



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

La gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao

2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Flores Torres Milagros Belén (ORCID: 0000-0002-9032-5073)

**ASESOR:**

Mg. Vargas Merino Jorge Alberto (ORCID: 0000-0002-3084-8403)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

Lima- Perú

2019

## **DEDICATORIA**

La presente investigación va dedicado a las personas que me acompañaron en este arduo camino desde el inicio y creyeron, apostaron por mí, a mi grandiosa familia, abuelos y tíos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios quien me dio la fortaleza y la salud para concluir el presente trabajo de investigación. A cada uno de los docentes de la facultad de administración que me apoyaron con sus conocimientos para realizarlo. A mi familia por la motivación que me dieron para lograr mis sueños


## PÁGINA DEL JURADO


 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **Flores Torres Milagros Belén** cuyo título es La gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **13** (número) **trece**. (letras).

Lima, Ate 02 de Julio del 2019

  
.....  
DR. MIGUEL BARDALES CARDENAS  
PRESIDENTE

  
.....  
Mg. Edgar Cervantes Ramos  
SECRETARIO

  
.....  
Mg. Jorge Alberto Vargas Merino  
VOCAL

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/  <b>DEVAC</b>	/ Responsable del SES	Aprobó 
--------	---	-----------------------	--

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo **Flores Torres Milagros Belén**, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo identificado(a) con DNI N° 74151053, con la tesis titulada: Gestión administrativa y Clima Laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019 declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultada. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto – plagiada; es decir, no ha sido publicada ni prestada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirá en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, julio del 2019.



Flores Torres Milagros Belén

DNI: 74151053

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	25
2.1 Tipo y Diseño de Investigación .....	26
2.2. Variables, Operacionalización .....	27
2.3. Población, muestra y muestreo.....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	30
2.5. Procedimiento.....	35
2.6. Método de Análisis de Datos.....	36
2.7. Aspectos éticos .....	36
III. RESULTADOS .....	37
IV. DISCUSIÓN.....	51
V. CONCLUSIONES .....	55
VI. RECOMENDACIONES .....	57
REFERENCIAS .....	59
ANEXOS .....	71

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general describir en qué medida la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019. El diseño de la investigación fue no Experimental, transversal, correlacional.

La población estuvo conformada por 45 colaboradores del INABIF en condición de enfermeras y licenciadas. Se trabajó con el total de la población, es decir se trabajó con una muestra censal. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,735 lo cual significa una moderada confiabilidad estadística, y una validación de contenido del 85% por parte de los expertos.

De tal manera, se concluye que no existe una relación entre la Gestión Administrativa y el Clima laboral con un coef. Significativo es de 0,361.

**Palabras clave:** Gestión Administrativa, Clima Laboral, Planificación

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to describe the extent to which the administrative management is related to the work environment in the collaborators of INABIF, Callao 2019. The design of the research was non-experimental, transversal, and correlational.

The population consisted of 45 INABIF collaborators in the capacity of nurses and graduates. We worked with the total population, that is, we worked with a census sample. The technique that was used was the survey. The instrument used was the questionnaire, which obtained a Cronbach's alpha of 0.735, which means moderate statistical reliability, and 85% content validation by the experts.

In this way, it is concluded that there is no relationship between Administrative Management and Labor Climate, the coef. Significant is 0.361.

Keywords: Administrative Management, Labor Climate, planning



## **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

Desde hace décadas se viene observando que en las organizaciones públicas, las cuales brindan servicios a la comunidad, no reflejan una adecuada gestión, así mismo observamos la falta de comunicación, falta de incentivo, la desmotivación constante y el bajo desempeño en el cumplimiento de sus funciones, es por ello que en la actualidad el sistema público se encuentra aún inestable por los cambios que se genera en la actualidad y por el desarrollo mismo de la tecnología e información.

Así mismo según un estudio realizado por el Instituto Tecnológico de Celaya (2011) menciona hasta la fecha el clima laboral es un asunto de mucho interés para las entidades públicas debido a la apreciación de los empleados acerca del clima laboral; así como el ingenio de un entorno adecuado para un trabajo dirigido al resultado de las metas de una organización.

Según El comercio (2018), una encuesta elaborada por Aptitus nos menciona que toda empresa cuenta con ciertas estrategias para darle place al cliente, sin embargo no todo llegan a cumplir ciertas características conservar el talento. Es por ello que recomienda la necesidad de entender a sus trabajadores, ya que son de distintas generaciones y, por ende, valoran diferentes cosas, de acuerdo a su rango de edad, así mismo un reafirmó que un 86% de peruanos renunciarían por un mal clima laboral, la cual hace acreedor de la prioridades de un trabajador para poder obtener una estabilidad laboral dentro de una organización.

Es por ello que cuando existe un clima laboral adverso, se ve reflejado en poca efectividad y productividad, falta de compromiso, incumplimiento del trabajo, etc., causando un ambiente tenso dentro de la empresa.

En el entorno nacional, en los últimos años se ha visto el progreso respecto a los servicios que brinda el Estado lo cual podemos resaltar el procedimiento de descentralización, el análisis administrativo, lo cual se resalta con mayor claridad y retribución presupuestada bajo una lógica de evaluación por resultados. Sin embargo, no se ha alcanzado el compromiso por parte del estado que genere el almacenamiento acerca de sus fondos y prestación de servicios de carácter social. Para los habitantes y sus colaboradores aún no sienten un compromiso por parte del Estado, y si lo fuera, no cumple con tales expectativas a pesar de ser una entidad pública. Una gestión pública que rinda un balance a la sociedad, que impulse la implicación en la toma de decisiones y se somete a su intervención; una

gestión pública que cuenta con procedimientos modernos de realización de los bienes y servicios que apuntan a ofrecer una mayor complacencia a los ciudadanos y ciudadanas al menor costo posible.

Las entidades públicas disponen de recursos económicos y humanos vacantes, los cuales no están siendo oportunamente manejados ni orientados, debido a distintos factores como son: Desvío de políticas, objetivos y metas establecidos por las instituciones, quebrantamiento de las normas internas y legales aplicables, desinformación a la administración, habilidades poco prácticas para determinar la estructura de la gestión administrativa y calidad de servicio, el error del sistema de la información, la impropio asesoría, entre otras.(Suarez, 2012)

En el Instituto Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF) ubicado en el distrito del Callao tiene como objetivo poder brindar los servicios básicos al adulto mayor en condición de vulnerabilidad y riesgo social. De esta manera busca brindar una calidad de vida familiar, ofreciendo servicios como: atención a las necesidades básicas, servicio de salud integral (diagnóstico, evaluación médica, control y tratamiento de enfermedades). El centro se encuentra integrado por 45 personas que se encargan de poder velar por estas personas en condición compleja y frágil (95 personas en condición de adulto mayor), pero dentro de esta gestión se pudo percibir que existe un mal manejo del presupuesto asignado que por una falta de planificación, lo cual se vieron obligados los colaboradores a contribuir en la compra de materiales para la atención de estos ancianos y así evitar que se queden sin artículos de limpieza básica o una atención adecuada. Asimismo cada dirección que llega tiene diferente organización, por lo que no permite que las actividades programadas en la gestión anterior se desarrollen a cabalidad dejándolas muchas veces inconclusas en perjuicio de los residentes y colaboradores, resaltando así mismo las actividades que se generan de manera rotativa. Por otro lado se ve una falta de control y evaluación del personal que tiene que ser capaz para la atención de los ancianos, ya que se encuentran en una etapa de supervisión y prevención ya que algunos dependen de bastones o sillas de ruedas o hasta la ayuda de un personal para poder movilizarse, o casos que presentan situaciones de rebeldía lo cual tiene que ser controlado por personas capacitadas que cumplan rigurosamente con la experiencia en estas situaciones para encargarse del cuidado de estos ancianos.

Así mismo podemos deducir que la gestión administración se maneja a través de un solo directorio, por el hecho que es la única persona nombrada en esa institución, ya que la gran mayoría de personal se encuentra con modalidad de Cas y Terceros (no cuentan con gratificación, ni cts.) es por ello que la administración es deficiente e escasa por el hecho de falta de material y personal. Así mismo en el ámbito laboral no se abastecen con los insumos escasos que le otorgan para poder brindar un buen servicio al adulto mayor, a tal grado de traer cada uno sus implementos de trabajo, no disponen de una permanencia laboral, ni con implementos en la medida de la capacidad y preparación personal que se encuentren laborando para este sector, se generan mensualmente los horarios la cual son altamente rotativos, es por estos motivos que se ve reflejado un mal clima laboral.

## **1.2. Trabajos previos**

Por consiguiente se presenta antecedentes de investigaciones que precedieron al presente, relacionadas con el tema de investigación, haciendo referencia tanto de nivel internacional, como nivel nacional y local, para cuyo efecto se considera sólo las conclusiones, más relevantes de cada una de ellos a continuación pasamos a describirlos:

### **1.2.1. Antecedentes Internacionales**

Según Álvarez(2017) en su tesis *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla,*( para obtener el grado en maestría en educación, gestión y evaluación y calidad). El estudio fue de tipo descriptivo, la muestra fue de 728 personas constituidos por profesores, estudiantes, padres de familia y directores. La información se obtuvo a través de la entrevista. El trabajo de investigación busca determinar que existe entre el clima institucional , la gestión y el rendimiento académico a nivel interno de la institución, llegando a la conclusión que el clima institucional y la gestión tuvo una relación significativa, y detectaron que el rendimiento académico es bajo, porque ciertos elementos que presentan en la investigación, así mismo se concluyó que las condiciones laborales son positivas debido a que influyen en el liderazgo que impone los directivos desde su gestión .

Inca (2016) en su estudio realizado con título *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia en la toma de decisiones del Centro de Acopio Guaslán cantón Riobamba,*

período 2014, de la Universidad Nacional De Chimborazo. La muestra que empleo fue de 100 personas, que fueron recolectadas en el campo, el tipo de estudio fue tipo hipotético deductivo. El trabajo de investigación busco analizar el grado de relación entre gestión administrativa y la toma decisiones, llegando a concluir que los procesos administrativos se encuentran concentrados en dicha institución lo cual genera una escasa toma de decisiones dentro de ella, por consecuencia no se permite atender directamente los requerimientos solicitado de manera directa influyendo así el desempeño del centro. Así mismo se puede recolectar que no disponen de registros actuales lo cual dificulto el acceso a la información, lo que resulta que no se permitió poder medir dichos indicadores económicos que permitan garantizar el resultado.

Según el estudio realizado de Sierra(2015) con título *El Clima laboral en los colaboradores del área del Hospital Regional de Cobán*, para obtener el grado de licenciada en Psicología industrial, cuyo objetivo era establecer el clima laboral en dicha institucion, así mismo se realizó una investigación tipo descriptiva, utilizó una población de 29 personas y aplicando el instrumento de encuesta, se concluyó que el clima laboral es agradable por los resultados obtenidos dentro de la encuesta, pero se encontró deficiencia en la orientación en la calidad y remuneración, y así mismo se destacó que la comunicación es positiva debido a que existe una relación directa con el jefe inmediato.

Flores (2015) en su estudio realizado con título *Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega, 2010-2013*. Se realizó una investigación tipo descriptiva, con diseño no experimental con corte transversal, se empleó el instrumento del cuestionario así como la entrevista, se concluyó dicha investigación que la gestión empresarial es acotada por los conocimientos administrativos en cuestión a los órganos directivos, así mismo se observó la falta de compromiso por parte del personal, lo que conlleva a que no existe un buen manejo de los procesos lo cual genera el mal desempeño de una gestión.

Meléndez(2015) en su estudio realizado con título *Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Servidores de la Subsecretaria Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas*, en el periodo 2013-2014. El estudio realizado fue tipo descriptiva, integrada 37 personas la información obtenida fue a través del cuestionario. La finalidad de dicho estudio fue determinar la relación entre ambas variables, lo que conllevó que en que

el clima organización no influye dentro de los resultados del desempeño laboral en las diferentes direcciones, así mismo el clima organizacional influye positivamente en la orientación a resultados.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales**

Según Alejos(2017) realizo un estudio denominado *Gestion administrativa y clima laboral en el Hospital Hipolito Unanue del distrito el Agustino, 2016*, titulo para obtener el grado de Maestro en Gestión Publica, cuyo finalidad es la relación existente entre ambas variables, así mismo cuenta con un diseño no experimental, transversal, nivel descriptivo correlacional ,fue constituida por una población de 70 colaboradores del área administrativa, empleo la técnica de la encuesta con 35 items. Se concluyó que existe una relación entre ambas variables debido a los resultados del Rho Spearman de 0.769 positiva alta y un nivel de sig. 0.05.

Pare(2018,) género un estudio denominado *Gestión administrativa y clima laboral*, título para obtener el grado profesional de licenciado de administración, su estudio realizado fue tipo básica, no experimental transversal. S u muestra fue de 32 de trabajadores del del Instituto de Medicina Legal empleando la técnica de la encuesta, la finalidad de dicho estudio fue de ver la relación existente entre ambas variables dentro de dicha institución, lo que conlleva a concluir que si existe dicha relación contando con una valor de sig. de 0.003 y que además dicha correlación es del 51.6%, con un margen de error del 5%..

Según Chacon (2017) en su título *Clima Organizacional y Estrés de los trabajadores del Área Administrativa de la Municipalidad Distrital de Chicama año 2017*, el estudio realizado fue correlacional , no experimental, asi mismo la muestra que empleo fue de 33 colaboradores de dicha municipalidad , se utilizó la técnica de la encuesta, dicha finalidad fue de determinar la relación entre ambas variables, se concluye que se llega a definir que si existe dicha relación, asi mismo se llegó establecer el clima organizacional dentro de los colaboradores, de esta manera se distinguió que el clima y el estrés se dio como resultado correlación inversa  $-0.755$  y con un valor de sig. 0,000, lo que resulta que sea de grado alto , lo que deduce a ocasionar que el clima organizacional se eleve y el estrés baje.

Según Gamarra (2017) realizó un estudio denominado *Gestión administrativa y clima organizacional*, título para obtener el grado de Licenciada en Administración, su estudio fue de tipo aplicada contando con nivel correlacionl, con un diseño no experimental , se censo 30 colaboradores, con ayuda del instrumento del cuestionarios, cuya finalidad es determinar la relación existente entre ambas variables dentro de los colaboradores del programa nacional Yachay-Lima 2017, se llegó a concluir que se logra determinar que existe correlación entre ambas variables debido al resultado del Rho Spearman es de 0,891 lo cual menciona que si existe una relación positiva media entre ambas variables y con un nivel de sig. 0,05.

Según Falcón (2017) en su tesis *Clima Laboral y su Relación con la Rotación del Personal Administrativo, Red De Salud Lima Norte IV - Puente Piedra, 2017* , título para obtener el grado licenciada en Administración, tiene como de precisar la relación entre ambas variables. Dicha estudio fue de tipo aplicada, se censo a 80 colaboradores, con ayuda del instrumento del cuestionario conformado por 17 preguntas, se concluye que el Rho Spearman cuanto con un nivel de sig. 0.05, por lo que rechaza la hipótesis nula, así mismo ambas variables cuentan con una correlación fuerte y perfecta de 0.834 asumiendo que si existe una relación entre ambas variables..

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. La Gestión Administrativa**

Se define por los recursos que habitan dentro de la empresa que permiten poder llegar a los objetivos definidos, así mismo que podamos involucrarnos para determinar el propósito en la que se instituyo la organización y que permitan ser ejecutadas a partir de acciones específicas.

Hurtado (2013) refiere que “La gestión administrativa es la acción de diseñar, estructurar, coordinar e inspeccionar, en la que se desempeña en la descripción y logro de los objetivos con la ayuda de personas y otros medios” (p. 46).Es decir que con estos procesos nos permitirá poder desempeñarnos en ciertas funciones para poder lograr dado objetivos con la ayuda del personal y sus bienes.

Castro Silva, R., & De Mattia, C. (2016). Refiere a la calidad gerencial, productividad y eficiencia, pero lo que es realmente diferente a la burocracia es la mayor importancia que se da a los resultados que al proceso. La modernización del Estado hizo que la administración pública fuera más corporativa, menos onerosa y, en general, más eficiente, pero menos favorable a los ciudadanos (p. 6)

Mullakhmetov, Aminova, & Filimonchuk, (2019) menciona que en la actualidad se logró percibir que existe una problemática en la capacidad de acoplarse a distintos cambios que puedan surgir en el ámbito laboral, generando un desequilibrio efectivo de flexibilidad (p. 3)

Según Pérez (1982) citado en Tejeda (2014), menciona que está conformado por acciones lo que permite al gerente cumplir ciertas funciones asignadas a su cargo para el desarrollo funcionando la acción de diseñar, estructurar, coordinar e inspeccionar (p. 71). La administración se mantiene una serie de funciones grupalmente para los objetivos impulsando a una compañía, que permita una necesidad que sea agradable eficientemente, empleando al máximo los recursos.

Según Anzola (2018) mencionó que: “ La gestión administrativa es la labor que realiza un grupo determinado introduciendo el esfuerzo y eficiencia que genera como resultado cumplir los objetivos planteados, lo que permitirá con la ayuda RRHH ejecutar la planeación, organización, dirección y evaluación” (p. 70). De acuerdo al autor se expone que la gestión administrativa solicita de técnicas en la sociedad que permita realizar una planificación, organización mediante una dirección y un control apropiado en función a llegar a la conclusión esperada.

Según De la Garza Montemayor, D., & Yllán Ramírez, E., & Barredo Ibáñez, D. (2018):

La Nueva Gestión Pública menciona que la elaboración de una nueva gestión eficiente y eficaz , lo cual conceda a complacer las necesidades básicas de la población, con un mínimo valor beneficiando en ello utilizando mecanismos de debate que permita seleccionar dichos usuarios y a su vez fomentar el desarrollo de la actividad contando con una alta calidad. (p. 4)



Según, Yámbar (2013) resalta la planificación, la organización de funciones, manejo de recursos económicos, de personal y de la información. Para Oleksandr (2017), describe que el proceso administrativo es una labor centrada en planificar, organizar, motivación, control y ordenación en la evolución de una compañía (p. 6)

Así mismo Llorente (2015), añade que: [...] La dirección se ejecuta dentro de la relación de control de gestión y la planificación estratégica dentro de una empresa. Actualmente no se determina el control de la gestión sin entender que establecer una fase esencial dentro del desarrollo de planificación, desarrollando una responsabilidad de observar la están recayendo sobre los departamentos de control de gestión de las compañías.(p. 51)

El autor indica la importancia de una gestión dentro de una organización ya que es una pieza fundamental para determinar estrategias constructivas para el buen manejo de la empresa, en conclusión cabe recalcar que se debe de manejar debidamente las áreas correspondientes sin descuidar el control que se ejerce dentro de ella.

En muchas ocasiones la gestión administrativa nos posibilita obtener mejores resultados y de una forma eficaz, generando conseguir algo o resolver un asunto, y ver la manera como se llega a gestionar una compañía desde el interior y así mismo ver como se organiza los recursos para obtener los procesos y resultados en base a sus funciones.

Halushchak & Halushchak (2015) nos menciona que en una institución su finalidad es establecer un sistema de vínculo con la organizaciones que permita respaldar el sistema de gestión y la correlación efectiva en el elemento , una coordinación una dependencia entre ellos. (p. 238)

Robbins (2014) comenta que: La administración implica regulación, equilibrio y control de las ocupaciones de otros, de tal modo que éstas se generen de modo productivo. Tenemos por conocimiento que coordinando y supervisando la labor de otros, es lo distingue la posición actual del gerente [...] (p. 26). De acuerdo a lo mencionado podemos concluir que la gestión administrativa nos permitirá conocer el interés de modo que a través de la estructura y la regulación, produciendo oportunamente una estrategia para la entidad.

Schermerhorn (2013) nos menciona que “ [...] en las organizaciones actuales hay cada vez menos tolerancia hacia aquellos administradores que simplemente se sientan a decir a otros lo que tiene que hacer [...] los mejores administradores están bien informados acerca de las necesidades de quienes les rinden cuentas o dependen de ellos. Entonces el trabajo de cada administrador es ayudar a una organización a lograr el más alto desempeño con la mejor utilización de sus recursos humanos y materiales.” (p. 16) Es decir que dentro de una organización se rigen las nuevas tradiciones sobre los cambios en la actualidad en la que los ejecutivos toman una función muy importante dentro de la empresa, y la cual rechaza a los ejecutivos autoritarios y dictadores, debido que con la nueva era y todos los cambios generan un mejor desempeño laboral.

#### 1.3.1.1. Planificación

En una organización en el momento de generar una planificación estratégica les permitirá obtener máximos objetivos debido al grado de planeación, en la que los empleados seguirán varios parámetros para obtener los mejores resultados y un mejor propósito.

Balkar & Kalman (2018) dicha planificación se necesita orientar e incorporar procesos con la ayuda de herramientas que permitan establecer un posicionamiento posteriormente que ayude a realizar una buena organización y dirección (p. 27)

Arana Soberanes, M., & Gómez Ortiz, R., & Andrade Vallejo, M. (2018) mencionan que ciertas características como el uso de recursos humanos y la comunicación inadecuada debido a una implementación ineficiente de las funciones de organización y control; y la falta de una visión orientada al cliente como resultado de una planificación ineficiente (p.3)

Llorente (2015) nos menciona, “[...] el propósito del control de gestión sin comprender que constituye una fase esencial dentro del desarrollo de la habilidad de planificación, es más, progresivamente, la responsabilidad de vigilar la coherencia entre los planes estratégicos y los presupuestos está recayendo sobre los departamentos” (p. 51). Es decir el autor nos hace mención de la importancia que es la planificación en una organización y el control dentro de ella, debido que la supervisión de cada área es de suma importancia y una etapa que se debería vigilar en cada momento y sobre todo que tenga relación entre ellas.

Ferrer Romero, E. (2018). Menciona que la planificación estratégica del proyecto para obtener una ventaja competitiva sostenible en la gestión del proyecto debe tener en cuenta

las capacidades organizativas, como la interacción entre los miembros del equipo del proyecto, la administración y los empleados de diferentes unidades de negocios (p. 17)

Dearman, Lechner, & Shanklin (2018 ) Es un puesto importante como gerente dentro de la institución permitirá objetar de manera eficaz y objetiva frente alguna amenaza que se presente y aprovechar una oportunidad de ello( p. 93). Según Alarcón (2013) se refiere a decidir acciones para lograr los objetivos organizacionales.

El éxito del negocio entre empresarios potenciales o empresarios con experiencia también depende de la planificación, ya que ambos pueden influir en el análisis del mercado, el rendimiento de la inversión, la experimentación y la flexibilidad (Da Silva Moreira, Loiola, y Guedes, 2017, p. 20)

La planificación genera de manera lógica que los gerentes piensen acerca de los acciones y metas de una empresa, para poder generar de estos logros de tal modo que permitan alcanzar los objetivos trazados. (Anzola, 2018; p. 45).

Domingo, Buckingham, Dekoninck & Cornwell (2015). : Dicha planificación el encargado primordial de tomar decisiones respecto a las actividades realizadas lo debe de realizar el director gerente representando la jerarquía de gestión y respalde las actividades que realiza de forma habitual. (p. 5)

Entonces podemos deducir que la planificación indaga en planificar de una manera eficiente a través de técnicas lógicas con el solo propósito de obtener el propósito de una organización.

En un plan de negocio, se da la obligación de establecer ideas que ayude a plantear una ejecución de procesos, de elaboración de estrategias. (importance of business planning, 2018; p. 11)

#### 1.3.1.2. Organización

Cuando se habla de una organización, nos refiere a la estructura organizativa del trabajo y como se constituye, así mismo tener como objetivo en llegar a organizar y optimizar las funciones de los colaboradores, para generar un ambiente favorable para ellos.

Esi, (2017) menciona que para llegar a las decisiones de una compañía se debe de emplear estrategias dinámicas que se permita comprender el objetivo y la misión principal fácilmente. (p. 4)

Según Robbins, Decenzo & Coulter.(2013) nos menciona: "La multitud de una organización toma decisiones y participa en actividades laborales para convertir la(s) meta(s) en una realidad[...]"(p. 4). Por ellos los miembros de una sociedad necesitan un entorno estable que permita cumplir con sus obligaciones y puedan producir juntos para obtener las metas y objetivos de la organización.

Halushchak, O., & Halushchak, M. (2015) recalca que la realización de una organización se encuentra estructurada en las funciones, actividades y recursos de la organización que ayude a direccionar responsabilidades y deberes tanto a los colaboradores como cada área. (p. 232)

Las organizaciones son sistemas sociales, que se generan para el cumplimiento del resultado de objetivos específicos que serían inaccesible en forma individual (Chiavenato, 2011, p. 439). Es decir que dentro de una organización está constituida por colaboradores y funcionarios en la que el propósito de llegar a los objetivos es trabajando en equipo y no de manera individual.

Para crear organizaciones de aprendizaje y pensamiento de por vida, se necesitarán programas de capacitación para el desarrollo profesional. Hoy en día, muchas organizaciones ya han diseñado el plan de estudios de dichos programas. Se debe formar una base de datos que incluya instructores dentro y fuera de la organización. (Keles & Battal, p. 6, 2017).

Nilsen, D., & Curphy, G. J. (2018) para impulsar un trabajo en equipo se da la obligación de no omitir los sistemas de gestión de talento con la contribución de herramientas y llevarlo a la práctica (p. 44)

Bohórquez Arévalo, L. (2016) menciona que en una actual organización continúan elaborando recientes posiciones, pasa afrontar el entorno cambiante, y que es un trabajo arduo en la toma de decisiones caracterizados de altos flujos de información.(p. 15)

#### 1.3.1.3. Dirección

Dentro de la dirección se obtiene todo lo que se viene preparando intercediendo la toma de decisiones, la motivación, por medio de la comunicación, en la que sus principales funciones son las de planificar, organizar, dirigir y controlar todas aquellas actividades que conlleven a realizar un buen desempeño laboral.

Huang, X., & Sultan, R. (2014). Resalta a la dirección como un medio de lugar de trabajo, donde la calidad de las relaciones sociales puede ser directamente acoplada a la promoción profesional para el individuo y el beneficio para la empresa. Por lo tanto, la capacidad de un empleado para entender, y aplicar, las reglas de dirección es de gran importancia (p. 1). Alarcón (2013) menciona que la dirección cuenta con orientación, coordinación e inspección.

Koontzy y Weihrich (2013) nos menciona como el procedimiento de contribuir con las personas de modo que colaborar en las metas organizacionales y la del grupo de trabajo.(p.279), entonces podemos concluir que el autor define la dirección como el proceso en la cual personas se trazan metas individuales como grupales, para un fin común.

#### 1.3.1.4. Control

Dado en una organización luego de generar la etapa de dirección es de suma importancia generar una supervisión adecuada después de la ejecución, ya que en ocasiones no se logra el objetivo propuesto.

The Interplay between Job Control, SOC Strategies &Age in Sustaining Work Ability in a Sample of Administrative Employees. (2019) el control en el trabajo se da la potestad de tomar decisión que tenga relación con la labor y la oportunidad de emplear dichas habilidades (pag.2)

Llorente (2015) resalta que "[...]incluye la realización de los sistemas de acción y la medición de los resultados mediante un sistema de control integrado que realmente las variables del modelo y revise las hipótesis y metas planteadas. "(p.51). El autor nos menciona que se debe implementar indicadores de medición para obtener buenos resultados y sobre todo verificando si en realidad se está ejecutando lo propuesto por los directivos.

Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2014) menciona Se obta de interrogar al colaborador de distinguir los limites de control en el ámbito laboral y familiar que permita detectar factores importantes en las decisiones tomadas (pag.8)

The Interplay between Job Control, SOC Strategies &Age in Sustaining Work Ability in a Sample of Administrative Employees. (2019) señala que el control tiene una función vital en las decisiones ya que se emplea en administrar el tiempo en el trabajo y en lo personal (pag.9)

Eslava(2013) la gestión del control debe dirigir como una sucesión interactivo, multidireccional , que apoye a la gestión sin reemplazarla.[...] como tal proceso se tendrá que disponer de forma sistemática permitiendo dentro del proceso integrado de la gestión empresarial.(p.32). Nos define que para lograr una adecuada gestión de control tendría que relacionarse con el personal, y obtener información de la gestión que se está realizando.

Veintimilla (2014) señala que el control tiene como función global de orientar a la compañía en la ejecución de metas trazadas con la supervisión de indicadores de medición (p. 18).

Silva-Domingo, L. (2015). Menciona que el control permite que la eficiencia reduzca el costo, contando con un diseño que facilite y utiliza una herramienta a través de incentivos.(pag.12)

Por lo tanto, podemos decir que el control viene ser una herramienta dentro de la administración, lo que permitirá detectar irregularidades, así mismo permita que la organización se proyecte a sus metas u objetivo, estando aun en la vanguardia que forme aun un control adecuado.

Ferrer Romero, E. (2018)Las acciones de evaluación y control estratégicas incluyen el desarrollo del indicador clave de rendimiento (KPI), las mediciones de rendimiento y la evaluación comparativa, para determinar si la estrategia elegida está logrando los objetivos de la organización.(p.5)

Cordobés Madueño, M., & Soldevila García, P. (2015) resalta que debe existir un control de por medio en los incentivos que se realizan así como una supervisión previa evitando

posibles conflictos laborales. (pag.27). Alarcón (2013) sostiene que es comprobar los medios de herramientas con la finalidad de que sean efectivos.

### **1.3.2. Clima laboral**

El clima laboral es el medio por el cual se ejecuta la labor diaria, en la que la que el clima ha tomado mayor importancia para el colaborador y que permite que influya en las decisiones u obras que ejecuta. Así mismo cabe recalcar que si no existiera un clima laboral afectaría la productividad de la empresa, generando despidos o renunciaciones voluntarias.

Jiménez, P., Winkler, B., & Dunkl, A. (2017) Establece un entorno laboral donde los colaboradores sean sometidos con respeto y precio sería lo fundamental.(pag.2434)

Es por ello que Interconsulting Bureau (2015) nos menciona: El clima organizacional y la motivación de los colaboradores se relacionan directamente, debido a que si no existe un clima laboral, esto generara que los objetivos no se cumpla generando por consecuencia la falta de interés de los colaboradores. (p.143)

Entonces podemos decir que la mayor importancia en la permanencia de un colaborador hacia una empresa es el clima laboral, ya que se verá reflejado en el trabajo su satisfacción por la empresa y la forma como comprometerse con ella.

Navigating the Activity Based Working Environment – Relationships of Self-Leadership, Autonomy and Information Richness with Cognitive Stress and Performance. (2019) En un entorno laboral que se maneje un ambiente incierto no permitirá generar mayor productividad y tendrá mucha carga laboral.(p. 9)

Según Palma (2004) citado en Huamaní (2017) refiere al clima organizacional como la captación de los colaboradores referente al ámbito donde laboran y que la medida de las funciones, interacciones y otras prácticas que cada miembro tenga con la empresa. (p.27)

Chiavenato (2017) es la calidad o suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, que interviene en el comportamiento. Dentro de una empresa se recomienda tener espacios libres para que el personal interactúe y genera relaciones interpersonales de modo que el trabajador perciba un ambiente agradable y pueda rendir correctamente en sus labores.

Entonces podemos deducir que el clima laboral es la apreciación de los colaboradores tienen con el entorno donde realizan sus actividades diarias, ya que esta característica es de mucha ayuda porque permitirá ver el grado de satisfacción del colaborar y compromiso hacia la empresa.

Thomassen, O. J., Heggen, K., & Strand, R. (2017) señala que el peligro que surge en un ambiente laboral es debido a que estén comprometidos a fuentes externas cuyas sean directamente evaluables. (p. 56)

Mazabel (2015) da mención al clima organizacional que ciertamente esta relacionado a característica de una organización en función a la apreciación y experiencias vividas de los colaboradores (p. 191).

Entonces podemos concluir que dentro de una empresa es necesario una evaluación al rendimiento de los trabajadores, lo cual les permitirá determinar los dificultados que presentan y puedan manejar ese problema y ver la manera de ayudar con el área para un bien común.

Carrillo Montoya, T., & López Leyva, S. (2016) En el lugar de trabajo las personas son reconocidas y por lo tanto establecen las interrelaciones que permiten. Ellos para construir su identidad y tomar una posición en la organización. (p. 5)

Navigating the Activity Based Working Environment – Relationships of Self-Leadership, Autonomy and Information Richness with Cognitive Stress and Performance. Menciona que el control es relevante en un entorno al trabajo ya que es cambiante.(2019, pp. 10-13).

Marchant (2006) define que se asimilan en dos tipos de contexto lo cual se estructura en un conjunto de proceso, objetivos y metas de la organización y por otro lado están las personas, las actitudes, comportamientos y desempeño dentro del trabajo.(p. 216)

Duplák, Hatala, Duplák, Knapčíková & Radchenko (2019) menciona

Que un ambiente laboral se da en dominio dela gestión de trabajo, por factores físicos, estado de progreso, es decir un conjunto de apreciación del entorno laboral. (p. 161)



### 1.3.2.1. Toma de decisiones

La toma de decisiones dentro de una organización se deriva del poder de la razón y el poder de la voluntad, debido que estas dos principales funciones deberían de ir en una sola dirección, así mismo una decisiones acertada genera a mantener una eficiencia organizacional en la que el trabajador se sienta motivado a trabajar.

Botero Pinzón, L. (2017) Estos directivos toman decisiones con base en sus orientaciones cognitivas, procesos de percepción, valores y experiencias, que pueden influir en el desempeño organizacional ( p.272)

Según Robbins (2014) no mencionan que: Al momento de tomar una decisión, las personas del alto directivo no consideran el papel que toma el clima laboral dentro de sus decisiones, así mismo se tiene un rol importante la toma de decisiones sobre todo en las acciones de una organización.(p.120)

Caedona Montoya, R., & Martins, I., & Velásquez Ceballos, H. (2017) es bastante crucial para las organizaciones identificar ideas, saber cómo obtenerlas, evalúe y tome decisiones de inversión para ser utilizadas de la mejor manera al enfrentar una amplia gama de opciones, con la restricción de recursos financieros escasos que cada empresa tiene (p.44).

Brauers, W. K. M. (2018) ) señala que la toma de decisiones en concordancia con a los objetivos definidos, es decir llegar en acuerdo comunes con el grupo de interesados en un preciso momento, lo que podría conducir a un conflicto (pag.242)

En conclusión el autor nos define que al momento de tomar decisiones importantes dentro de la empresa considere también el clima laboral que este percibirá, ya que de esta manera evitará generar una posible rotación de personal y tiempo de capacitación.

Lan Wu, & Law, S. (2017) Contar con la habilidad de convencer a los directivos es fundamental debido a que accede a la cooperación y toma de decisiones. (pag.108)

Galli, L. (2019) menciona que hasta la fecha las micro y macro empresas alternan decisiones de gestión con ciertas afirmaciones que ponen en juicio las prácticas relacionadas con la compañía. (pag.1)

Schermerhorn (2013) nos menciona que [...] es aquel que proporcione una decisión oportuna y de calidad, y con la que las personas involucradas en su implementación están

altamente comprometidas."[...] las decisiones en equipo aumenta también la comprensión y aceptación de los resultados de parte de los miembros[...] (p.172). Según el autor la toma de decisiones dentro de una organización genera un compromiso de manera individual para el trabajador, es por ello que se recomienda que en los trabajos en grupos se realizan tomas de decisiones difíciles que a los largo generan resultados productivos y sobre todo generan estabilidad y relaciones por parte de los miembros.

Estudando a Competência dos Líderes; Business Decision Making: Studying the Competence of Leaders. (2018) Señala que Para conducir una óptima organización tienden a enfrentarse amenazas y una serie de desafíos, en la que resalta el rol de la toma de decisiones que es dirigida por los jefes empresariales que determinan futuro de la compañía (p.2).

Stocker, F., & Guedes Villar, E., & De Déa Roglio, K., & Abib, G. (2018) menciona que es un proceso en la que las toma de decisiones lo realizan los gerentes ya que deben de evaluar posibles alternativas y tomar una opción sobre otras contando con ciertos criterios específicos..(p. 2)

#### 1.3.2.2. Trabajo en equipo

Es la disposición de poder ayudar y participar con los demás, y ser parte de un grupo y de trabajar juntos en la misma dirección, con objetivos y metas comunes, lo contrario a hacerlo de manera personal y competitivamente. Para que esta competición sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es pertinente que, él ocupe el puesto sea parte del grupo que funcione en equipo. Equipo, en su concepto más amplio es una porción de personas que se empeñan a cumplir dichos procesos, tareas, actividades y funciones. (Alles, 2015).

Eads, D. (2017). Un trabajo en equipo despeja ciertas habilidades y estrategias de interacción que beneficia a que organización se vuelva más rentable y significativa.(pag.3)

Letcher, M. (2018) Señala que Una alternativa para desarrollar mejor el trabajo en equipo es el compromiso para poder mejorar el ambiente laboral que ayude a valorar y estimule las relaciones interpersonales.(p.28)

Interconsulting Bureau (2015) nos mencionan que los equipos de trabajo nos permitirán optimizar resultados individuales grupales, sobre todo cuando requieren utilizar todas las habilidades, conocimientos. (p.141)

El trabajo en equipo viene siendo relacionado con la práctica colaborativa debido a que no se proporcionan herramientas que ayuden a mejorar el acceso de calidad, es por ello que se da la necesidad que trabajen entre sí para ser más productivos. (Peduzzi, & Fernandes, 2018, p. 1526- 2)

Según el especialista Katzenbach (2015) el trabajo en equipo puede referirse al grupo de personas con capacidades intelectuales, resultado en la que todos deseen cumplir un mismo objetivo y un planteamiento común, así mismo contar con una responsabilidad mutua compartida. (p.54). Entonces se refiere al trabajo de personas excelentemente organizadas, cada uno de ellos con sus respectivas responsabilidades y tareas bien establecidas, bajo el liderazgo correspondiente que los guíara hacia la dirección correcta.

Hwang. (2018) En el estudio realizado recomiendan que al momento de aplicar el trabajo en equipo se deben encontrar en la plena disposición de estar motivados para que resulte el grado de eficacia en el equipo. (p.161).

### 1.3.2.3. Comunicación

La comunicación dentro de una organización es un medio esencial ya que permitirá medir el grado de clima laboral y esto posibilitará acceder a vínculos amicales y contar con relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Sarin, V. (2018) Debido a existen diferencias entre áreas de trabajo con personal de diferentes temperamentos, es fundamental aplicar la comunicación interpersonal en un ambiente laboral para que asegurar que cada cargo no se vea expuesto por factores externos. (p. 2-3).

Fernández (2012) nos manifiesta que manteniendo el uso de medios de comunicación generará buenas relaciones con el grupo de trabajo lo que permitirá estar al tanto de la información que se maneja de manera interna, lo que proporcionará tener motivado al personal en la medida de contribuir en los resultados de los objetivos de la organización.

(p.12); es decir, que todos los trabajadores debemos tener una comunicación fluida y asertiva con nuestros compañeros de trabajo.

Bergman, Dellve & Skagert (2016). De acuerdo con los participantes de una empresa tanto colaboradores como gerentes tiene como finalidad que exista una comunicación fluida y permita recepcionar la información para cada área que permita tener el dominio para la toma de decisiones. (pag.537)

Se afirma que toda la comunicación integrada a una compañía conlleva al proceso principal que es la gestión, es por ello que se dice que es una habilidad fundamental que debe contar dichos gerentes para que sea más eficaz el trabajo. (Doležalová, 2016,p. 2)

Koontz y weihrich (2013) mencionan que: En la actualidad los medios para que llegue la información es de manera activa dentro de la organización. Incluso una corta detención en una línea de producción de rápido crecimiento resulta muy costosa en términos de producción perdida. Es por ello que recomienda que alguna dificultad que se presenta en la producción lo comunique enseguida para repararlo. (pp. 340-341). En conclusión podemos decir que por medio de la comunicación permitirá ser un instrumento muy útil para la producción de la empresa ya que permitirá enmendar y solucionar dificultades que se puedan presentar a diario.

La función vital de la comunicación interpersonal es reforzar los entendimientos explícitos sobre los miembros de un trabajo en equipo, ya que permite generar un fuerte vínculo social en el entorno. (Parsells ,2017, p.48).

#### 1.3.2.4. Compromiso

El significado del compromiso organizacional se relaciona inmediatamente con las actitudes y conductas de los colaboradores lo que permite establecer las metas, valores y, reduciendo el ausentismo y la baja rotación de personal.

En este compromiso, la persona satisface sus necesidades esencialmente las psicológicas, lo que estimula el apego emocional y la identificación social con la organización ( Lam y Liu, 2014).

Se entiende por compromiso organizacional son las actitudes de los miembros de una organización que demuestran su felicidad por ser parte de la organización en la que laboran. (Hellriegel, 2014).

Es el vínculo relativamente fuerte que crea la persona con la organización ,es decir una identidad que permita generar ánimo y clima dentro de ella que ayude a cumplir eficazmente su labor.( Balanescu,2017,p. 325).

Cuesta Santos, A. (2015). Se refiere al “compromiso” de que no se trata solo de la búsqueda de una mayor rentabilidad, sino también a través de la reciprocidad empleado-organización, indicada. Por “confianza mutua”, se encuentra la búsqueda de los legítimos intereses de los empleados, es decir, también incluye el aspecto humano, el humano, desarrollo, expresado en el aumento de la autoestima, la dignidad y la implicación psicológica.(p.4)

Un colaborador con índice de satisfacción permitirá promover el compromiso organizacional, como resultado de sobresalir y obtener relaciones interpersonales dentro de la organización.( Da Silva, Rivera ,Dos-Santos, & de Lima 2018, p.402)

Es la capacidad de sentimiento como propio el (los) objetivo (s) de la organización. Favoreciendo las decisiones por completo con alcanzar aquellos objetivos comunes. [...] Controlar la postura en marcha de las acciones convenidas. Cumplir con sus compromisos, tanto en lo personal como profesional (Alles, 2015, p. 11).El éxito de una empresa se determina por el grado de compromiso que tienen los colaboradores con esta, para ello son muchas determinaciones por las que se diferencian como el salario, los beneficios como trabajador que garantice abarcar la falta de (satisfacción, mejoramiento de capacidades, integración y buena posición económica) brindándole beneficio al colaborador.

Olaajo, P. O., Oyeboade, J. A., & Gbotosho, A. S. (2017). Señalan que : La motivación laboral y el compromiso laboral ha sido considerable en la representación de una organización, debido a que los directivos afirman que los objetivos son imposibles de realizar si no existe de por medio el compromiso de los miembros de la organización.(p. 55)

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso es una orientación psicológica que representa la conexión que tiene el empleado con la empresa y lo que determina en la decisión de continuar o no con la relación laboral (pp.61-98).

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### **1.4.1 Problema general:**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019?

##### **1.4.2 Problemas específicos:**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Dicha investigación tiene como objetivo analizar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral en los colaboradores del INABIF, ya que toda gestión administrativa se debería manejar adecuadamente la planificación, organización, dirección y control es primordial, ya que a través de ella se ve reflejado la interacción y relación que se maneja con el personal.

Desarrollar una buena gestión administrativa dentro de una entidad pública comunicación sería ventaja para la institución y para los mismos colaboradores porque les ayudará a desarrollar mejor su trabajo y a la institución concretar sus planes, mejor aun cuando la gestión administrativa es adecuada y accesible para los diferentes niveles jerárquicos, es muy importante la aplicación de una apropiada comunicación entre todos los

miembros de la organización cualquiera sea el puesto ya que ayudará crear un ambiente de trabajo excelente y colaborativo de compañerismo y empatía , pues al no manejarse una apropiada gestión administrativa no se desarrollara una buena gestión de sus colaboradores y creará desmotivación, haciéndolos migrar y buscar un lugar cómodo donde trabajar y se sientan bien.

En esta investigación se llevó a cabo dentro de la Institución Nacional para el Bienestar Familiar, se entregará a los colaboradores cuestionarios, para la recolección de datos primarios que necesitamos para nuestra investigación. Así contribuiremos compartiendo los resultados obtenidos e información que ayude al crecimiento de dicha institución, en este factor tan importante que es el humano; así material de ayuda y consulta para los futuros profesionales, comunicadores y otras instituciones que deseen investigar sobre el tema e incrementar de manera efectiva su gestión administrativa y su clima laboral

Finalmente, para lograr los objetivos del presente estudio se realizará las técnicas de investigación, tales como: la encuesta. Con ello se pretenderá conocer el nivel de conocimiento que tienen los colaboradores para identificar los posibles riesgos y saber cómo comunicárselo a las personas correctas, de tal manera el director de dicha institución sabrá manejar mejor una solución ante cada uno de estos problemas. Luego de ello, se mejorarán las condiciones de trabajo y hará de la institución un buen lugar para laborar. Por ende, esta investigación lleva una justificación válida, ya que, mejorará la situación actual de la Institución. Nacional para el bienestar familiar, Callao 2019.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

Existe relación entre la gestión administrativa y el clima Laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

Existe relación entre la planificación y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019

Existe relación entre la organización y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019

Existe relación entre la dirección y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019

Existe relación entre el control y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019

## **1.7. Objetivo**

### **1.7.1. Objetivo general**

Describir la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación que existe entre la planificación y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019

Identificar la relación que existe entre la organización y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019

Identificar la relación que existe entre la dirección y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019

Identificar la relación que existe entre control y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019.



## **II. MÉTODO**

## **2.1 Tipo y Diseño de Investigación**

### **2.1.1. Enfoque de investigación**

Dicho estudio fue de enfoque cuantitativo porque se caracteriza por recoger y analizar datos numéricos obtenidos en las variables.

### **2.1.2 Tipo de Investigación**

El tipo de estudio del presente trabajo es aplicado, Rodríguez (2005), la “investigación aplicada también denominada activa o dinámica depende de sus descubrimientos y aporte teóricos, esta es aplicada a problemas concretos. Esta investigación se dirige a una utilización inmediata y no al desarrollo de teorías” (p. 23).

### **2.1.3. Nivel de Investigación**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), indica que los esbozos transaccionales correlacional relatan el vínculo entre ambas o más categorías, definiciones, variables, buscando la analogía causa efecto.

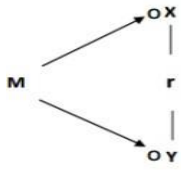
Esta investigación fue de nivel correlacional debido a que se espera establecer el nivel que existe entre las variables de la gestión administrativa y el clima laboral debido a que una puede experimentar algún cambio facultando anticiparse el cómo será el comportamiento de la otra por los cambios que sufra.

### **2.1.4. Diseño**

No experimental: según Hernández, Fernández y Baptista (2014) determinan que se realiza sin adular a propósito dichas variables y se observa tal como se dan en su entorno real (p.152).

Entonces podemos decir que dicha investigación es no experimental a causa de que se realizó sin la adular las variables, en las que solo se observó en su entorno natural para que luego analizarlos y poder determinar el dominio entre ambas variables, así mismo según su ubicación temporal, la clasificación fue transversal por que se recopilieron los datos en un momento único.

Esquema de diseño



Dónde :

M= muestra sujeto de estudio

OX: Gestión administrativa

OY: Clima Laboral

R: Pretender ser la relación entre ambas variables

## **2.2. Variables, Operacionalización**

**V 1: Gestión Administrativa**

**V 2: Clima Laboral**

**Tabla 1: cuadro de operacionalización de la variable: Gestión administrativa**

Matriz de Operacionalización					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	Según, Yámbar (2013) resalta la planificación, la organización de funciones, manejo de recursos económicos, de personal y de la información	La variable de Gestión Administrativa se medirá mediante las dimensiones planificación, organización, dirección y control en una encuesta estructurado por 20 preguntas.	Planificación	Nivel de conocimiento de un plan operacional	Ordinal
				Grado de objetivos estratégicos	
				Nivel de conocimiento de la visión y Misión	
			Organización	Operatividad de trabajo en equipo	
				Nivel de distribución de funciones	
				Nivel de conocimiento de las actividades	
			Dirección	Grado de capacitación de personal	
				Ejecución de funciones	
				Percepción de la selección de personal	
			Control	Monitoreo de desempeño	
				Apreciación de funciones	
				Evaluación de resultados	

**Tabla 2: cuadro de operacionalización de la variable: clima laboral**

Matriz de Operacionalización				
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima Laboral	Carrillo Montoya, T., & López Leyva, S. (2016) En el lugar de trabajo las personas son reconocidas y por lo tanto establecen las interrelaciones que permiten. Ellos para construir su identidad y tomar una posición en la organización. (p. 5)	La variable de clima laboral se medirá mediante las dimensiones toma de decisiones, trabajo en equipo, comunicación y compromiso en una encuesta estructurado por 21 preguntas.	Toma de decisiones	Apreciación de competencias
				Grado de mejora continua
				Grado de decisiones operativas
			Trabajo en equipo	Nivel de integración
				Nivel de motivación
				Grado de asertividad
			Comunicación	Nivel manejo de relaciones Interpersonales
				Grado de empatía
			Compromiso	Grado de responsabilidad en el trabajo
				Nivel de identificación con la institución

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1. Población:**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los habitantes son definidos como el número total de elementos o personas que poseen ciertas características análogas de las que se debe hacer deducción.

La población estuvo constituida por 45 colaboradores del INABIF, Callao 2019 en condición de CAS (Contrato administrativo de servicios) y terceros, constituido por (interconsultas: enfermeras y licenciadas).

### **2.3.2 Muestra:**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010): “en las muestras no probabilísticas, la selección de los individuos no depende de la probabilidad, si no del origen que lleva relación con las características de la investigación o de quien las genera” (p.176).

Es decir que el tamaño de la muestra de dicho estudio no fue determinado por una formula estadística debido a que el tamaño es igual al de la población en estudio, es decir que la muestra es igual a 45 colaboradores del INABIF.

### **2.3.3. Muestreo:**

Según Malhotra (2004) “El muestreo es uno de los factores de un estudio de investigación., debido que es acceso de la información y sobre todo a la cantidad (p.153).

La investigación presento con una población reducida y accesible para la recolección de datos , es por ello que la cantidad toda nuestra población es la misma que nuestra muestra, denominada por conveniencia debido al acceso a la información y al escenario específico.

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

La técnica para la recolección de datos en la investigación fue de emplear la encuesta, donde se utilizará como herramienta el cuestionario que estará constituido por 41 preguntas, utilizando la escala de Likert.

**Técnica:** Realizaremos una encuesta a nuestra muestra (45 colaboradores del Inabif).

**Instrumento:** Emplearemos en nuestra encuesta el cuestionario tipo Likert

El formato de un típico elemento de Likert con 5 niveles de respuesta sería:

- Nunca = 1
- Casi Nunca = 2
- Algunas veces = 3
- Casi siempre = 4
- Siempre = 5

#### 2.4.1. Confiabilidad y Validez

- **Validez**

El cuestionario se sometió a evaluación por criterio de expertos, con un formato de validación.

El proceso de validación del contenido que se utilizó para el instrumento fue sujeto a la aprobación por juicio de expertos en la materia y en su contenido, previo de su aplicación.

#### Formula de coeficiente de validación

$$C = \frac{\sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^k X_{ij}}{c * k} \%$$

*Tabla 3 Validación por juicio de expertos Variable*

*Gestión Administrativa*

<b>Variable 1: Gestión Administrativa</b>				
<b>CRITERIOS</b>	<b>EXP. 01</b>	<b>EXP. 02</b>	<b>EXP. 03</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Claridad</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Objetividad</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Pertenencia</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Actualidad</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Organización</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Suficiencia</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Intencionalidad</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Consistencia</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Coherencia</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Metodología</b>	85%	85%	85%	255%
<i>Fuente: Elaboración propia</i>			<b>TOTAL</b>	2550%
			<b>CV</b>	85%

Dónde:

CV: Coeficiente de validación

Xij: Valoración del criterio “i”, por el experto “j”

C: N° de criterios

K: N° de expertos que validan

Se integró valores por cada especialista, de acuerdo a criterios del formato, luego de ello se suma el puntaje de los tres jueces y se divide entre el total de puntajes colocados para obtener como resultado el coeficiente de validación.

La validez promedio del instrumento por juicio de expertos en la variable Gestión administrativa es de 85%, obteniendo una calificación excelente (81% - 100%).



**Tabla 4 Validación por juicio de expertos Clima Laboral**

<b>Variable 2: Clima Laboral</b>				
<b>CRITERIOS</b>	<b>EXP. 01</b>	<b>EXP. 02</b>	<b>EXP. 03</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Claridad</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Objetividad</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Pertinencia</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Actualidad</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Organización</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Suficiencia</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Intencionalidad</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Consistencia</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Coherencia</b>	85%	85%	85%	255%
<b>Metodología</b>	85%	85%	85%	255%
<i>Fuente: Elaboración propia</i>			<b>TOTAL</b>	2550%
			<b>CV</b>	85%

La validez promedio del instrumento por juicio de expertos en la variable Clima laboral es de 85%, obteniendo una calificación excelente (81% - 100%).

A continuación, se presenta el grado y el nombre de los tres expertos que participaron cordialmente en la validación del instrumento.

**Tabla 5 Nombre de expertos en ambas variables**

<b>Grado y Nombre</b>	
Experto N°1	Mg. Villar Castillo, Freddy
Experto N°2	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel
Experto N°3	Dr. Rodríguez Cribilleros, Rosario

*Fuente: Elaboración propia*

## Confiabilidad

Galindo, E. (2017): menciona que es el grado de confianza lo que nos permitirá definir si aceptar los resultados obtenidos por un investigador basado en los medios utilizados para ejecutar el estudio”

Se realizó una muestra piloto para obtener el alfa de Cronbach, midiendo la consistencia interna de las preguntas planteadas.

CRITERIO DE CONFIABILIDAD VALORES:
No es confiable = -1 a 0
Baja confiabilidad = 0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad = 0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad = 0.76 a 0.89
Alta confiabilidad = 0.9 a 1

*Fuente: Hernández et al.(2014, p. 2017)*

**Tabla 6: Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach global**

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
,735		41	

El alfa de Cronbach arroja como resultado, un valor de 0,735 lo cual significa que el cuestionario es moderada confiable y está listo para ser aplicado a la muestra total obtenida

**Tabla 7 : Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach cuestionario variable 1**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,585	20

El alfa de Cronbach, de la primera variable (Gestión Administrativa), arroja un valor de 0,585 lo cual indica que el cuestionario tiene una moderada confiabilidad y estaría listo para su aplicación a la muestra total

**Tabla 8 : Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach cuestionario variable 2**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	21

El alfa de Cronbach, de la segunda variable (Clima Laboral), arroja un valor de 0,867 lo cual indica que el cuestionario tiene una fuerte confiabilidad y estaría listo para su aplicación a la muestra total

## **2.5. Procedimiento**

El cuestionario se realizó con la participación de 45 colaboradores, El análisis que se empleó dentro de los datos es el estadístico, dado que se está aplicando el cuestionario como instrumento para la variable 1: Gestión Administrativa y la variable 2: Clima laboral que está conformado por 45 preguntas utilizando la escala de Likert, ya culminada la información recopilada se procede a ingresar los datos a una tabla de Excel, donde se ingresaran los datos al programa IMB SPSS V.25, para determinar la confiabilidad del instrumento, a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

## **2.6. Método de Análisis de Datos**

- Aplicación de encuestas
- Organización de la recolección de datos
- Registrar en la base de datos del Excel
- Procesamiento en el spss25
- Presentación de datos en tablas y figuras
- Contratación de hipótesis (coeficiente de spearman)

### **2.6.1. Análisis descriptivos**

Para hallar las tablas y gráficas descriptivas se hará uso del Software IBM SPSS Statistics 25 y Excel, lo que nos ayudara a observar las variables y su comportamiento en cada escenario.

### **2.6.2. Análisis inferencial**

Nos permitirá hacer inferencia acerca de las características de los individuos a partir de la muestra, la contratación de la hipótesis a través del Spearman debido a que son variables cualitativas con estadístico no paramétrico con escala ordinal, así mismo según los resultados obtenidos en la hipótesis, si se acepta o se rechaza dicho evento.

## **2.7. Aspectos éticos**

La presente investigación muestra un estudio de investigación voluntaria, con la aprobación y permiso del Instituto Nacional para el bienestar familiar - Callao, recolectar datos a través de la encuesta y luego analizarlos con la ayuda del Software SPSS 25. Los resultados que se obtengan en nuestra investigación serán realizados de manera ética, es decir, guiados por principios que fomenten plena confianza en la validez de nuestro proyecto.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Caracterización de la muestra

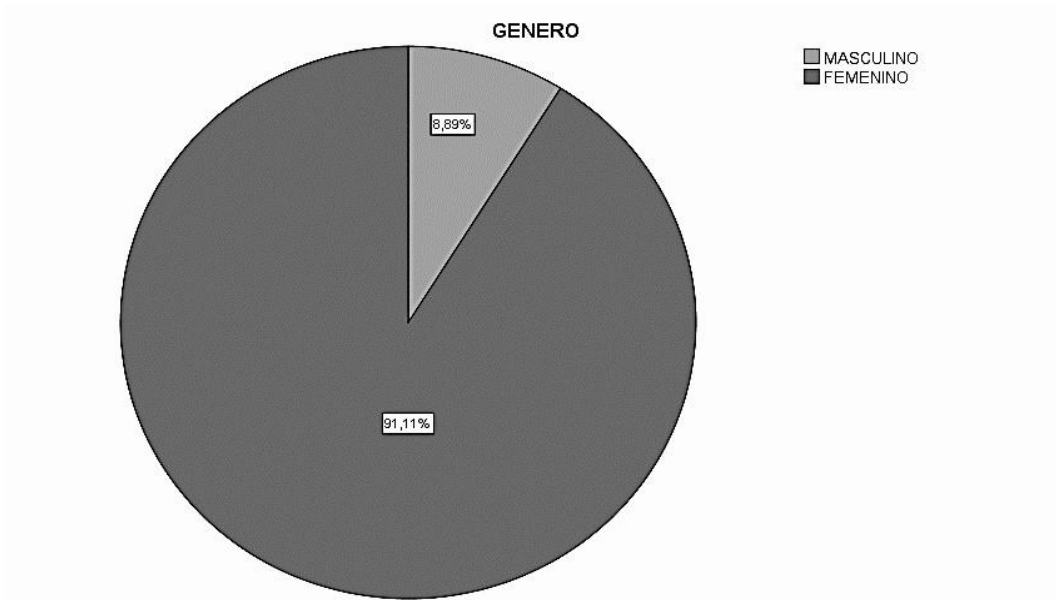


Figura 1. Género de los encuestados

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Laboral

De los presentes encuestados son, un 91,11% son mujeres y 8,89% son varones.

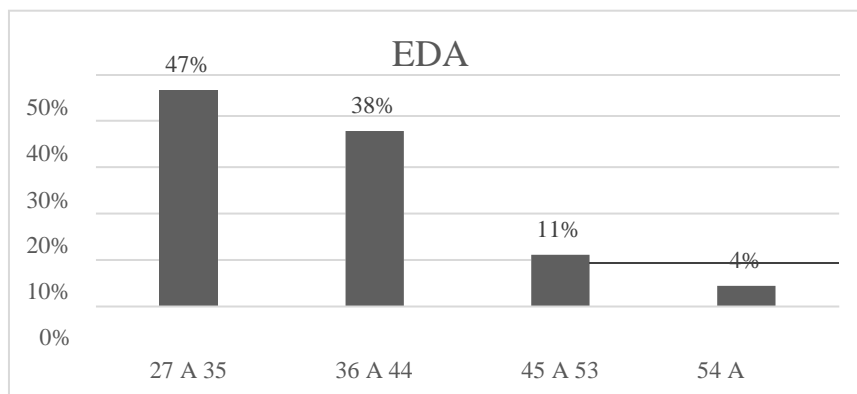
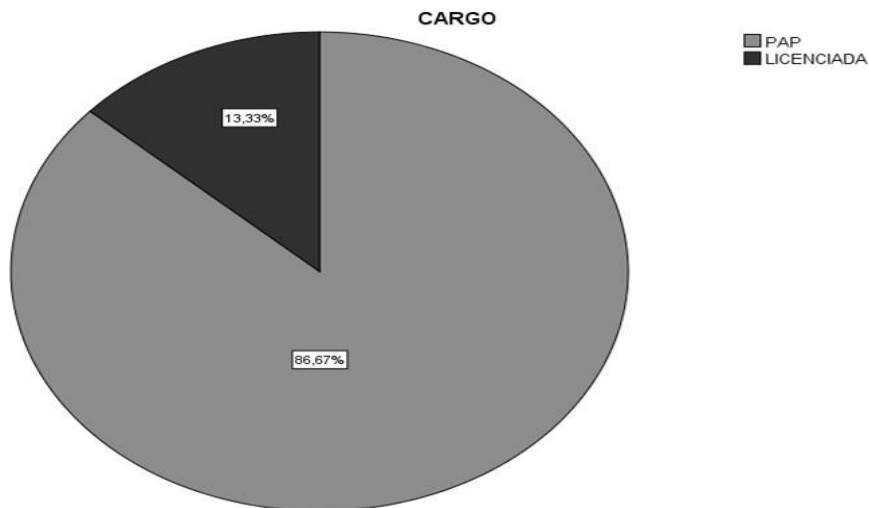


Figura 2. Edad de encuestados

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Laboral

Del total de encuestados a partir de 27 a 35 años hay un promedio 47% encuestados con esta edad, de 36 a 44 años cuentan con 38% de esta edad los encuestados, 45 a 53 años

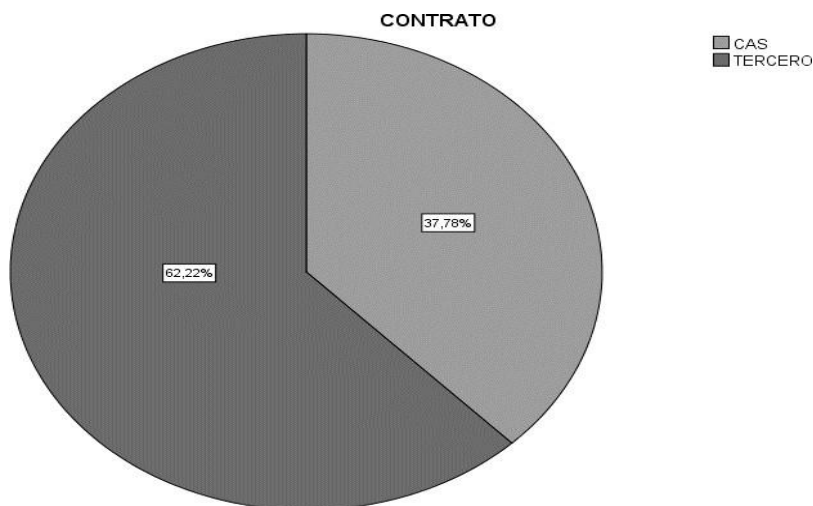
hay un promedio de 11% encuestados con esta edad y por ultimo de 54 a más hay un promedio del 4% con esta de encuestados.



*Figura 3. Cargo de los encuestados*

*Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Laboral*

Del total de encuestados, el 86,67% son licenciadas y el restante que es 13,33% son enfermeras catalogadas como PAP.



*Figura 4. Contrato de encuestados*

*Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Laboral*

Del total de encuestados, el 62,22% cuentan con modalidad de contrato de terceros y el 37,78% cuentan con modalidad de contrato Cas.

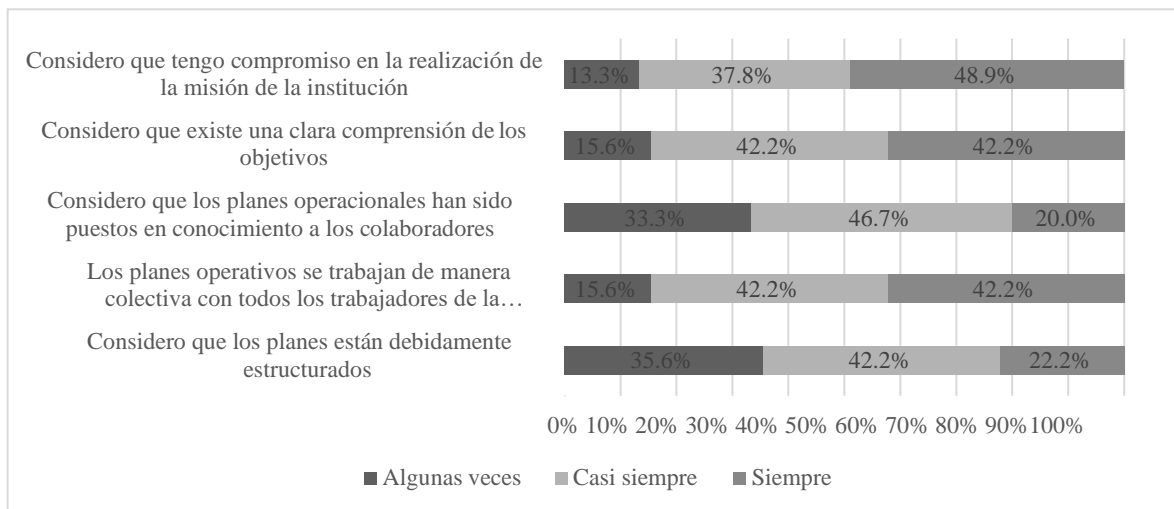


Figura 5. Estadístico Descriptivo de la Planificación

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Laboral

En la dimensión Planificación se puede visualizar que el 48.9% de los encuestados consideran que siempre tienen el compromiso en la realización de la misión de la institución, sin embargo un 35,6% respondieron que algunas veces consideran que los planes están debidamente estructurados.

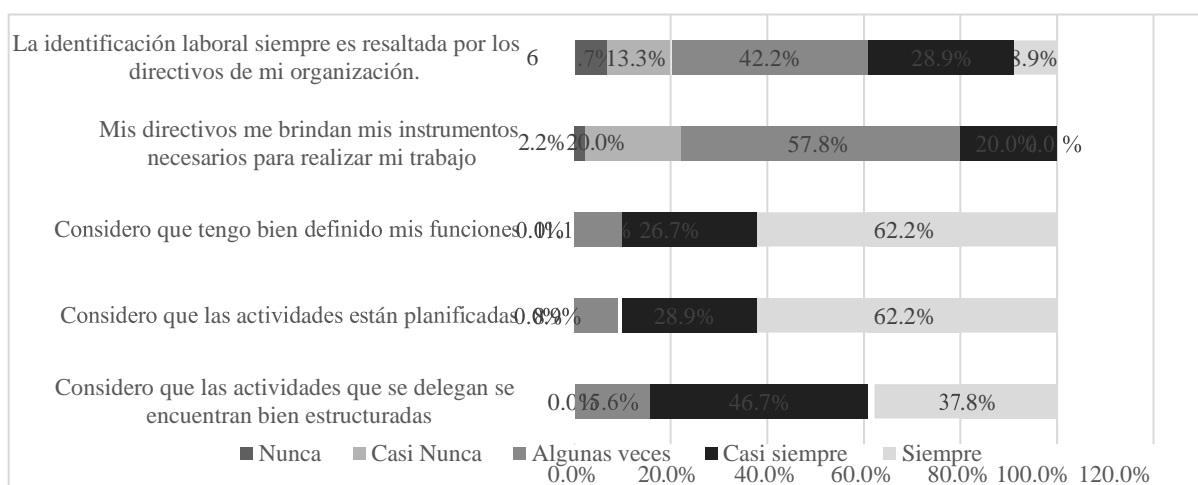


Figura 6. Estadístico Descriptivo de la Organización

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Laboral



En la dimensión organización se puede observar que el 62,2% de los encuestados prefieren que siempre tienen bien definidas las funciones así mismo consideran que las actividades se encuentra bien planificadas, sin embargo existe un 20,0% consideran que los directivos no brindan los instrumentos. necesarios para realizar su labor diario

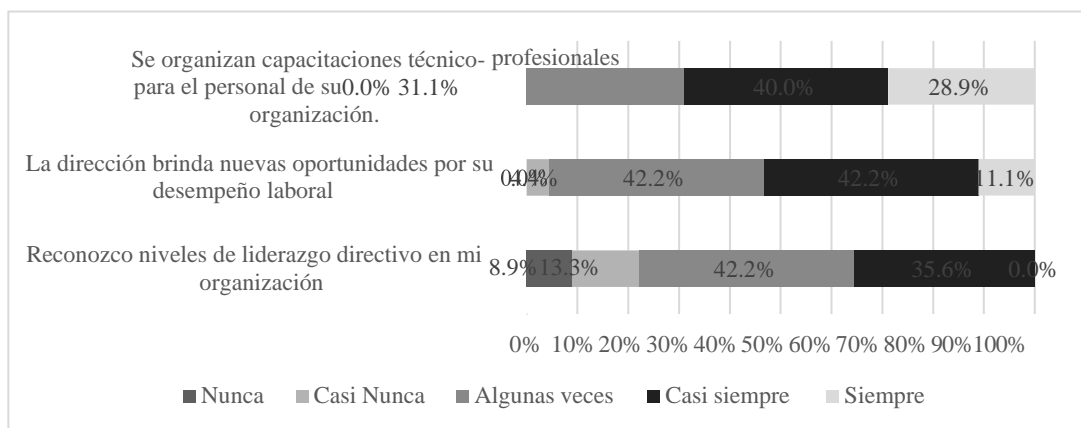


Figura 7. Estadístico Descriptivo de la Dirección

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Laboral

Según el gráfico mostrado de la dimensión Dirección, los resultados obtenidos se muestra que un 42.2% de los encuestados considera que algunas veces se brindan nuevas oportunidades por el buen desempeño laboral, así como reconocer niveles de liderazgo directivo dentro de la organización, así mismo se detectó que un 13.3% menciona que casi nunca reconocen niveles de liderazgo directivo dentro de la institución.

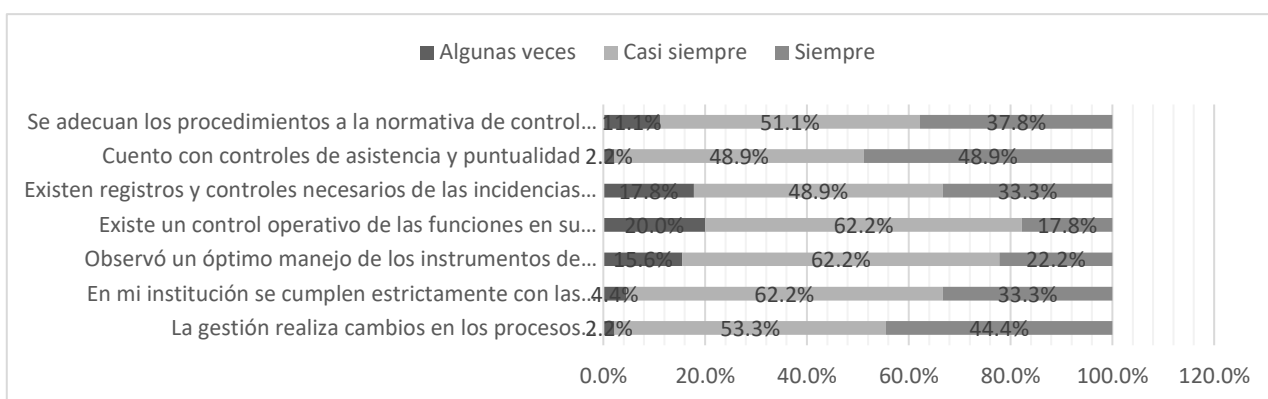


Figura 8. Estadístico Descriptivo de la Control

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Laboral

Según la dimensión Control, respecto a los datos obtenidos a través de la encuesta se visualiza que 62.2% considera que casi siempre existe un control operativo de las funciones, así como el cumplimiento de las políticas e lineamientos dentro de la institución, así mismo un 17.8% consideran que algunas veces cuentan con registros de incidencias del personal y del cumplimiento de las obligaciones laborales.

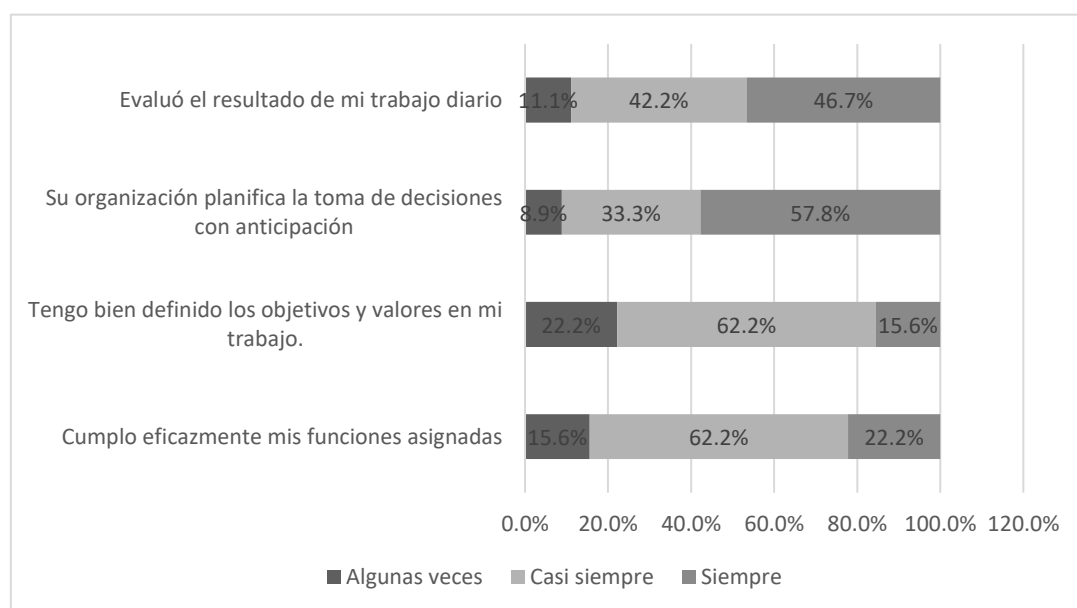
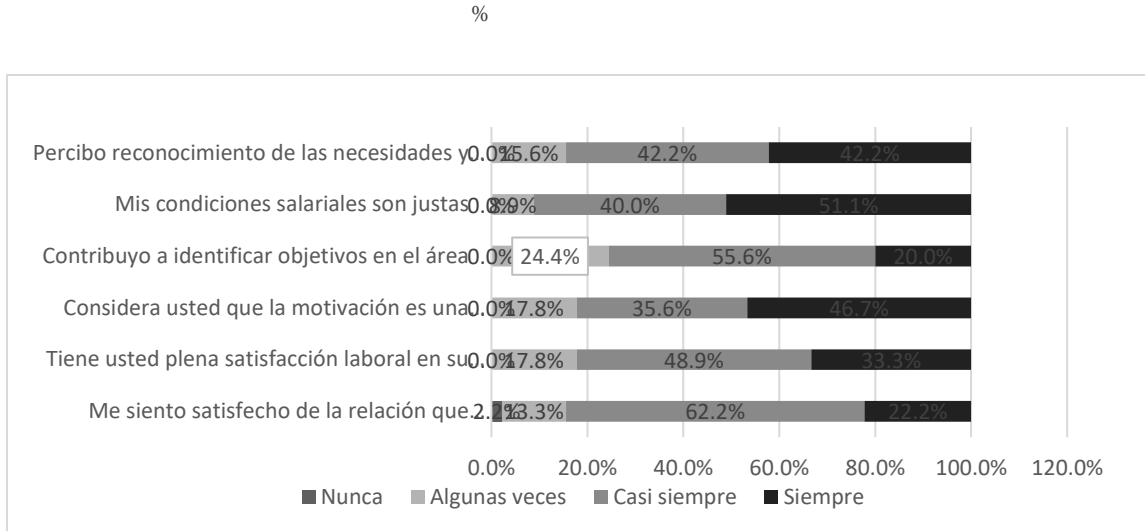


Figura 9. Estadístico Descriptivo de la Toma de Decisiones

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Laboral

Según la dimensión Toma de decisiones, se visualiza que el 62.2% de los encuestados

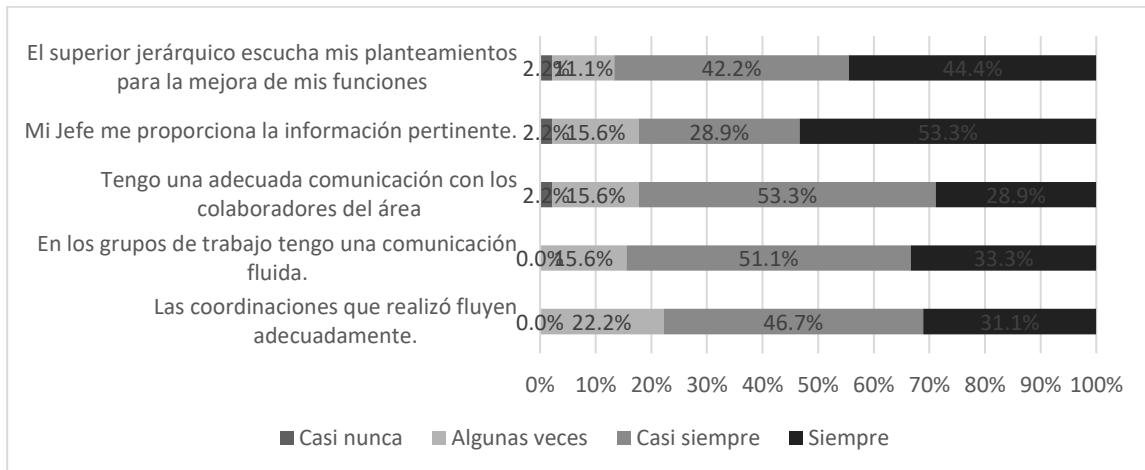
consideran que casi siempre tiene definidos los objetivos valores de su trabajo, así como el cumplimiento eficaz de sus funciones, sin embargo un 11.1% considera que algunas veces se autoevalúa el resultado de su trabajo diario.



**Figura 10. Estadístico Descriptivo de la Trabajo en Equipo**

*Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Laboral*

Según la dimensión de Trabajo en equipo, se observa que el 62.2% de encuestados consideran casi siempre sienten satisfacción de la relación que existe entre sus compañeros , sin embargo un 24.4% consideran que algunas veces cooperan a identificar los objetivos del área.



**Figura 11 Estadístico Descriptivo de la Comunicación**

*Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Laboral*

Según la comunicación, los resultados obtenidos a través de la encuestados mencionan

que un 53.3% considera siempre su jefe le proporciona información pertinente, sin embargo un 22.2% consideran que algunas veces se realizan adecuadamente las coordinaciones en sus actividades.

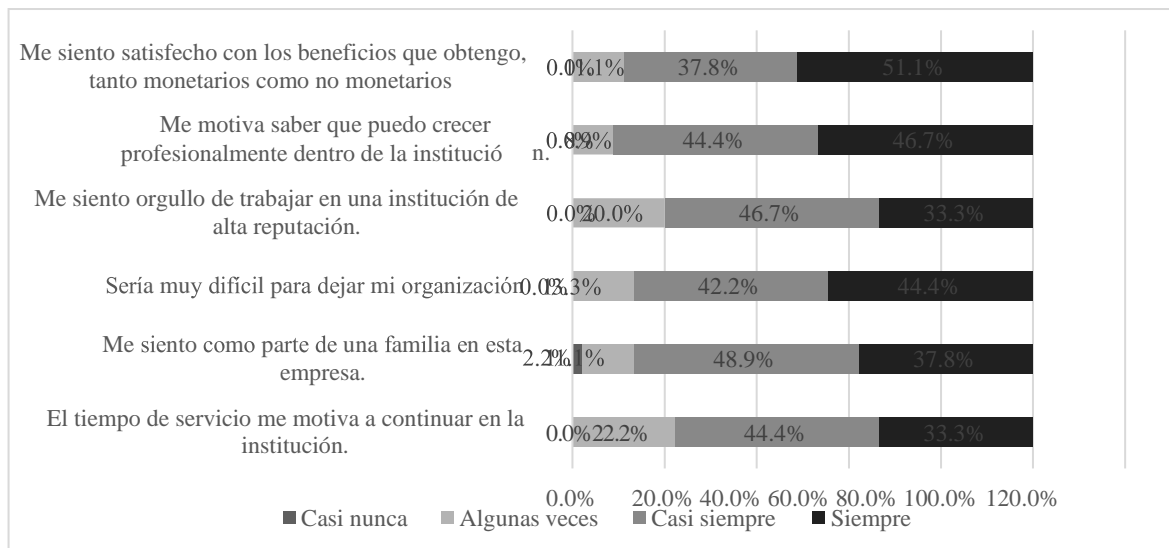


Figura 12. Estadístico Descriptivo de la Compromiso

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Clima Laboral

Según la dimensión Compromiso, de acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta un 51.1% considera que siempre se sienten satisfechos con los beneficios que la institución le brinda , así mismo un 22.2% considera que algunas veces le motiva el tiempo de servicio para poder continuar dentro de la institución.

### 3.2. Contratación de hipótesis

Analizado e interpretado los datos estadísticos recolectados a los colaboradores del Inabif Callao 2019 , es necesario realizar la prueba de hipótesis, para hallar dicho cálculo se utilizó la Prueba de Spearman.

Tabla 9

Escala de coeficiente de Correlación:

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

*Fuente: Hernández, Fernández y Bautista(2014,p.305)*

### 3.2.1. Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis entre Gestión Administrativa y Clima Laboral

H0: No existe relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019

H1: Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 10: Prueba de hipótesis correlacional entre Gestión Administrativa y Clima Laboral**

Correlaciones

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA		CLIMA LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	de 1,000	-,139
		Sig. (bilateral)	.	,361
		N	45	45
	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	de -,160	1,000
		Sig. (bilateral)	,293	.
		N	45	45

**Interpretación:**

Considerando la primera hipótesis específica planteada, se ha procedido a realizar el análisis correspondiente en base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada, utilizando el software del SPSS 25.

En la tabla N°10 se observa que el valor de Sig. (Bilateral) en equivalente 0,361 , es decir que el valor de significancia es mayor al valor a 0.05.

Por lo tanto, podemos deducir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Es decir no existe relación entre la Gestión Administrativa y el clima laboral.

**3.2.2. Prueba de hipótesis específica**

3.2.2.1. Prueba de hipótesis correlacional entre Planificación y Clima Laboral

H0: No existe relación entre la Planificación y el Clima Laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019

H1: Existe relación entre la Planificación y el Clima Laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019

**Tabla 11: Prueba de hipótesis correlacional entre Planificación y Clima Laboral**

Correlaciones

		PLANIFICACIÓN	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,977
		N	45
PLANIFICACIÓN		Coefficiente de correlación	-,004
		Sig. (bilateral)	,977
		N	45
CLIMA LABORAL		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,977
		N	45

**Interpretación:**

Considerando la primera hipótesis específica planteada, se ha procedido a realizar el análisis correspondiente en base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada, utilizando el software del SPSS 25.

En la tabla 11 se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0,977, es decir que el valor de significancia es mayor al valor a 0.05.

Por lo tanto, podemos deducir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Es decir no existe relación entre planificación y clima laboral.

**3.2.2.2. Prueba de hipótesis correlacional entre Organización y clima laboral**

H0: No existe relación entre La Organización y el clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019

H1: Existe relación entre La Organización y el clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019

Estrategia de prueba:

Si el valor Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 12: Prueba de hipótesis correlacional entre Organización y el Clima laboral**

Correlaciones

		ORGANIZACIÓN		CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	de 1,000	-,153
		Sig. (bilateral)	.	,317
		N	45	45
	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	de -,153	1,000
		Sig. (bilateral)	,317	.
		N	45	45

**Interpretación:**

Considerando la primera hipótesis específica planteada, se ha procedido a realizar el análisis correspondiente en base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada, utilizando el software del SPSS 25.

En la tabla 12 se observa que el valor de Sig. (Bilateral) en equivalente 0,317, es decir que el valor de significancia es mayor al valor a 0.05.

Por lo tanto, podemos deducir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Es decir que no existe relación entre la Organización y el Clima Laboral.

**3.2.2.3. Prueba de hipótesis correlacional entre Dirección y clima laboral**

H0: No existe relación entre Dirección y clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019

H1: Existe relación entre Dirección y clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019

**Estrategia de prueba:**

Si el valor Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.



Si el valor Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 13: Prueba de hipótesis correlacional entre Dirección y Clima laboral**

Correlaciones

		DIRECCIÓN		CLIMA LABORAL
Rho de <i>Spearman</i>	DIRECCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	-,109
		Sig. (bilateral)	.	,477
		N	45	45
	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	-,109	1,000
		Sig. (bilateral)	,477	.
		N	45	45

### Interpretación:

Considerando la tercera hipótesis específica planteada, se ha procedido a realizar el análisis correspondiente en base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada, utilizando el software del SPSS 22.

En la tabla 13 se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0,477, es decir que el valor de significancia es mayor al valor a 0.05.

Por lo tanto, podemos deducir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Es decir que no existe relación entre Dirección y el Clima Laboral.

#### 3.2.2.4 Prueba de hipótesis correlacional entre Control y Clima laboral

H0: No existe relación entre Control y Clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019

H1: Existe relación entre Control y Clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019

Estrategia de prueba:

Si el valor Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 14: Prueba de hipótesis correlacional entre Control y Clima laboral**

Correlaciones

		CONTROL	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	CONTROL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. ,716
		N	45
	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	-,056
		Sig. (bilateral)	,716 .
		N	45

**Interpretación:**

Considerando la tercera hipótesis específica planteada, se ha procedido a realizar el análisis correspondiente en base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada, utilizando el software del SPSS 22.

En la tabla 14 se observa que el valor de Sig. (Bilateral) en equivalente 0,716, es decir que el valor de significancia es mayor al valor a 0.05.

Por lo tanto, podemos deducir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Es decir que no existe relación entre la Control y el Clima laboral.

## **IV. DISCUSIÓN**

Los resultados obtenidos sobre La gestión Administrativa y el clima laboral nos sirvió para poder comparar con los antecedentes utilizados en esta investigación, del cual se tomaron los resultados más destacados.

En los resultados obtenidos en relación a la planificación, podemos decir que un 48.9% de censados consideran que siempre se existe un compromiso con la realización de la misión dentro de la institución, sin embargo un 35.6% consideran que los planes no están debidamente estructurados.

Así mismo en cuanto a la hipótesis también se puede afirmar que no se relaciona con el clima laboral, en cuanto a la contratación de la hipótesis podemos decir que no se relaciona con el clima laboral debido al nivel de significación viene ser mayor a 0.05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna.

Por consiguiente podemos afirmar que nuestros resultados no guardan relación con los hallados por Alejos (2017) ya que en su estudio menciona que la planificación si se relaciona con el clima laboral, en el Hospital Hipolito Unanue del distrito del Agustino (Rho Spearman de 0,769) debido a una buena planificación con los colaboradores ya que se encuentran identificados así mismo se recomendó la ayuda en la gestión administrativa lo que permitirá tener un buen clima laboral, así mismo se resaltó que para mantener un clima laboral permitirá establecer planificación que ayude a mejorar la gestión administrativa. Por ello podemos decir que no sucede este mismo escenario dentro del INABIF ya que los colaboradores refieren que no existe una buena planificación por lo que se concluye que no contribuye una mejora clara en la gestión administrativa.

En los resultados obtenidos en relación a la Organización podemos decir que un 62.2% de los censados consideran que tienen bien definidos sus funciones siempre para contar con un buen desempeño laboral, sin embargo un 20.0% considera que casi nunca cuenta con los instrumentos necesarios para poder realizar dichas funciones lo que genera ciertas dificultades en ello.

Por consiguiente podemos en la hipótesis también se puede afirmar que no se relaciona con el clima laboral, en cuanto a la contratación de la hipótesis podemos decir que no se relaciona con el clima laboral debido al nivel de significación viene ser mayor a 0.05, es decir se rechaza la hipótesis alterna. Entonces podemos decir que nuestros resultados no se asemejan

con los resultados hallados por Pare(2018), en su estudio realizado en el Instituto de Medicina Legal de Moquegua, donde destaco el nivel de relación entre la organización y el clima laboral (Rho Spearman de 0,883) debido a que los colaboradores cuentan con los procedimientos definidos así como la asignación de deberes y responsabilidades, lo que permitió mantener un buen clima laboral, así mismo resalto que para fortalecer el clima laboral se debe de realizar campañas de sensibilización sobre el control interno; lo cual no se asemeja en la institución debido a que no sienten un nivel de organización por parte del director así como el insuficientes materiales necesarios para cumplir con sus funciones, por lo tanto se concluye que no contribuye en una clara mejora en la gestión administrativa.

En relación a los resultados de Dirección podemos decir que un 42.2% de los censados consideran que casi siempre los directivos brinda oportunidades de acuerdo a su desempeño laboral, sin embargo un 13.3% consideran que casi nunca reconocen niveles de liderazgo directivo dentro de la institución lo que genera incomodidades por parte de los colaboradores.

Por ello se ve reflejado la hipótesis ya que no cuenta con una relación con el clima laboral debido a que el nivel de significancia es mayor a 0.05, es decir se rechaza la hipótesis alterna. Entonces podemos decir que no guarda relación con los trabajos realizados por Chacón(2017) , en su estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Chicama donde concluye que el nivel de clima organizacional que poseen los colaboradores es un nivel medio debido a que cuentan con pocas posibilidades de progresar así como el no reconocimiento de los logros obtenidos, sin embargo su nivel de significancia es menor a 0.05 pero con una correlación inversa de -0,755 , dentro de ella se recomienda que el alcalde implemente planes de mejora que ayude a elevar el grado de realización de personal así como la supervisión de los indicadores que afectaron a los colaboradores, por consiguiente podemos deducir que existen ciertas características dentro del antecedente que se asimilan a dicho trabajo de investigación debido a la falta de liderazgo por parte del Directivo ya que no permitirá contribuir de forma clara con la gestión administrativa.

En los resultados obtenidos por el Control podemos decir que un 62.2% de los encuestados afirman que existe el cumplimiento de control de actividades así como las políticas y lineamientos dentro de la institución, sin embargo un 20,0% consideran que aún deben de reforzar el control operativo acerca de las funciones diarias . Por consiguiente podemos en

la hipótesis también se puede afirmar que no se relaciona con el clima laboral. En cuanto a la contrastación de la hipótesis podemos decir que no se relaciona con el clima laboral debido al nivel de significación es mayor a 0.05, es decir se rechaza la hipótesis alterna.

Entonces podemos decir que nuestros resultados no se asimilan con los resultados hallados por Falcón (2017) en su estudio realizado al personal administrativo en la Red de Salud Lima Norte donde demostró que existe un clima laboral debido a los resultados obtenido con un nivel de significancia menos a 0,05 y con una correlación de 0,854 indicando que el trabajo y el clima laboral es fuerte, sin embargo recomiendan que siempre el clima laboral debe de ser agradable para que se realice debe existir un buen clima laboral así como un control adecuado que permita realizar adecuadamente sus funciones, así mismo podemos deducir que existen ciertas características dentro del antecedente que se asimilan nuestro trabajo de investigación debido que no se emplea adecuadamente el control operativo así como los instrumentos necesario de supervisión.

Para el resultado entre las variables generales Gestión administrativa y el Clima laboral, en esta se determina que no existe una correlación debido al grado de significación es equivalente a 0,361 (Ver tabla 10). Los resultados presentados no se pueden comparar con los resultados obtenidos por Gamarra(2017) en su estudio de Gestión administrativa y Clima organizacional dirigido a los colaboradores del programa nacional Yachay, donde destaco la relación que existe entre ambas variables con un nivel de significación de menor a 0,05 y una correlación inversa de 0,891 existiendo una relación positiva media entre ambas, indicando es decir ante una buena gestión administrativa es positivo el clima laboral, así mismo dentro de la institución se recomendó constante capacitaciones que permita tener definido sus funciones diarias así como el incremento de presupuesto que permita al colaborar obtenga un mejor salario. Para lograr un buen clima laboral las empresas deben gestionar la planificación, organización, dirección, control, cosa que no se refleja en el INABIF, por ende los colaboradores perciben un liderazgo autocrático; no hay un control operativo de las actividades, por ello la suma de negatividades dentro de los resultados obtenidos desencadenan una mala gestión administrativa y un mal clima laboral.

## **V. CONCLUSIONES**

De acuerdo con los objetivos planteados y los resultados objetivos en el trabajo de investigación, se determina las siguientes conclusiones.

**Primera.** Se concluye en el primer objetivo que no existe relación entre la Planificación y el clima laboral en los colaboradores del Inabif, Callao 2019, obteniendo como resultado el nivel de significancia de 0,977, y  $Rho = -0,004$ , determinando que no se vinculan la planificación con el clima laboral, es decir hay evidencia de una mala planificación, lo que conlleva a un mal clima laboral.

**Segunda.** Se concluye en el segundo objetivo que no existe relación entre la Organización y el clima laboral en los colaboradores del Inabif, Callao 2019, obteniendo como resultado el nivel de significancia de 0,317 y  $Rho = -0,153$  determinando que no contribuye la organización con el clima laboral, es decir hay evidencia de una mala organización, lo que conlleva a un mal clima laboral.

**Tercera.** Se concluye en el tercer objetivo que no existe relación entre la Dirección y el clima laboral en los colaboradores del Inabif, Callao 2019, obteniendo como resultado el nivel de significancia de -0,477 y  $Rho = -0,109$  determinando que no se vinculan la dirección con el clima laboral, es decir hay evidencia de una mala dirección, lo que conlleva a un mal clima laboral.

**Cuarta.** Se concluye en el cuarto objetivo que no existe relación entre la Control y el clima laboral en los colaboradores del Inabif, Callao 2019, obteniendo como resultado el nivel de significancia de 0,716 y  $Rho = -0,056$  determinando que no contribuye el control con el clima laboral, es decir hay evidencia de un mal control, lo que conlleva a un mal clima laboral.

**Quinta.** Siendo el objetivo general de determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral en los colaboradores del Inabif, Callao 2019, se evidencia que no se vinculan ambas variables obteniendo como resultado el nivel de significancia 0,361 y el  $Rho = -0,139$ .



## **VI. RECOMENDACIONES**

Los resultados expuestos en la presente investigación permiten proponer las siguientes dimensiones:

**Primera.** Se recomienda fortalecer el conocimiento de los planes operacionales así como elaborar adecuadamente planes estratégicos en la mejora de la gestión administrativa.

**Segunda.** Se recomienda brindar información de las actividades así como las funciones a proyectarse dentro de la institución, así mismo incrementar instrumentos necesarios para la atención básica hacia los pacientes.

**Tercera.** Se recomiendan al director de la institución que se emplee la comunicación constante con los colaboradores, así mismo realizar reuniones dentro de la semana en la que permita brindar información a cada colaborador de las tareas que se van a realizar así como los horarios establecidos.

**Cuarta.** Se recomienda la realización de indicadores de medición en el control operativo así como de logro de objetivos en el proceso administrativo, midiendo la labor organizacional.

**Quinta.** Se recomienda custodiar la Gestión administrativa que permita incrementar el Clima laboral, que permita retroalimentar cada función de cada personal lo que ayude a reconocer el desempeño de cada colaborador, la comunicación afectiva entre los directivos así como el liderazgo de ello se vea reflejado en la institución.

## REFERENCIAS

- Alarcón, S.Z. (2013). Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana (tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima - Perú. Recuperado de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon\\_msz.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon_msz.pdf)
- Alejos, J. (2017). Gestión Administrativa y el Clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23622/Alejos\\_IJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23622/Alejos_IJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alles, (2015). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario. (3<sup>ra</sup>.ed) Buenos Aires – Argentina: Editorial Granica
- Álvarez, F. (2017). El clima Institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla.(Tesis de grado, Universidad de Antioquia).Recuperado de [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9171/1/AlvarezFrancisco\\_2017\\_ClimaRendimientoAcademico.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9171/1/AlvarezFrancisco_2017_ClimaRendimientoAcademico.pdf)
- Amaru, A. (2009).Fundamentos de Administración. (1<sup>a</sup>.ed.).México D.F.: PRENTICE HALL MEXICO. ISBN: 978-970-261-5118.
- Anzola, S. (2018). Administración de pequeñas empresas. (3<sup>ra</sup>.ed.). México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Arana Soberanes, M., & Gómez Ortiz, R., & Andrade Vallejo, M. (2018). Opportunity Strategies related to Business Competitiveness in Restaurants in Mexico. Case: Micro-enterprises in the Municipality of Othon P. Blanco, State of Quintana Roo.

- Balanescu, R.(2017). Commitment at the Workplace -- Implications at Personal and Organisational Level. *ELearning & Software for Education*, 2, 324–330. <https://doi.org/10.12753/2066-026X-17-131>
- Balkar, B., & Kalman, M. (2018). Examining School Administrators' Beliefs and Understandings about Strategic Planning: An Exploratory Typological Perspective. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(2), 25–50. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1186612&lang=es&site=eds-live>
- Bergman, C., Dellve, L., & Skagert, K. (2016). Exploring communication processes in workplace meetings: A mixed methods study in a Swedish healthcare organization. *Work*, 54(3), 533–541. <https://doi.org/10.3233/WOR-162366>
- Brauers, W. K. M. (2018). Location Theory and Multi-Criteria Decision Making: An Application of the MOORA Method. *Contemporary Economics*, 12(3), 241–252. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.275>
- Bohórquez Arévalo, L. (2016). The absence of response of organizations to changing business environment conditions: a complex management problem. *Pensamiento & Gestión*, (41), 13-35.
- Botero Pinzón, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25 (38), 271-276.
- Caedona Montoya, R., & MartIns, I., & Velásquez Ceballos, H. (2017). Entrepreneurial orientation, assessment and management of projects and impact in corporate entrepreneurship: intention to action. *Cuadernos de Gestión*, 17 (2), 37-61.

- Castro Silva, R., & De Mattia, C. (2016). Ciência administrativa e gestão pública: uma crítica à primazia do privado em relação ao público. *Cadernos EBAPE.BR*, 14 (4), 1054-1065.
- Carrillo Montoya, T., & López Leyva, S. (2016). Obstáculos para el posicionamiento laboral de la población en rezago educativo.. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6 (12)
- Chacon, A.(2017).Clima Organizacional y Estrés de los Trabajadores del Área Administrativa de la Municipalidad Distrital de Chicama año 2017.(Tesis de Grado, Universidad César Vallejo).Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11609/chacon\\_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11609/chacon_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2017) *Comportamiento Organizacional*.(3<sup>ra</sup>. Ed).México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. (9<sup>na</sup>ed). México, DF, McGraw-Hill. 439 p.
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: MCGRAW.
- Cuesta Santos, A. (2015). Gestión de recursos humanos en la empresa, desempeño y sentido de compromiso. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios - RBGN*, 17 (56), 1134-1148.
- Cordobés Madueño, M., & Soldevila García, P. (2015). Management Control in Inter-organizational Relationships: The Case of Franchises. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 25 (58), 23-36. Disponible en:<<http://2011.redalyc.org/articulo.oa?id=81841166003>> ISSN 0121-5051
- Da Silva, L. P., Rivera Castro, M. A., Dos-Santos, M. G., & de Lima Neto, P. J. (2018). Commitment to Work and its Relationship with Organizational Culture Mediated by Satisfaction. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(3), 401–420. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i3.3947>

- Da Silva Moreira, A., & Loiola, E., & Guedes Gondim, S. (2017). Motivations, business planning, and risk management: entrepreneurship among university students. *RAI - Revista de Administração e Inovação*, 14 (2), 140-150.
- Dearman, D., Lechner, T. A., & Shanklin, S. B. (2018). Demand for Management Accounting Information in Small Businesses: Judgment Performance in Business Planning. *International Journal of the Academic Business World*, 12(1), 93–102. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=130038950&lang=es&site=eds-live>
- De la Garza Montemayor, D., & Yllán Ramírez, E., & Barredo Ibáñez, D. (2018). Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (81), 31-48.
- Duplák, D., Hatala, M., Duplák, J., Knapčíková, L., & Radchenko, S. (2019). Illumination simulation of working environment during the testing of cutting materials durability. *Ain Shams Engineering Journal*, 10(1), 161–169. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2018.10.004>
- Doležalová, V. (2016). Analysis of Internal Communication and Workplace Climate in Enterprises in the Czech Republic. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.9647DD38&lang=es&site=eds-live>
- Domingo, L., Buckingham, M., Dekoninck, E., & Cornwell, H. (2015). The importance of understanding the business context when planning eco-design activities. *Journal of Industrial & Production Engineering*, 32(1), 3–11. <https://doi.org/10.1080/21681015.2014.1000398>
- Eads, D. (2017). Changing the Climate: Staff Development Activities that Address the Real Issue, *Communication in the Workplace*. *North Carolina Libraries (Online)*, 75(1), 2–4. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lih&AN=124403408&lang=es&site=eds-live>

- El comercio (2018).Clima laboral. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835>
- Esi, M. C. (2017). The Strategic Implementation of a Business Organization's Mission and Managerial Decision. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.1C490FFF&lang=es&site=eds-live>
- Eslava,J.(2013).La gestión del control de la empresa.Esic editorial:Madrid.
- Falcón, C.(2017).Clima Laboral y su Relacion con la Rotacion del Personal Administrativo, Red de Salud Lima Norte IV-Puente Piedra, 2017.(tesis de grado, Universidad César Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3170/Falcón\\_ECJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3170/Falcón_ECJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Fernández, C. (2012).La comunicación en las organizaciones.(3ra Ed.)México:Trillas.
- Ferrer Romero, E. (2018). Strategic project management: a methodology for sustainable competitive advantage. Revista Escuela de Administración de Negocios, , 15-31. <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n0.2018.2016>
- Flores, S.(2015).Proceso administrativo y Gestion empresarial en Coproabas, Jinotega, 2010-2013.( Tesis de grado, Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Managua). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330>
- Galli, L. (2019). How Organizations Are Using Behavioral Science to Make Better People Decisions. People & Strategy, 42(1), 1–6. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=134950513&lang=es&site=eds-live>
- Galindo, M & Viridiana, R. (2015).México ¿Cómo vamos?. *Productividad.*, Vol. 1.Recuperado de [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)

- Gamarra, L.(2017). Gestión administrativa y clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima, 2017.(tesis de grado ,Universidad César Vallejo).Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9060/Gamarra\\_VL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9060/Gamarra_VL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Halushchak, O. & Halushchak, M. (2015). Some Aspects of the Organizing of Administrative Management in Organizations. *Socio-Economic Problems & the State*, 12(1), 230–238. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=111329136&lang=es&site=eds-live>
- Hellriegel, D.(2014). Administración: un enfoque basado en competencias.(11°ed.)México. Cengage Learning, S.A.
- Hernández, R., Fernandez, C. & Baptista P. (2010). Metodología de la investigación. (5ta ed.). México: Mac Graw Hill
- Hernández, J., Gallarzo, M, & Espinoza. (2011).Desarrollo Organizacional (1ra ed.)Pearson Educación: México
- Huamani, E. (2017). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos y Servicios del Jurado Nacional de Elecciones – Lima, 2016.(tesis de grado, Universidad César Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9012/Huaman%C3%ADAEY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huang, X., & Sultan, R. (2014). Terms of Address in the Chinese Business Enterprise. *Advances in Language and Literary Studies*, 5(3), 179–190. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1128796&lang=es&site=eds-live>
- Hurtado, D. (2017). Principios de administración. Colombia: Instituto tecnológico metropolitano.



Hwang, M. I. 1. Mark. hwang@cmich. ed. (2018). Relationship between Teamwork and Team Performance: Experiences from an ERPsim Competition. *Journal of Information Systems Education*, 29(3), 157–168. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=131840332&lang=es&site=eds-live>

Importance of business planning (recycled Furniture Concept Business Plan). (2018). Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.8462573A&lang=es&site=eds-live>

Interconsulting, B. (2015). *Motivación para el trabajo en equipo*. (1°ed.) Bogotá: ICB Editores.

Inca, L.(2016). *Análisis de la Gestión Administrativa y su incidencia en la Toma DE decisiones del Centro de Acopio Guaslan Canton Riobamba, Periodo 2014*.(Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo). Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3164/1/UNACH-FCP-ING-COM-2016-0028.pdf>

Jiménez, P., Winkler, B., & Dunkl, A. (2017). Creating a healthy working environment with leadership: the concept of health-promoting leadership. *International Journal of Human Resource Management*, 28(17), 2430–2448. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137609>

Katzenbach, J. (2015). *Management: Trabajo en equipo; ventajas y dificultades*. España: Edición 8 GRANICA SA.

Koontz,H, y Weihrich,H.(2013).*Elementos de la administracion*. Mc Graw Hill education:Mexico.

Keles, O., & Battal, T. (2017). A model for innovation culture management in organizations (ivalue 7). *International Journal of Innovation*, 5 (3), 361-374.

- Lan Wu, & Law, S. (2017). Teaching Graduate Students to Write Persuasively for Business Decision Making: A Workshop Approach. *Business Education Innovation Journal*, 9(1),108–113.  
Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=124759662&lang=es&site=eds-live>
- Lam, L. W., & Liu, Y. (2014). The identity-based explanation of affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 29(3), 321-340.
- Letcher, M. (2018). BUILDING A TEAMWORK CULTURE: Workplace must embrace shared commitments and accountability measures. *Public Management*, (11), 28.  
Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgea&AN=edsgcl.566264132&lang=es&site=eds-live>
- Llorente, J.(2015).Planificación estratégica y control de gestión. Centro de estudios financieros.
- Lopez, F., Casique, A., & Diaz, N. (2011).La Administración y la Responsabilidad Social Empresarial, XV congreso Internacional de Investigación en ciencias administrativas, Instituto Tecnológico de Celaya.
- Marchant, L. 2006. Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional. Chile, Universidad de Viña del Mar.
- Malhotra, N. (2004). Un enfoque práctico. (4° ed.). México: Pren-tice-Hall
- Martínez, H., & Ávila, E. (2010). Metodología de la investigación. México D.F.: Cengage Learning Editores.
- Mazabel, C. (2015). Indicadores de recursos humanos y su resultado económico en la empresa. Primera edición. Centro de investigaciones de recursos humanos SAC.
- Melendez, R.(2015). Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaria administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014(Tesis para obtener el grado de Magister en gestión del talento humano,

- Universidad Tecnología Equinoccial). Recuperado de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf) ellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2014). Boundary Management Preferences, Boundary Control, and Work-Life Balance among Full-Time Employed Professionals in Knowledge-Intensive, Flexible Work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 7–23. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=100453214&lang=es&site=eds-live>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, en *Human Resource Management Review*
- Mullakhmetov, K., Aminova, R. & Filimonchuk, I.(2019). Administrative innovations as necessary condition of competitiveness of the modern companies. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6, 1–12. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=135975167&lang=es&site=eds-live>
- Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación* (2º Ed.). México: Limusa.
- Navigating the Activity Based Working Environment – Relationships of Self-Leadership, Autonomy and Information Richness with Cognitive Stress and Performance. (2019). *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.16993/sjwop.58>
- Nilsen, D., & Curphy, G. J. (2018). Organizations That Get Teamwork Right. *People & Strategy*, 41(2), 42–45. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=134251025&lang=es&site=eds-live>
- Palma, S. 2004. *Manual Escala Clima Laboral CL-SPC*. (En línea). Lima, Perú. Consultado 5 ene. 2017. Recuperado de [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Pare, G.(2018). *Gestión Administrativa y Clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua*, 2017.(Tesis de grado, Universidad José Carlos

Mariátegui). Recuperado de

[http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/368/Pare%20Zapata%20Grimalda%20Sunilda\\_tesis\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/368/Pare%20Zapata%20Grimalda%20Sunilda_tesis_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Parsells, R. (2017). Addressing Uncertainty during Workplace Change: Communication and Sense-Making. *Administrative Issues Journal: Connecting Education, Practice, and Research*, 7(2), 47–56. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1169447&lang=es&site=eds-live>

Peduzzi, M. marinape@usp. b., & Fernandes Agreli, H. heloise. agreli@ucc. i. (2018). Teamwork and collaborative practice in Primary Health Care. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 22(Supp2), 1525–1534. <https://doi.org/10.1590/1807-57622017.0827>

Robbins,S., Decenzo,D., & Coulter,M.(2013). *Fundamentos de la Administración*. Mexico:Pearson Educacion

Robbins, S.(2010)*Administracion*(10ª.ed.).Pearson Educación. México.

Rodríguez E., (2005). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA23&dq=investigacion+tipo+aplicada&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjkwseytviAhWOWfKkHbMcDZUQ6AEILTAB#v=onepage&q=investigacion%20tipo%20aplicada&f=false>

Schermerhorn.J.(2013)*Administracion*.(2ed). Editorial Limusa:Mexico.

Stocker, f., & guedes villar, e., & de deá roglío, k., & abib, g. (2018). Dismissal: important criteria in managerial decision-making. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 58 (2), 116-129. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020180202>

Olaajo, P. O., Oyeboade, J. A., & Gbotosho, A. S. (2017). Social Support, Work Motivation and Work Commitment of Library Personnel in Selected Private University Libraries in South-West, Nigeria. *International Journal of Information Science & Management*, 15(2), 55–78. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lih&AN=124138334&lang>

=es&site=eds-live

- Oleksandr Balan. (2017). Administrative management and mechanisms of its development. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1310775>
- Sarin, V. (2018). Access Mode: Inter-personalizing Communication at the workplace [Exhibition Catalogue]. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.55949FB1&lang=es&site=eds-live>
- Sierra, G.(2015). Clima laboral en los colaboradores del área del Hospital Regional de Cobán, (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
- Silva-Domingo, L. (2015). Management Control: Unsolved Problems and Research Opportunities. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 25 (56), 11-20.
- Suárez, R. (2012) El nivel de calidad de servicio de un centro de idiomas aplicando el modelo servqual caso: centro de idiomas de la universidad nacional del callao periodo 2011 - 2012. Perú.
- The Interplay between Job Control, SOC Strategies, and Age in Sustaining Work Ability in a Sample of Administrative Employees. (2019). Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.46782AA9&lang=es&site=eds-live>
- Thomassen, O. J., Heggen, K., & Strand, R. (2017). Applying Principles of Sociotechnical Systems onto Working Environment Research. Nordic Journal of Working Life Studies, 7(Supp2), 51–65. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=131575394&lang=es&site=eds-live>
- Tomada de Decisão Empresarial: Estudando a Competência dos Líderes ; Business Decision Making: Studying the Competence of Leaders. (2018). Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.3EBD186F&lang=es&site=eds-live>

Veintimilla, B. (2014). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que labora en la empresa agrícola Prieto S.A. del cantón pasaje. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.

Yámbar, I (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar\\_si.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar_si.pdf)

## **ANEXOS**

**ANEXO N°1 MATRIZ DE CONSISTENCIA**

La Gestión Administrativa y el Clima Laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019					
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>V.Independiente</b>	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	A. Diseño de investigación
¿Cuál es la relación entre La Gestión Administrativa y el Clima Laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019?	Describir la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019	Existe una relación entre La Gestión Administrativa y el clima Laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019	<b>Gestión Administrativa</b>		-No experimental
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Dimensiones</b>		-Transversal
-¿Cuál es la relación entre la Planificación y el Clima Laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019?	- Identificar la relación que existe entre la planificación y el clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019	- Existe una relación entre La planificación y el clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019	-Planificación -Organización - Dirección - Control <b>Indicadores</b>	B.Método	Relación de variables
					C.Técnicas
					-Observación
					-Encuesta



<p>-¿Cuál es la relación entre La Organización y el Clima Laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre la Dirección y el Clima Laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre el Control y el Clima Laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019?</p>	<p>- Identificar la relación que existe entre la organización y el clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019</p>	<p>- Existe una relación entre La organización y el clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019</p>	<p>-Nivel de conocimiento de un plan operacional</p>		D.Instrumento
	<p>- Identificar la relación que existe entre la dirección y el clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019</p>	<p>- Existe una relación entre La dirección y el clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019</p>	<p>-Nivel de conocimiento de la visión y Misión</p>		-cuestionario
	<p>- Identificar la relación que existe entre control y el clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019</p>	<p>- Existe una relación entre El control y el clima laboral de los colaboradores del INABIF, Callao 2019</p>	<p>-Operatividad de trabajo en equipo</p>		E..Materiales
			<p>-Nivel de distribución de funciones</p>		-Documentos
			<p>-Nivel de conocimiento de las actividades</p>		F.Población
		<p>-Grado de capacitación de personal</p>		45	Colaboradores del Inabif
				45	G. Muestra
					colaboradoress

			-Ejecución de funciones -Percepción de la selección de personal -Monitoreo de desempeño -Apreciación de funciones -Evaluación de resultados		
			<b>V. Dependiente</b>	Nunca = 1	
			<b><u>Clima Laboral</u></b>	Casi Nunca = 2	

			<p><b><u>Dimensiones</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de Decisiones</li> <li>- Trabajo en Equipo</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Compromiso</li> </ul> <p><b><u>Indicadores</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Apreciación de competencias</li> <li>-Grado de mejora continua</li> <li>-Grado de decisiones operativas</li> <li>-Nivel de integración</li> <li>-Nivel de motivación</li> </ul>	<p>Algunas veces = 3</p> <p>Casi siempre = 4</p> <p>Siempre = 5</p>	
--	--	--	---	---	--

			<ul style="list-style-type: none"><li>-Grado de asertividad</li><li>-Nivel manejo de relaciones Interpersonales</li><li>-Grado de empatía</li><li>-Grado de responsabilidad en el trabajo</li><li>-Nivel de identificación con la institución</li></ul>		
--	--	--	---	--	--

## ANEXO 2 : INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO DE “Gestión Administrativo y Clima Laboral”

Buenos días/ tardes... estamos realizando un estudio sobre cómo la Gestión Administrativa se relaciona con el Clima Laboral en el Inabif , Callao 2019

#### DATOS GENERALES

1.Género		2.Modalidad		3.Edad	4.Cargo	
Masculino	1	cas	1	Indique la edad que cumplió en su último cumpleaños.	PAP	1
Femenino	2	Tercero	2		LICENCIADA	2

LA ADMINISTRATIVA	GESTIÓN DE	Escala				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
3	Considero que los planes están debidamente estructurados	1	2	3	4	5
4	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	1	2	3	4	5
5	Considero que los planes operacionales han sido puestos en conocimiento a los colaboradores	1	2	3	4	5
6	Considero que existe una clara comprensión de los objetivos	1	2	3	4	5
7	considero que tengo compromiso en la realización de la misión de la institución	1	2	3	4	5
8	Considero que las actividades que se delegan se encuentran bien estructuradas	1	2	3	4	5

9	Considero que las actividades están planificadas	1	2	3	4	5
11	Considero que tengo bien definido mis funciones	1	2	3	4	5
12	Mis directivos me brindan mis instrumentos necesarios para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
13	-La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de mi organización.	1	2	3	4	5
14	reconozco niveles de liderazgo directivo en mi organización	1	2	3	4	5
15	La dirección brinda nuevas oportunidades por su desempeño laboral	1	2	3	4	5
16	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.	1	2	3	4	5
17	-Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en la institución	1	2	3	4	5
18	-En mi institución se cumplen estrictamente con las políticas o lineamientos establecidos	1	2	3	4	5
19	-Observé un óptimo manejo de los instrumentos de gestión en la institución	1	2	3	4	5
20	-Existe un control operativo de las funciones en su organización	1	2	3	4	5
21	-Existen registros y controles necesarios de las incidencias del	1	2	3	4	5

	personal y cumplimiento de las obligaciones laborales					
22	-Cuento con controles de asistencia y puntualidad	1	2	3	4	5
23	-Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en mi organización	1	2	3	4	5
Buenos días/ tardes... estamos realizando un estudio sobre cómo la Gestión Administrativa se relaciona con el Clima Laboral en el Inabif , Callao 2019						

## CUESTIONARIO DE “Gestión Administrativo y Clima Laboral”

### DATOS GENERALES

1.Género		2.Modalidad		3.Edad	4.Cargo	
Masculino	1	cas	1	Indique la edad que cumplió en su último cumpleaños.	PAP	1
Femenino	2	Tercero	2		LICENCIADA	2

		Escala				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>CLIMA LABORAL</b>						
24	Cumplo eficazmente mis funciones asignadas	1	2	3	4	5
25	Tengo bien definido los objetivos y valores en mi trabajo.	1	2	3	4	5

26	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación	1	2	3	4	5
27	Evaluó el resultado de mi trabajo diario	1	2	3	4	5
28	Me siento satisfecho de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan	1	2	3	4	5
29	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.	1	2	3	4	5
30	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador	1	2	3	4	5
31	Contribuyo a identificar objetivos en el área	1	2	3	4	5
32	Mis condiciones salariales son justas	1	2	3	4	5
33	Percibo reconocimiento de las necesidades y expectativas del personal.	1	2	3	4	5
34	Las coordinaciones que realizó fluyen adecuadamente.	1	2	3	4	5
35	En los grupos de trabajo tengo una comunicación fluida.	1	2	3	4	5
36	Tengo una adecuada comunicación con los colaboradores del área	1	2	3	4	5
37	Mi Jefe me proporciona la información pertinente.	1	2	3	4	5
38	El superior jerárquico escucha mis planteamientos para la mejora de mis funciones.	1	2	3	4	5
39	El tiempo de servicio me motiva a continuar en la institución.	1	2	3	4	5



40	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	1	2	3	4	5
41	Sería muy difícil para dejar mi organización	1	2	3	4	5
42	Me siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación.	1	2	3	4	5
43	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.	1	2	3	4	5
44	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios	1	2	3	4	5

### ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



#### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. BARDALES GARDENAS MIGUEL
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TIEMPO COMPLETO - LICV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION - RRHH - FINANZAS
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- I.5. Autor del instrumento: FLORES TORRES, MILAGROS

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

##### ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendrá que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

DE ACUERDO A LO INDICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

30 Ate. de 19/01 del 2019

85

[Firma]  
Firma de experto informante  
DNI 08437836

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. BARRALES CARDENAS MIGUEL  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TIEMPO COMPLETO - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION - RRHH - FINANZAS  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO  
 1.5. Autor del instrumento: FLORES YONNES, MILAGROS

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>85</b>

#### ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

DE ACUERDO A LO INDICADO

IV PROMEDIO DE VALORACION:

8.5

Atp. 30 de ABRIL del 2019

*[Firma manuscrita]*

Firma de experto informante

DNI 08437636

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: (C) Villar Casallo Freddy  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: D.T.C  
 1.3. Especialidad del experto: GESTION Y FINANZAS  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: ENCUESTA  
 1.5. Autor del instrumento: FLORES TORRES MILAGROS

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>85%</b>

#### ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, 25 de Abril del 2019

85%

Firma de experto informante

DNI 8153124

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: D.(Ma) VILLAN CASALLO FREDDY  
 1.2. Cargo e institución donde labora: D.T.C  
 1.3. Especialidad del experto: GESTION Y FINANZAS  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: ENCUESTA  
 1.5. Autor del instrumento: FLORES TORRES MILAGROS

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

### ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			



12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendrá que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Ats, de Abril del 2019

Firma de experto informante  
DNI 88193124

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Rodríguez Ceballos Rosario  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente  
 I.3. Especialidad del experto: Administración  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: Flora Torres Milyres

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

#### ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

29 Ate, de Junio del 2018  
ABRIL

  
Firma de experto en el Comité  
DNI ..... 86546186.....

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Rodríguez Cribilleros Rosario  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente  
 1.3. Especialidad del experto: Administrador  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 1.5. Autor del instrumento: Florencia Torres M. Torres

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>85</b>

### ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendrá que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV PROMEDIO DE EVALORACION:

29 Ate, de Junio del 2018  
ASRIL

85%

  
Firma de experto instructor  
DNI ...06546186...

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **Mg. Vargas Merino Jorge Alberto**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo sede Ate revisor (a) de la tesis titulada **La gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019**, del estudiante **Flores Torres Milagros Belén**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** 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.

Ate, 02 de Julio de 2019



Firma

Vargas Merino Jorge Alberto  
DNI: 41843715



NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

# ANEXO 5: REPORTE DEL TURNITIN

feedback studio      Milagros FLORES TORRES      MILAGROS FLORES TORRES-TURNITI

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION  
 gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF - Callao 2019

**1 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**  
 Flores Torres, Milagros Belén  
 (Orcid: 0000-0002-2903-25073)

**ASESOR**  
 Mg. Vargas Moreno Jorge Alberto  
 (Orcid: 0000-0002-3064-8403)

**LÍNEA DE INVESTIGACION**  
 Gestión de organizaciones

**24 %**  
 Resumen de coincidencias

**24**  
 Todas las fuentes

1	repositorio.ucv.edu.pe	13 %
2	Entregado a Universidad..	8 %
3	repositorio.une.edu.pe	<1 %
4	Entregado a Universidad..	<1 %
5	Entregado a Universidad..	<1 %
6	www.sjwop.com	<1 %
7	www.mdpi.com	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION  
 EPIAL LIMA - CAMPUS ATE  
 Mg. Vargas Moreno Jorge Alberto

Activamente my

Página: 1 de 59      Número de palabras: 12998      Text-only Report      High Resolution      Activado

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **Flores Torres Milagros Belén**, identificado con DNI N° **74151053** egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: **La gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao 2019**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA

DNI: **74151053**

FECHA: 02 de Julio del 2019

 Revisó:  VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN / DEVAC	 Revisó:  VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN / DEVAC	 Aprobó:  RECTORADO
--	--	---

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier copia electrónica que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



# AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

**Escuela Profesional de Administración**

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Milagros Belén Flores Torres**

---

TÍTULO DE LA TESIS:

**La gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF,  
Callao 2019**

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**Licenciada en Administración**

---

SUSTENTADO EN FECHA: 02 de julio de 2019

NOTA O MENCIÓN: 13



*Jorge Alberto Vargas Merino*

---

**Mg. VARGAS MERINO JORGE ALBERTO**