universidad...	Título de estudiante	2 %
4	repositorio.une.edu.pe	Fuente de Internet	2 %
5	dispace.unitu.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
6	www.dispace.espol.edu...	Fuente de Internet	1 %
7	www.buenastareas.com	Fuente de Internet	1 %
8	pt.scribd.com	Fuente de Internet	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga el encargado del área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presente el alumno:

Srta. **HUARAYA ECCOÑA, JESSICA PAOLA**

Trabajo de Investigación titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA RELES S.R.L EN EL DISTRITO DE BREÑA, 2017

Para obtener el grado Académico y/o Título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 07/12/2017

NOTA O MENCIÓN: 15



Lima, 13 / 02 / 2019

IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA
Coordinador de Investigación de la EP de Administración



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Huaraya Eccoña Jessica Paola
D.N.I. : 47695208
Domicilio : Avenida Morales Duares #1423
Teléfono : Fijo : 3360154 Móvil : 922660717
E-mail : jehuarayaec@gmail.com

IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración

Carrera : Administración

Título : Licenciada en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

2. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Huaraya Eccoña Jessica Paola

Título de la tesis:

"Clima organizacional y Gestión administrativa de la empresa Reles
S.R.L en el distrito de breña, 2017"

Año de publicación : 2019

3. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 12/02/2019