



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Gestión administrativa y clima organizacional de los colaboradores del
Programa Nacional Yachay – Lima, 2017.”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

GAMARRA VALDIVIESO, Lisette

ASESOR:

DR. DÍAZ SAUCEDO, Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PLANIFICACIÓN

LIMA – PERÚ

AÑO 2017

.....
DÁVILA ARENAZA, Víctor
PRESIDENTE

.....
DÍAZ SAUCEDO, Antonio
SECRETARIO

.....
FERNÁNDEZ SAUCEDO, Narcizo
VOCAL

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a mis padres por su fe en mí, a quienes les agradezco el cariño y la comprensión, a ellos quienes han sabido formarme con buenos hábitos y valores, siendo una guía para mí en mi formación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mis padres y especialmente al DR. DÍAZ SAUCEDO, Antonio por la guía brindada a la hora de la realización de mi investigación, por la colaboración, paciencia, apoyo y sobre todo por, por asesorarme y guiarme en este proyecto importante en mi vida.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Lisette, Gamarra Valdivieso con DNI N° 45158669, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 07 de Julio del 2017

Lisette Gamarra Valdivieso

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “**Gestión administrativa y clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay - Lima 2017**”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciatura en Administración de Empresas.

Lisette Gamarra Valdivieso

ÍNDICE

CARATULA

Título Autor

Asesor

Línea de investigación

PAGINAS PRELIMINARES

Página del jurado ii

Dedicatoria iii

Agradecimiento iv

Declaratoria de autenticidad v

Presentación vi

Índice vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

I. INTRODUCCIÓN 1

1.1. Realidad Problemática 3

1.2. Trabajos previos 5

1.3. Teorías relacionadas al tema 8

1.4. Formulación del problema 11

 1.4.1. Problema General 11

 1.4.2. Problemas Específicos 11

1.5. Justificación del estudio 11

 1.5.1. Justificación Social 11

 1.5.2. Justificación Práctica 11

 1.5.3. Justificación Legal 12

1.6. Hipótesis 12

 1.6.1. Hipótesis General 12

 1.6.2. Hipótesis Específicas 12

1.7. Objetivos 12

 1.7.1. Objetivo General 12

 1.7.2. Objetivos Específicos 12

II. MÉTODO	14
2.1. Diseño de investigación	15
2.2. Tipo de investigación	15
2.3. Nivel de investigación	15
2.4. Variables de operacionalización	15
2.4.1. Gestión administrativa	15
2.4.2. Clima organizacional	16
2.5. Matriz de operacionalización de la variables	18
2.6. Población y muestra	19
2.6.1. Población	19
2.6.2. Muestra	19
2.6.2. Muestreo	19
2.7. Población y muestra	19
2.7.1. Técnica	19
2.7.2. Instrumento	19
2.7.2. Validez	19
2.8. Métodos de análisis de datos	20
2.9. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
3.1. Análisis descriptivo de los resultados	23
3.2. Prueba de hipótesis	26
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS	41
ANEXOS	46
✓ Instrumentos de medición	47
✓ Encuesta	54
✓ Índice de similitud-Turnitin	56

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo, determinar la Gestión administrativa y clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay - Lima 2017 en la entidad pública del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Distrito de Cercado de Lima, año 2017. Se desarrolló el diseño de investigación no experimental, de tipo aplicada, el nivel de investigación fue correlacional, la muestra objeto de estudio estuvo comprendido por 30 colaboradores. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario, mediante 24 preguntas en la escala de Likert. Una vez recolectados los datos se procesaron mediante el programa estadística IBM SPSS, la prueba de hipótesis que se aplicó para esta investigación fue el coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo un valor de 0.891 como correlación positiva. Se concluye que existe correlación estadísticamente significativa de la Gestión administrativa y clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay - Lima 2017

Palabras Clave: Gestión Administrativa, Clima Organizacional.

ABSTRACT

The thesis was to determine the organizational climate and administrative management of the Programa Nacional Yachay- Lima 2017 in the public entity of the Ministry of Women and Vulnerable Populations. District of Lima Cercado, year 2017. The development of the non-experimental research design, applied, the level of research was correlational, the study sample was composed of 30 partners. The data were collected by means of the technique of the survey using as an instrument the questionnaire, through 24 questions on the Likert scale. Once collected the data were processed using the IBM SPSS statistical program, the hypothesis test was applied for this research was the Spearman correlation coefficient, obtaining a value of 0,891 as positive correlation. It is concluded that there is a statistically significant correlation was found for the administrative and organizational climate of the collaborators of the National Program Yachay - Lima 2017

Keywords: Administrative Management, Organizational Climate

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

Una institución con un clima organizacional consolidada, fortalecida, genera que los colaboradores se desarrollen en un ambiente agradable, de tal manera fortalezca y desarrollen habilidades. Así mismo, de acuerdo a la gestión administrativa que se realice en la institución se logrará el bienestar tanto del colaborador como de la institución. En el Programa Nacional Yachay se buscará la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional

Capítulo I: Está conformada por la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación de estudio, hipótesis, objetivos de la investigación.

Capítulo II: Está conformado por, diseño de la investigación, variable operacional, población y muestra, técnica e instrumentos de recolección de datos, método de análisis y aspecto éticos.

Capítulo III: Resultados donde se considera prueba de normalidad, contrastación de hipótesis.

Capítulo IV: Discusiones se discute los resultados de la investigación en comparación con los antecedentes. Finalmente las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la actualidad seguimos observando que muchos de los colaboradores no se esfuerzan lo necesario para desempeñar correctamente sus actividades laborales; b esto se debe a que en mucho de los casos, no se desempeñan con todo el potencial humano que deberían.

Es bien conocido que los países de Latinoamérica presentan altos índices de inequidad y de pobreza. CEPAL (2010), reporta que a pesar del notable crecimiento que han experimentado algunos países de la región, la distribución del ingreso no ha mejorado sustancialmente en las últimas décadas, aun cuando las tasas de pobreza extrema y otros indicadores de desarrollo humano básico han mejorado de manera notable, fundamentalmente como producto de la aplicación de políticas de transferencias condicionada y de fuertes inversiones en el sector salud y educación. Ello en mucho países como el nuestro por falta de una gestion adecuada, la cual no les permite un desarrollo sostenible.

A nivel nacional gran porcentaje de empresas presentan problemas similares; donde se observa los problemas en la comunicación, en manifestar incomodidades y/o mal ambiente laboral. Debido a estos percances, en las empresas es necesario tomar las medidas convenientes según cada caso, para lograr la estabilidad de cada organización.

La entidad publica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, ha venido mostrando dificultades en el manejo de la gestión, esto se debe a carencia de políticas estrategias, donde se estan presentando actualmente la entidad, y como consecuencia los colaboradores de las distintas áreas no están desempeñando correctamente sus funciones.

Todas las empresas, tienen como meta crecer. Tras estudios ya realizados se puede afirmar que no todos los colaboradores tienen el mismo deseo de crecimiento y aspiración; sin embargo se debe tener en cuenta que la aplicación de estrategias en la entidad podría cambiar la perspectiva de muchos, y enfocarlos en la visión de la entidad, facilitar su trabajo, controlar su desempeño y mejorar las instrucciones.

De la situación planteada surge la necesidad de analizar cómo es que influyen las gestiones de campo donde los jefes o gerentes corporativos conoan mas a detalle

su realidad problemática y eso a su vez permita que se mejore, como por ejemplo; en el potencial humano. Así mismo se busca encontrar que métodos sean tomadas por ellos para enfrentar sus distintas dificultades.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Palma (2000) con su tesis “Administración Estratégica y Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias”; fue de tipo Aplicativo, se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento para la recolección de datos fue el Cuestionario, con un total de 473 participantes y 21 preguntas.

Los autores presentan como objetivo general buscar evidenciar niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios. El clima organizacional y la administración, son dos importantes indicadores del Funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones. Las investigaciones vinculadas al tema, reportan una directa asociación entre estas variables y un nivel óptimo de funcionamiento en cada una de ellas. Con este trabajo se llegó a la conclusión que los resultados evidencian niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios; no así, sin embargo, en relación al clima laboral, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio. Resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional.

Crespín (2012) en su tesis “Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región del Callao”. (para obtener el grado en Maestría en Educación con Mención en Gestión educativa) Universidad de Piura. La investigación fue de tipo descriptivo, la muestra, de tipo disponible estuvo conformada por 52 docentes del nivel primaria y secundaria. La información se obtuvo con la aplicación del cuestionario. El cuestionario fue validado a través de juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante muestra piloto de 25

docentes. El proyecto busca determinar la relación dimensión estructura, recompensa, relaciones e identidad con el clima organizacional, Llegando a las conclusiones: El clima laboral que perciben los docentes es predominantemente medio, esto podría deberse a una escasa afiliación por parte de ellos, lo cual impediría una buena actuación personal y grupal, siendo un elemento de riesgo especialmente tratándose de una institución educativa. Las puntuaciones logradas en la dimensión estructura, se han ubicado a nivel medio confirmado que no se habría logrado un nivel de cumplimiento de las normas, reglamentos y deberes establecidos, aspecto que resultaría escasa coordinación y comunicación entre el personal; generando una escasa orientación de las actividades pedagógicas. En relación a la dimensión recompensa que perciben los docentes, en el resultado obtenido destacan el nivel medio y el nivel bajo, lo cual nos hace suponer que el personal docente que labora en la institución educativa percibe un limitado reconocimiento, es decir no siente que es debidamente recompensado frente a la labor cumplida. Como conclusión se mostró que en los resultados indicaron que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio.

Ramos y Romaní (2013). En su tesis: “Gestión Institucional y relaciones Clima organizacional entre docentes de las instituciones educativas del Distrito de San Juan de Miraflores-Ugel 01-2012”, (para obtener el grado de magister en educación con mención en administración de la educación) en la Universidad Cesar Vallejo de los Olivos.

El diseño aplicado fue el descriptivo – correlacional, de corte transversal. La información obtenida por medio del instrumento encuesta y la información cualitativa. Del cual tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del potencial humano y las relaciones internacionales entre docentes en las instituciones educativas del Distrito de San Juan de Miraflores de la Ugel, 2012. Se concluyó que si existe relación entre las variables y se le determino un valor coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.341$.

1.2.2. Antecedentes Internacionales

Bermúdez (2002). En su tesis: “Modelo de gestión corporativas y clima organizacional, para la Aduana Principal de las Piedras-Paraguaná” (trabajo de grado para optar al título de especialista en contaduría en la Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado), la investigación fue de tipo Aplicativo. Cuyo objetivo principal es Diseñar un modelo de estrategia corporativa para las Aduana Principal de las Piedras Paraguaná. Se concluye que es vital para mantener una empresa direccionada, mantenerse competitivo en el mercado, de tal manera que cada país sepa de qué manera enfocarse para poder direccionarse.

Díaz (2014). En su tesis: “Gestión de potencial humano y la relación con el Clima Organizacional”, (realizo la tesis para optar al grado de Doctor en Ciencias Psicológicas) en la Universidad de la Habana - Cuba. Cuyo objetivo fue propiciar el desarrollo individual como organizacional, a través de un procedimiento de evaluación potencial para el desarrollo, mediante la investigación fue de tipo Aplicativo. Se concluye que la propuesta metodológica para la Gestión del Potencial Humano de la organización se elabora desarrollando un marco conceptual que define como objeto de estudio la relación Individuo-trabajo-organización. La propuesta metodológica ofrece un procedimiento para la gestión integrada de recursos humanos, pues los resultados de los programas gestión del potencial humano son utilizados para múltiples fines de gestión de recursos humanos.

Segredo y Perez (2003) con su tesis “El clima organizacional en el desarrollo de los sistemas organizativos” (Tesis para obtener el Título de Licenciado en Recursos Humanos) de la Universidad de Oriente en Santiago de Cuba.

Los autores presentan como objetivo general buscar el diagnóstico de los factores o componentes de la organización con deficiencias e insuficiencias y determinar las causas y niveles de afectación, incluso estos estudios pueden y deben emplearse también con carácter preventivo y evitar así dificultades en los resultados de los procesos productivos. Los estudios de clima organizacional son de naturaleza aplicada, es por eso el propósito de este trabajo.

Con este trabajo se llegó a la conclusión que los estudios de clima organizacional aportan información valiosa para una adecuada gestión del cambio, ya que se orienta

al análisis de las personas que componen la organización con enfoque sistémico. por ello se convierte en una necesidad estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los trabajadores y de toda la organización.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1. Teoría Neoclásica

Para muchos de los autores la administración consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos para el logro de las metas de las organizaciones; es por ello, que a continuación aremos mencion a esta teoría y el aporte que esta brinda a la variable independiente: estrategias corporativas.

Según Chiavenato (2006), afirma que:

“Los administradores son esenciales en cualquier empresa dinámica y exitosa, por que deben planear, organizar, dirigir y controlar las operaciones del negocio. Cualquiera que sea la organizacion, y las actividades involucradas de seleccionar gerentes y personal, establecer planes y directrices, evaluar resultados de desempeño evaluar y coordinar para conseguir que los objetivos deseados sean comunes para todas las organizaciones” (p.130).

Podemos rescatar, el énfasis que hace Chiavenato en esta teoría respecto al trabajo en conjunto para el logro de las metas; como es el caso de la aplicación de las estrategias corporativas, para asi lograr los planes establecidos por cada organización.

1.3.2. Teoria del comportamiento de la administracion

Es importante para toda organización el desempeño que realiza su personal ya que este influirá mucho en la productividad de la misma; es por ello, que a continuación aremos mencion a esta teoría y el porte que esta brinda a la variable dependiente potencial humano.

Según Chiavenato (2006), afirma que:

“La teoría del comportamiento de la administración es la motivación humana, [...] Los autores conductistas verificaron que el administrador necesita conocer

las necesidades humanas para comprender mejor la conducta humana y utilizar la motivación como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones” (p.283).

De la cita anterior, podemos rescatar el énfasis que se realiza sobre la motivación humana a los trabajadores de las organizaciones; con la finalidad de que estos realicen un mejor trabajo; aprovechando así el potencial humano de los mismos.

Teorías del Clima Organizacional

En primer lugar de acuerdo a la investigación Quispe, R. (2012) concluyo que el clima organizacional; es un factor fundamental que busca lograr que preste un mejor servicio de calidad a la sociedad. Es por ello que estudio el clima laboral, concluyendo que el clima laboral es un factor fundamental que busca lograr que se preste un mejor servicio de calidad a la sociedad, es por ello que se estudió el clima laboral donde a su vez mejorara la calidad de atención a los clientes. Ya que los empleados se sienten excluidos en las tomas de decisiones que realizan sus empleadores, ya que le restan importancia en base a sus ideas y así poder mejorar algunos aspectos en las microempresas.

Cabe señalar que entendemos que a menudo suceden estas situaciones en las cuales los trabajadores se sienten limitados en participar en la toma de decisiones de su empresa para poder sentirse identificados.

En segundo lugar, Abanto, N. (2013) define que el clima Organizacional; lleva al personal a perder entusiasmo por su trabajo, lo cual se refleja no solamente en mayores niveles de ausentismo sino también en la lentitud, el desgano, la indiferencia y en consecuencia en bajas en la productividad. Así, el personal se retira psicológicamente de sus labores; predomina la actitud de cumplir exactamente con lo mínimo requerido, si es eficaz y eficiente conduce a la satisfacción, más que a la inversa, es decir que a mayor productividad existen mayores probabilidades de alcanzar una mayor satisfacción en el trabajo.

Esto demuestra que el personal ha llegado a un entusiasmo negativo a raíz de un mal planteamiento laboral por parte de la empresa ya que esto puede causar pérdidas tanto en el personal como en lo financiero.

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

Chiavenato (2011) define el clima organizacional “los seres humanos se adaptan todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer las necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se define como un estado de adaptación no solo se refiere a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a las de pertenencia a un grupo social de estima y autorrealización”. (p.49).

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

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1. Problema General.

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay - Lima 2017?

1.4.2. Problemas Específicos.

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la estructura organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay-Lima 2017?

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la percepción del trabajo de los colaboradores del Programa Nacional Yachay- Lima 2017?

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la conducta de los colaboradores del Programa Nacional Yachay- Lima 2017?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.5.1. Justificación social

Si es conocido permite mejorar las relaciones sociales, organizarse de una mejor manera desde el punto de vista administrativo.

Todo esto se hará implementando los conocimientos adquiridos durante los cinco años en el curso de administración, a su vez será provechoso al aplicarlas y generar impacto en el potencial humano de los colaboradores , ya que son ellos los que contribuyen con el crecimiento y desarrollo de la institución, para que el clima organizacional funcione mejor.

1.5.2. Justificación Práctica

Esto ayudará a resolver el problema que existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los colaboradores de la institución.

1.5.3. Justificación Legal

Se justifica la ejecución de esta investigación porque de acuerdo a la nueva ley universitaria se exige que los estudiantes para graduarnos de bachilleres presentemos una tesis de investigación.

La universidad exige en su malla curricular a los estudiantes presentar un producto al final de la carrera profesional, que es una tesis.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la gestión administrativa y la estructura organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay - Lima 2017.

Existe relación entre la gestión administrativa y se relaciona con la percepción de trabajo de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima 2017.

Existe relación entre la gestión administrativa y la conducta de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y las estructura organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima 2017.

Determinar la relación entre la gestión administrativa con la percepción del trabajo de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima 2017.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la conducta de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima 2017.

II. MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la presente investigación es **No experimental y transversal**.

2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación realizada fue del Tipo Aplicada.

2.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de la presente investigación es Descriptiva correlacional.

2.4. VARIABLE, OPERACIONALIZACIÓN

2.4.1. X₁ : Gestión Administrativa

Las entidades estatales siempre han tenido como prioridad generar obras y brindar servicios para el bienestar de los pobladores a nivel nacional, para ello es necesario que desarrollen estrategias que les permitan organizarse para el logro de los objetivos. Para el cual considere citar al siguiente autor:

Robbins, S (2010) afirma que:

La administración involucra la coordinación, estabilidad y supervisión de las actividades de otros, de tal forma que éstas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz. Ya sabemos que coordinar y supervisar el trabajo de otros es lo que distingue una posición gerencial de una que no lo es. Sin embargo, esto no significa que los gerentes puedan hacer lo que quieran en cualquier momento, en cualquier lugar o de cualquier forma. Por el contrario, la administración implica garantizar. (p. 26)

De acuerdo a lo mencionado por Robbins, S. la Gestión Administracion constituye de gran valor en las empresas y entidades a nivel mundial; ya que nos permite conocer la importancia de su aplicación a través de la configuración y la coordinación, generando así una implementación adecuada del término estrategia en la entidad.

- a. **Coordinación:** Pérez (2010) afirma que la coordinación: “Es la sincronización ordenada de los esfuerzos individuales, en lo que respecta a

su magnitud, tiempo y dirección; de modo que se emprende una acción uniforme hacia cada un objetivo propuesto” (p.87).

- b. Estabilidad:** Pérez (2010) afirma que: “Es el equilibrio interno y externo para resistir o llevar a cabo los cambios sin sufrir los conflictos” (p.137).
- c. Supervision:** Kontz (2012) afirma que es: Medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se conformen a los planes. (p. 611)

2.4.2. X₂: Clima Organizacional:

El potencial humano en las empresas y/o entidades siempre ha sido de vital importancia para el desarrollo y crecimiento de las mismas. Ya que al trabajar al máximo esta capacidad, el colaborador, contribuye con su habilidad a la empresa, a que esta logre sus objetivos trazados. Para el cual cito a continuación, comencemos tomando la opinión de:

Para Chiavenato (2011)

El Clima Organizacional es la cualidad o la propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su conducta. El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden motivar determinadas conductas.

De acuerdo a lo mencionado, el potencial humano, es de vital importancia para la movilización de la empresa e institución; ya que con el aporte de ellos en su trabajo se lograra las metas trazadas.

- d. Estructura Organizacional:** Bernárdez (2007) afirma que: “el desempeño o performance organizacional es la resultante no solo de la performance en cada una de las nuevas áreas vitales, sino de la forma en que las mismas se interrelacionan” (p. 154).
- e. Percepcion del trabajo:** Vela (2004) afirma que: “son las capacidades, los conocimientos profesionales y aptitudes que necesitan las personas que, por

su situación en la empresa, tienen la misión de dirigir personas, gestionar recursos o liderar un sistema o proceso” (p. 92).

- f. **Conducta.-** Chiavenato (2010) afirma que: “la conducta se deriva de la totalidad de factores y eventos coexistentes en determinada situación; las personas se comportan de acuerdo a una situación total que comprenden hechos y eventos que constituyen su ambiente”.(p.39)

2.5. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TABLA 01

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	POSICIÓN	N° DE ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
X1: Gestión Administrativa	Coordinación	Satisfacción	1,2	2	Cuestionario Tipo: Likert	Ordinal-Razón
		Oportunidades	3,4	2		
	Estabilidad	Salario	5,6	2		
		Políticas	7,8	2		
	Supervisión	Experiencia	9,10	2		
		Inducción	11,12	2		
X2: Clima Organizacional	Estructura Organizacional	Planeacion	13,14	2	Cuestionario Tipo: Likert	
		Control	15,16	2		
	Percepcion del trabajo	Valores	17,18	2		
		Responsabilidad	19,20	2		
	Conducta	Actitud	21,22	2		
		Motivación	23,24	2		

2.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.6.1. Población: Para efectos de la investigación la población está constituida por 30 trabajadores de la entidad pública Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Programa Nacional Yachay, en el distrito de Lima.

2.6.2. Muestra: Se utilizó una muestra de 30 colaboradores.

2.6.3. Muestreo: Se utilizó el muestreo No probabilístico.

2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.7.1. Técnica: En la presente investigación se emplea la técnica de la **Encuesta**, porque permite recoger información a través de respuestas escritas en base a preguntas, teniendo en cuenta la escala de Likert; esta aplicación será en la entidad pública del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del programa nacional Yachay del distrito del Cercado de Lima, con una cantidad total de 24 preguntas.

2.7.2. Instrumento: El instrumento empleado en la recolección de datos es el **Cuestionario** que permitirá medir y analizar la influencia de las variables en el Programa Nacional Yachay, en el Distrito de Lima.

2.7.3. Validez: El instrumento que se utilizó para la investigación fue sometido a juicio de expertos(ver Cuadro 01; página 17), para lo cual recurrimos a la opinión de docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo.

De acuerdo a los expertos hay suficiencia y es viable para la siguiente etapa que fue ejecutada en con los colaboradores del Programa Nacional Yachay.

CUADRO 01: VALIDACIÓN SEGÚN JUICIO DE EXPERTOS

N°	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Mg. Maribel Rodriguez Rodriguez	Aplicable
Experto 2	Dr. Henry Huamanchumo Vengas.	Aplicable
Experto 3	Dr. Jorge Rodriguez Figueroa	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

2.7.4. Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento se realizó con el estadístico Alfa de Crombach, ingresando los datos recolectados al programa SPSS 23, el cuestionario preparado se aplicó a una muestra piloto compuesta por 30 colaboradores.

2.8. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

La medición del análisis de datos se realiza mediante la aplicación del SPSS 23 a la muestra, 30 personas. De lo cual el resultado es el siguiente:

TABLA 02: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 03: ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	24

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: Como se puede apreciar que el análisis de confiabilidad para las variables gestión administrativa y clima organizacional, respecto al resultado tiene un valor α de 0.935, esto indica que el grado de fiabilidad del instrumento es excelente, según la tabla 3 estandarizada, validando su uso para la recolección de datos.

TABLA Nº 04. COEFICIENTES DE AALFA DE CRONBACH

Coeficiente alfa >.9	es excelente
Coeficiente alfa >.8	es bueno
Coeficiente alfa >.7	es aceptable
Coeficiente alfa >.6	es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es nula

Fuente: George y Mallery (2003, p.231)

2.9. ASPECTOS ÉTICOS

La ética de un administrador es una herramienta fundamental para que este desarrolle bien su trabajo y todo tipo de actividades que se le denominen en una organización. El presente trabajo lo desarrolle aplicando esta herramienta, la ética, buscando información de fuentes confiables como libros, etc.

III. RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados se dio con 30 encuestas realizadas al personal del Programa Nacional Yachay – Lima, 2017. El resultado final de la investigación fue el siguiente:

Tablas de frecuencia

TABLA 05: COORDINACION

			Frecuen cia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMENTE DESACUERDO	EN	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO		12	40,0	40,0	46,7
	TOTALMENTE ACUERDO	DE	16	53,3	53,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la dimensión **COORDINACIÓN** podemos definir que la tendencia de los 30 encuestado respondieron que: 53.3% está totalmente de acuerdo, el 40% en desacuerdo, 6.7% totalmente en desacuerdo con dicha afirmación en el Programa Nacional Yachay, 2017.

TABLA 06: ESTABILIDAD

			Frecuen cia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO		13	43,3	43,3	43,3
	DE ACUERDO		1	3,3	3,3	46,7
	TOTALMENTE ACUERDO	DE	16	53,3	53,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la dimensión **ESTABILIDAD** podemos definir que la tendencia de los 30 encuestado respondieron que: 53.3% está totalmente de acuerdo, el 43.3% totalmente en desacuerdo, 3.3% de acuerdo con dicha afirmación en el Programa Nacional Yachay, 2016.

TABLA 07: SUPERVISIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESCUERDO	1	3,3	3,3	3,3
	DE ACUERDO	4	13,3	13,3	16,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la dimensión **SUPERVISIÓN** podemos definir que la tendencia de los 30 encuestado respondieron que: 83.3% está totalmente de acuerdo, el 13.3% de acuerdo, el 3.3% totalmente en desacuerdo, con dicha afirmación en el Programa Nacional Yachay, 2017.

TABLA 08: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	13	43,3	43,3	46,7
	DE ACUERDO	8	26,7	26,7	73,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la dimensión **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL** podemos definir que la tendencia de los 30 encuestado respondieron que: 43.3% está ni de acuerdo/ni en desacuerdo, el 26.7% de totalmente de acuerdo, el 26.7% de acuerdo, el 3.3% en desacuerdo, con dicha afirmación en el Programa Nacional Yachay, 2017.

TABLA 09: PERPECCIÓN DEL TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	13	43,3	43,3	43,3
Válidos DE ACUERDO	1	3,3	3,3	46,7
os TOTALMENTE DE ACUERDO	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la dimensión **PERCEPCIÓN DEL TRABAJO** podemos definir que la tendencia de los 30 encuestado respondieron que: 53.3% está totalmente de acuerdo, el 43.3% en desacuerdo, 3.3% de acuerdo con dicha afirmación en el Programa Nacional Yachay, 2017.

TABLA 10: CONDUCTA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
Válidos DE ACUERDO	4	13,3	13,3	16,7
os TOTALMENTE DE ACUERDO	25	83,3	83,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la dimensión **CONDUCTA** podemos definir que la tendencia de los 30 encuestado respondieron que: 83.3% está totalmente de acuerdo, el 13.3% de acuerdo, 3.3% en desacuerdo con dicha afirmación en el Programa Nacional Yachay, 2017.

3.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.2.1. Normalidad de la Muestra

Este cálculo se realizó de acuerdo a la organización de la base de datos a fin de determinar si tienen, o no, una distribución normal. Luego se determinó las hipótesis de trabajo, de la siguiente manera:

H₀: Los muestra si tiene distribución normal.

H₁: Los muestra no tiene distribución normal.

TABLA 11: PRUEBAS DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,315	30	,000	,706	30	,000
CLIMA ORGANIZACIONAL	,202	30	,003	,781	30	,000

Luego se comparó la significancia pre establecida de $T = 0,05$, de acuerdo al 95% de nivel de confianza, con la significación determinada en la tabla de prueba de normalidad según la columna sig. de la TABLA 07, tal como sigue a continuación:

- a) Si $\text{Sig } p < 0.05 = \text{Rechazo } H_0$
- b) Si $\text{Sig } p > 0.05 = \text{Acepto } H_0$

INTERPRETACIÓN:

La muestra de estudio es menor a 50, por lo que se asume la prueba de Shapiro - Wilk. Haciendo la comparación se observa que la significancia $p = 0,00$, es menor a $T = 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 como verdadera, es decir los datos no tienen distribución normal y se confirma la aplicación de la estadística no paramétrica.

Contrastación de Hipótesis

Según el contraste para realizar las pruebas de hipótesis, se corroboró que los datos de las variables y dimensiones en investigación, no tienen una distribución normal, por lo tanto se aplicó las pruebas no paramétricas, en este caso la prueba “Rho” de Spearman.

Si valor $p < 0.05$ se rechaza la Hipótesis Nula (H_0), se acepta H_1

Si valor $p > 0.05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0), se rechaza H_1

Escala de Coeficiente de Correlación:

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

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

3.2.2. Contrastación de la hipótesis general

H_a .- Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

H_0 : No existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

H_a : Si existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

Regla de decisión

Si valor $p < 0,05$ se rechaza H_0

Si valor $p > 0,05$, se acepta la H_0

Correlaciones no paramétricas

TABLA 08: Correlaciones

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,891**
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
		Coefficiente de correlación	,891**	1,000
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,891 lo que significa que la relación entre las dos variables es positiva según el cuadro de correlación (ver tabla 08).

Además se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0,05($P < 0.05$), por ende se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación como verdadera indicando que existe una relación positiva media entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

3.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 1:

H₁.- Existe relación entre la gestión administrativa y la estructura organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y la estructura organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

Ha: Si existe relación entre la gestión administrativa y la estructura organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

Regla de decisión

Si valor $p < 0,05$ se rechaza H_0

Si valor $p > 0,05$, se acepta la H_0

Correlaciones no paramétricas

TABLA 09: Correlaciones

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,916**
		N	,000
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,916 lo que significa que la relación entre las dos variables es positiva según el cuadro de correlación. (ver tabla 09).

Además se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0,05($P < 0.05$), por ende se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de

investigación como verdadera indicando que existe una relación positiva media entre la gestión administrativa y la estructura organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017

3.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 2:

H_a.- Existe relación entre la gestión administrativa y la percepción del trabajo de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y la percepción del trabajo de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

H_a: Si existe relación entre la gestión administrativa y la percepción del trabajo de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

Regla de decisión

Si valor $p < 0,05$ se rechaza H_0

Si valor $p > 0,05$, se acepta la H_0

Correlaciones no paramétricas

TABLA 10: Correlaciones

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PERPECCION DEL TRABAJO
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	PERCEPCIÓN DEL TRABAJO	Coeficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,618 lo que significa que la relación entre las dos variables es positiva según el cuadro de correlación. (ver tabla 10).

Además se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0,05($P < 0.05$), por ende se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación como verdadera indicando que existe una relación positiva media entre la gestión administrativa y la percepción del trabajo de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

3.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 3:

H_1 .- Existe relación entre la gestión administrativa y la conducta de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

H_0 : No existe relación entre la gestión administrativa y la conducta de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

H_a : Si existe relación entre la gestión administrativa y la conducta de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.

Regla de decisión

Si valor $p < 0,05$ se rechaza H_0

Si valor $p > 0,05$, se acepta la H_0

Correlaciones no paramétricas

TABLA 11: Correlaciones

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CONDUCTA
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,944**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	CONDUCTA	Coeficiente de correlación	,944**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,944 lo que significa que la relación entre las dos variables es positiva según el cuadro de correlación. (ver tabla 11).

Además se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0,05, por ende se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación como verdadera indicando que existe una relación positiva fuerte entre la Gestión Administrativa con la conducta de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima 2017.

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN.

4.1. Por Obejtivos

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación que se podía encontrar entre las variables de gestión admisnitrativa y el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima, 2017.

Además, este estudio tiene una semejanza con la investigación realizada por Ramos y Romaní (2013) con su tesis “Gestión Institucional y relaciones del Clima organizacional entre docentes de las instituciones educativas del Distrito de San Juan de Miraflores-Ugel 01-2012”, (para obtener el grado de magister en educación con mención en administración de la educación) en la Universidad Cesar Vallejo de los Olivos. Donde el autor sugiere como objetivo principal de determinar la relación que existe entre las variables para incrementar la eficiencia laboral de sus trabajadores.

4.2. Por Hipotesis

Conforme a los resultados que se han obtenido a la hora de procesar los datos nos prueba que la gestión administrativa si guarda relación con el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima, 2017. Además se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia 0.000 que es menor a 0,05 ($P < 0.05$) y el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,891 lo que significa que la relación entre las dos variables tiene una correlación positiva según muestra tabla número 08.

En la investigación realizada por **Palma (2000)** en su tesis “Administracion Estrategica y Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias”; fue de tipo Aplicativo, se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento para la recolección de datos fue el Cuestionario, con un total de 473 participantes y 21 preguntas.

Los autores presentan como objetivo general buscar evidenciar niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios. El clima organizacional y la administracion, son dos importantes indicadores del Funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones. Las investigaciones vinculadas al tema, reportan una directa asociación entre estas

variables y un nivel óptimo de funcionamiento en cada una de ellas. Con este trabajo se llegó a la conclusión que los resultados evidencian niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios; no así, sin embargo, en relación al clima laboral, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio. Resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional.

4.3. Por Metodología

La investigación presentada es de nivel descriptiva-correlacional además se buscó describir las variables con el objetivo de determinar su relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay. De tipo aplicada y el diseño es No experimental-Transversal.

De los antecedentes previos, se observa que las investigaciones realizadas fueron de tipo aplicada además la técnica que utilizaron fue la recolección de datos mediante encuesta.

Al momento de recolectar los datos se usó el método de la encuesta, teniendo como población a los 30 colaboradores del Programa Nacional Yachay, la población se tomó como muestra, llamándose muestra censal. Además también usaron el mismo método para la recolección de datos, aplicado la escala de Likert y formulas de significancia para obtener las correlaciones.

4.4. Por Conclusiones

Según los resultados obtenidos en la parte estadística, donde se puede observar la relación entre la gestión administrativa y la estructura organizacional podemos encontrar una similitud con la investigación realizada por Segredo y Perez (2003) en su tesis "El clima organizacional en el desarrollo de los sistemas organizativos" (Tesis para obtener el Título de Licenciado en Recursos Humanos) de la Universidad de Oriente en Santiago de Cuba. Del cual se llegó a la conclusión que el clima organizacional aporta información valiosa para una adecuada gestión del cambio, teniendo un enfoque sistémico. Donde se logró cumplir con el objetivo, además se detalla un análisis de todos los aspectos relacionados al desempeño de los

trabajadores: con ello se mejora el incremento positivo en la gestión administrativa, adecuada de los recursos humanos, competitividad, para incrementar el valor organizacional de sus trabajadores.

En cuanto a la segunda conclusión, se pudo determinar de la misma manera la relación entre la gestión administrativa y la percepción del trabajo, donde tenemos algunos parecidos con la investigación de Díaz (2014) en su tesis "Gestión de potencial humano y la relación con el Clima Organizacional" en la Universidad de la Habana - Cuba. En la investigación de campo, tuvo como finalidad lograr objetivos significativos donde ambas variables se relacionan y con una confiabilidad alta. De los resultados cabe resaltar que hay factores de baja incidencia como son la limpieza, el orden, que si bien ahora no significan un factor relevante, es porque los colaboradores asumen que ese servicio siempre debe ser bueno, por ello no le toman importancia, ni dejan que aporte en los resultados de la gestión.

Y respecto a nuestra tercera conclusión, se pudo determinar de la misma manera la relación entre la gestión administrativa y la conducta del cual podemos encontrar similitud con la investigación realizada por Crespín (2012) en su tesis "Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región del Callao".. En la investigación de campo, tuvo como finalidad cumplir la significativa con el objetivo que ambas variables se relacionan, y con un grado de confiabilidad alta. Donde dicho trabajo de campo corrobora y ratifica nuestro trabajo concluyendo que la conducta es de gran aporte al clima organizacional. Para el desempeño de un buen clima organizacional. Esta definición respalda nuestro objetivo específico lo cual es un factor clave para nuestro resultado permite comparar dicha afirmación junto con el autor.

V. CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Analizando los resultados de la presente investigación, con los objetivos planteados se llegaron a obtener las siguientes conclusiones:

Primera: Si cumplió con el objetivo general de demostrar con la prueba de hipótesis la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional, teniendo una correlación positiva considerable.

Segunda: Si cumplió con el objetivo específico 1 de demostrar con la prueba de hipótesis la relación que existe entre la gestión administrativa y la estructura organizacional, teniendo una correlación muy fuerte.

Tercera: Si cumplió con el objetivo específico 2 de demostrar con la prueba de hipótesis la relación que existe entre la gestión administrativa y la percepción del trabajo, teniendo una correlación positiva media.

Cuarta: Si cumplió con el objetivo específico 3 de demostrar con la prueba de hipótesis la relación que existe entre la gestión administrativa y la conducta, teniendo una correlación positiva fuerte.

VI. RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a la recolección de datos, se recomienda:

Primera: Se recomendaría que el programa brinde capacitaciones detalladas al momento que ingrese un nuevo colaborador y también cuando el MIMP realice cambios para el programa. Además se aconseja que el presupuesto se incremente ya que requiere mejorar los salarios de los colaboradores.

Segunda: Se recomienda realizar por lo menos una vez a la semana reuniones con los colaboradores y los jefes de cada área para brindarles la información semanal de las tareas que se va a realizar.

Tercera: Se recomienda que los jefes de cada área comuniquen a sus colaboradores a detalle los valores que se debe de contar para laborar en el programa; de acuerdo al Manual de Operaciones, ya que semestralmente se modifica dicho manual.

Cuarta: Se recomienda que los jefes brinden **retroalimentación** constante y que reconozca el trabajo que está bien hecho o cuando se logra las metas establecidas. Teniendo en consideración que este reconocimiento no cuesta nada y puede significar mucho, ya que consigue que el colaborador sienta que sus esfuerzos valen la pena. Esto lo hará sentirse importante para el grupo de trabajo y para la organización, lo que contribuirá a que continúe trabajando para ayudar a la mejora del programa.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Alecoy, T. (2011) "Las culturas exitosas forjan prosperidad económica desde la concepción del individuo". Chile: Editorial Iulú.
- Bermúdez (2002) "*Modelo de estrategias corporativas para la Aduana Principal de las Piedras Paraguaná*" (Trabajo de grado para optar al título de especialista en contaduría) Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado.
- Bernárdez, M. (2007) "Desempeño Organizacional: Conceptos y herramientas para la Mejora, Creación e Incubación de Nuevas Organizaciones", Estados Unidos de América: Global Business Press.
- Bravo, Fraj y Martínez (2005), en su tesis: "*La importancia del factor medioambiental en las estrategias corporativa y de marketing: una aplicación al sector de bienes de consumo*". Universidad de Zaragoza-España.
- Carrasco, S. (2007) "Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación" Perú: Editorial San Marcos.
- Carrión, J. (2011) "De la visión a la acción". México: Esic Editorial.
- Canta A., Casabella R. y Conde O. (2014) "Comercio Internacional en el siglo XXI. La puerta de acceso a los negocios globales". España: Editorial Dunken.
- Cegarra, J. (2004) "Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica". Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2006) "Introducción a la Teoría General de la Administración" 7° Ed. Corea: McGraw-Hill Interamericana.

Collins, D. (2007) "Estrategias Corporativas: Un enfoque basado en los Recursos". 2ª ed. Reino Unido: S.a. McGraw-Hill e Interamericana de España.

Clonninger, S. (2014) "Teorías de la Personalidad". México: Prentice Hall México.

Crespín, A. (2012). Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao. (Tesis de magister).

Recuperada

de http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2012_Cresp%C3%ADn_Clima-organizacional-seg%C3%BAAn-la-percepci%C3%B3n-de-los-docentes-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-la-Regi%C3%B3n-Callao.pdf (8.5.2015 a horas 9 am)

Díaz, M. (2004). "*Gestión del potencial humano en las organizaciones*". (Trabajo de grado para optar al título de Doctor en Ciencias Psicológicas). Universidad de la Habana-Cuba.

Etkin, Jorge (2007) "Capital social Y Valores En La Organización Sustentable". Buenos Aires: Ediciones Granica.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010) "Metodología de la Investigación" 5º Edición. México: Mc Graw Hill.

Hrebiniak, L. (2007) "Asegúrese de que la estrategia funciones". Norma Editorial, pg.486.

Palma, S. (2000) Motivación y Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias.

Recuperado

de

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

- Pérez, M. (2010) "Diccionario de Administración" 6^a ed. Perú: Editorial San Marcos.
- Pérez, J. y Carballo (2007) "¿Qué es crear valor para los accionista? Manual para no financiero. Madrid: Esic editorial.
- Porret, M. (2014) "Gestión de Personas: Manual Para Gestión del Capital Humano en Las Organizaciones". 6^oEdición. Esic Editorial.
- Ramos y Romaní (2013) "*Gestión del potencial humano y relaciones internacionales entre docentes de las instituciones educativas del Distrito de San Juan de Miraflores–Ugel 01-2012*", (Para obtener el gado de magister en educación con mención en administración de la educación) Universidad Cesar Vallejo de los Olivos.
- Rodriguez J y Huamanchumo H (2015) "*Metodología de la investigación en las Organizaciones*" 1^o Edición. Perú: Editorial Summit.
- Santiago, Z. (2013). "Mujeres sin límites". Puerto Rico: Editorial Vida.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998) "Metodología y diseño en la investigación científica" Perú: Editorial Mantaro.
- Segredo, A. y Perez L. (2003) EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO DE LOS SISTEMAS ORGANIZATIVOS
Recuperado de
- Suarez (2015) "*Las estrategias corporativas en la oferta turística de las operadoras de turismo en Miraflores Lima – Perú 2014*". (Para obtener el grado de Doctor en administración). Universidad Cesar Vallejo Los Olivos.
- Torres (2014) "*Nivel de gestión empresarial de la cooperativa de ahorro y crédito Credipyme Perú Ltda. de la oficina del Distrito de Cercado de Lima, 2014*" (Para obtener el título profesional de Licenciado en Administración) Universidad Cesar Vallejo en Los Olivos.

Vela, L. (2004) "Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización" Madrid: Esic Editorial.

Wayne, R. y Robert, N. (2005) "Administración de Recursos Humanos" 9ª ed. México: Pearson.

Wheelen, Thomas, Hunger y David (2007). "Administración estratégica y política de negocios". 10ª Edición. Pearson Educación.

ANEXOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Lisette Gamarra Valdivieso

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2014 II, aula 1203, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: "Gestión administrativa y clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Lima 2016 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre: Gamarra Valdivieso, Lisette

D.N.I.: 45158669

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "GESTIÓN ADMINISTRATIVA"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. PLANEACIÓN								
1	¿Sabe usted las normas y reglas que tiene como política la organización?	/		/		/		
2	¿Cree usted que respeta los lineamientos de la institución?							
3	¿Conoce la misión y visión de la institución?		/	/		/		
4	¿Cree usted cumplir los objetivos y metas de la institución?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2. ORGANIZACIÓN								
5	¿Existe sincronización entre las diferentes áreas del ministerio?		X	X			X	
6	¿La institución tiene definidos los procedimientos de coordinación entre las áreas de trabajo?	/		/		/		
7	¿Recibe capacitación constante para desarrollar sus conocimientos en la función que realiza?	/		/		/		
8	¿Está capacitado para las funciones que realiza?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3. DIRECCIÓN								
9	¿Se le toma en cuenta a usted ante alguna decisión que se realice?	/		/		/		
10	¿El jefe de su área le permite autonomía para realizar sus labores diarias?	/		/		/		
11	¿El jefe le orienta ante alguna duda relacionada al trabajo?	/		/		/		
12	¿El supervisor le reconoce cuando logra cumplir las metas de sus funciones?	/		/		/		
DIMENSIÓN 4. CONTROL								
13	¿La entidad le da a conocer los resultados de las evaluaciones de desempeño que se realizan?	/		/		/		
14	¿Se realizan inventarios periódicos de los recursos materiales del programa Yachay?	/		/		/		
15	¿La institución le da herramientas de control que le hacen conocer a tiempo algún error?	/		/		/		
16	¿La institución mejora los procedimientos en base a los años anteriores?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maribel Rodríguez DNI: 16721264

Especialidad del validador: Investigación y Docencia Universitaria

27 de 06 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "CLIMA ORGANIZACIONAL"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. CONDICIONES FÍSICAS Y DE PREVENCIÓN DEL TRABAJO								
1	¿Cuenta con los elementos de protección para realizar su labor de manera óptima?	/		/		/		
2	¿La institución le ofrece comodidad para realizar de manera segura sus funciones?	/		/		/		
3	¿Los recursos que brinda la institución le ayuda a realizar de manera óptima sus labores?	/		/		/		
4	¿Los procedimientos con que trabaja la institución le sirven como guía para hacer bien su trabajo?	/		/		/		
5	¿La institución cuenta con un plan de bienestar que beneficie a sus empleados, nos beneficia a todos?	/		/		/		
6	¿Su supervisor le brinda apoyo cuando necesita resolver algún problema que se presente?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2. ESTRUCTURA								
7	¿Periódicamente se realizan capacitaciones para mejorar sus habilidades en la institución?	/		/		/		
8	¿La institución le pregunta sobre algún interés y/o necesidad de capacitarse?	/		/		/		
9	¿En la institución cada miembro de la organización conoce sus derechos y obligaciones?	/		/		/		
10	¿Ud. realiza sus actividades diarias acorde a los objetivos planteados en su área de trabajo?	/		/		/		
11	¿Cree usted que la institución tiene por política expresar de manera clara sus responsabilidades y objetivos?	/		/		/		
12	¿Considera usted que sus labores y responsabilidades están claramente definidas?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3. COMPENSACIÓN								
9	¿En la organización se recompensa a los colaboradores que trabajan bien?	/		/		/		
10	¿Su gerente conoce sus puntos fuertes y se los hace notar? <i>ob.</i>	/		/		/	X	
11	¿Cree usted que recibe un salario justo por la labor que realiza?	/		/		/		
12	¿Existen incentivos económicos cuando realiza una buena productividad?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Manbel Rodriguez R DNI: 16721264

Especialidad del validador: Investigación y Docencia Universitaria

27 de 06 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "GESTIÓN ADMINISTRATIVA"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. PLANEACIÓN								
1	¿Sabe usted las normas y reglas que tiene como política la organización?	✓		✓		✓		
2	¿Usted respeta los lineamientos de la institución?					✓		
3	¿Conoce la misión y visión de la institución?		✓		✓			
4	¿Cree usted cumplir los objetivos y metas de la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. ORGANIZACIÓN								
5	¿Existe sincronización entre las diferentes áreas del ministerio?		✗		✗	Si	No	
6	¿La institución tiene definidos los procedimientos de coordinación entre las áreas de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Recibe capacitación constante para desarrollar sus conocimientos en la función que realiza?	✓		✓		✓		
8	¿Está capacitado para las funciones que realiza?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. DIRECCIÓN								
9	¿Se le toma en cuenta a usted ante alguna decisión que se realice?	✓		✓		✓		
10	¿El jefe de su área le permite autonomía para realizar sus labores diarias?	✓		✓		✓		
11	¿El jefe le orienta ante alguna duda relacionada al trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿El supervisor le reconoce cuando logra cumplir las metas de sus funciones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4. CONTROL								
13	¿La entidad le da a conocer los resultados de las evaluaciones de desempeño que se realizan?	✓		✓		✓		
14	¿Se realizan inventarios periódicos de los recursos materiales del programa Yachay?	✓		✓		✓		
15	¿La institución le da herramientas de control que le hacen conocer a tiempo algún error?	✓		✓		✓		
16	¿La institución mejora los procedimientos en base a los años anteriores?	✓		✓		✓		

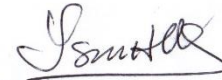
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: HELENA CAJALLO VENTURA HENRY DNI: 17968344
 Especialidad del validador: Dr. Ciencias Empresariales

... 27 de 06 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDÉ LA VARIABLE "CLIMA ORGANIZACIONAL"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. CONDICIONES FÍSICAS Y DE PREVENCIÓN DEL TRABAJO								
1	¿Cuenta con los elementos de protección para realizar su labor de manera óptima?	✓		✓		✓		
2	¿La institución le ofrece comodidad para realizar de manera segura sus funciones?	✓		✓		✓		
3	¿Los recursos que brinda la institución le ayuda a realizar de manera óptima sus labores?	✓		✓		✓		
4	¿Los procedimientos con que trabaja la institución le sirven como guía para hacer bien su trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿La institución cuenta con un plan de bienestar que beneficie a sus empleados nos beneficia a todos?	✓		✓		✓		
6	¿Su supervisor le brinda apoyo cuando necesita resolver algún problema que se presente?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. ESTRUCTURA								
7	¿Periódicamente se realizan capacitaciones para mejorar sus habilidades en la institución?	✓		✓		✓		
8	¿La institución le pregunta sobre algún interés y/o necesidad de capacitarse?	✓		✓		✓		
9	¿En la institución cada miembro de la organización conoce sus derechos y obligaciones?	✓		✓		✓		
10	¿Ud. realiza sus actividades diarias acorde a los objetivos planteados en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Cree usted que la institución tiene por política expresar de manera clara sus responsabilidades y objetivos?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que sus labores y responsabilidades están claramente definidas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. COMPENSACIÓN								
9	¿En la organización se recompensa a los colaboradores que trabajan bien?	✓		✓		✓		
10	¿El gerente conoce los puntos fuertes del trabajador y se los hace notar?	✓		✓		✓		
11	¿Cree usted que recibe un salario justo por la labor que realiza?	✓		✓		✓		
12	¿Existen incentivos económicos cuando realiza una buena productividad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ciencias Empresariales DNI: 17968314

Especialidad del validador: Dr. Ciencias Empresariales

27 de Oct del 2016

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "GESTIÓN ADMINISTRATIVA"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. PLANEACIÓN								
1	¿Sabe usted las normas y reglas que tiene como política la organización?	/		/		/		
2	¿Usted respeta los lineamientos de la institución?	/		/		/		
3	¿Conoce la misión y visión de la institución?						X	
4	¿Cree usted cumplir los objetivos y metas de la institución?							/
DIMENSIÓN 2. ORGANIZACIÓN								
5	¿Existe sincronización entre las diferentes áreas del ministerio?	/		/		/		
6	¿La institución tiene definidos los procedimientos de coordinación entre las áreas de trabajo?	/		/		/		
7	¿Recibe capacitación constante para desarrollar sus conocimientos en la función que realiza?	/		/		/		
8	¿Está capacitado para las funciones que realiza?							
DIMENSIÓN 3. DIRECCIÓN								
9	¿Se le toma en cuenta a usted ante alguna decisión que se realice?	/		/		/		
10	¿El jefe de su área le permite autonomía para realizar sus labores diarias?	/		/		/		
11	¿El jefe le orienta ante alguna duda relacionada al trabajo?	/		/		/		
12	¿El supervisor le reconoce cuando logra cumplir las metas de sus funciones?	/		/		/		
DIMENSIÓN 4. CONTROL								
13	¿La entidad le da a conocer los resultados de las evaluaciones de desempeño que se realizan?	/		/		/	/	
14	¿Se realizan inventarios periódicos de los recursos materiales del programa Yachay?	/		/		/	/	
15	¿La institución le da herramientas de control que le hacen conocer a tiempo algún error?	/		/		/	/	
16	¿La institución mejora los procedimientos en base a los años anteriores?	/		/		/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Rodríguez Figueroa Jorge DNI: 10729462

Especialidad del validador: _____

... 27 de 06 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "CLIMA ORGANIZACIONAL"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. CONDICIONES FÍSICAS Y DE PREVENCIÓN DEL TRABAJO								
1	¿Cuenta con los elementos de protección para realizar su labor de manera óptima?	/		/		/		
2	¿La institución le ofrece comodidad para realizar de manera segura sus funciones?	/		/		/		
3	¿Los recursos que brinda la institución le ayuda a realizar de manera óptima sus labores?	/		/		/		
4	¿Los procedimientos con que trabaja la institución le sirven como guía para hacer bien su trabajo?	/		/		/		
5	¿La institución cuenta con un plan de bienestar que beneficie a sus empleados nos beneficia a todos?						X	
6	¿Su supervisor le brinda apoyo cuando necesita resolver algún problema que se presente?							
DIMENSIÓN 2. ESTRUCTURA								
7	¿Periódicamente se realizan capacitaciones para mejorar sus habilidades en la institución?	/		/		/		
8	¿La institución le pregunta sobre algún interés y/o necesidad de capacitarse?	/		/		/		
9	¿En la institución cada miembro de la organización conoce sus derechos y obligaciones?						X	
10	¿Ud. realiza sus actividades diarias acorde a los objetivos planteados en su área de trabajo?	/		/		/		
11	¿Cree usted que la institución tiene por política expresar de manera clara sus responsabilidades y objetivos?	/		/		/		
12	¿Considera usted que sus labores y responsabilidades están claramente definidas?						X	
DIMENSIÓN 3. COMPENSACIÓN								
9	¿En la organización se recompensa a los colaboradores que trabajan bien?	/		/		/		
10	¿El gerente conoce los puntos fuertes del trabajador y se los hace notar?						X	
11	¿Cree usted que recibe un salario justo por la labor que realiza?	/		/		/		
12	¿Existen incentivos económicos cuando realiza una buena productividad?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: DR. RODRIGUEZ F. VICENTE TORO C.R.N.: 10729462

Especialidad del validador: IAU CONCYTES

27 de 06 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ENCUESTA

CUESTIONARIO

Favor de seleccionar la respuesta que más le satisfaga de cada pregunta.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

ÍTEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	No creo que las reuniones semanales cuenten con el tiempo necesario para la elaboración de las actividades ha realizar.					
2	Los colaboradores deberían contar con el tiempo necesario para la entrega de los Reportes a sus jefes					
3	No creo que mis actividades diarias están planteadas acorde a los objetivos del área de trabajo					
4	No creo que que mi jefe brinde oportunidad de crecimiento profesional dentro del área donde laboro.					
5	No creo que los colaboradores esten bien pagados por la labor que realizan en la institución					
6	Si realizo una buena productividad es posible que me brinden incentivos económicos					
7	No creo que la política de la institución tenga relación con las normas y reglas establecidas dentro del área de trabajo.					
8	No creo que promueva el conocimiento de las políticas del POI (Manual Operativo Institucional)					
9	No creo que mi jefe cuente con la experiencia necesaria para el cargo que tiene.					
10	No creo que la capacitaciones que realice la institución brinden mejorar las habilidades laborales					
11	Para realizar una inducción se requiere contar con materiales de apoyo (PPT, PROYECTOR, COMPUTADORA,ETC) puesto que son recursos viables para la captación de atención del personal.					
12	No creo que la información que brinda el Área de recursos humanos durante la inducción sea de calidad.					

13	No creo que los colaboradores respeten los lineamientos de la institución						
14	No creo que la visión y misión brinde la información exacta de la labor que realiza en el Programa Nacional Yachay						
15	No creo que las evaluaciones de desempeño muestren un resultado objetivo						
16	No creo que los requerimientos de materiales(cartulinas, tinta, plumones, lapiceros, etc) se deba realizar trimestralmente.						
17	Recomendaría que la institución mejore los valores dentro de los equipos de trabajo						
18	No creo que mi jefe nos brinde una comunicación honesta y abierta a la hora de tomar decisiones sobre nuestros usuarios a cargo.						
19	Recomendaría que la institución tenga por política expresar de manera clara las responsabilidades y objetivos de los jefes y colaboradores.						
20	No creo que las funciones del puesto de trabajo tengan relación con las responsabilidades establecidas dentro del Programa.						
21	No creo que los jefe tengan un comportamiento apropiado, acorde a la labor que realizan en el Programa Nacional Yachay						
22	No creo que los colaboradores tengan un comportamiento apropiado, acorde a la labor que realizan en el Programa Nacional Yachay						
23	No creo estar motivado para realizar mi trabajo						
24	Recomendaría incentivar a los colaboradores cuando realicen un trabajo bien hecho						



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Gestión administrativa y clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima, 2017."

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

GAMARRA VALDIVIESO, Lisette

ASESOR:

DR. DÍAZ SAUCEDO, Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PLANIFICACIÓN

Resumen de Coincidencias

1	docplayer.es fuente de Internet	2%
2	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	1%
3	www.researchgate.net fuente de Internet	1%
4	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	1%
5	papelprovincia.blogspo... fuente de Internet	1%
6	www.monografias.com fuente de Internet	1%
7	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	<1%
8	www.uiah.fi fuente de Internet	<1%

MATRIZ DE CONSISTENCIA

<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay - Lima 2017?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la estructura organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay-Lima 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la percepción del trabajo de los colaboradores del Programa Nacional Yachay- Lima 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la conducta de los colaboradores del Programa Nacional Yachay- Lima 2017?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y las estructura organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa con la percepción del trabajo de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la conducta de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima 2017.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay –Lima 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y las estructura organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa con la percepción del trabajo de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la conducta de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima 2017.</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No Experimental – transversal</p> <p>Nivel: Descriptiva -Correlacional</p> <p>Método</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Población</p> <p>30 colaboradores del Programa Nacional Yachay-Lima,2017.</p> <p>Muestra</p> <p>30 colaboradores del Programa Naciona Yachay-Lima, 2017.</p> <p>Técnicas</p> <p>La técnica a utilizar para recolectar datos será la encuesta.</p> <p>Instrumentos</p> <p>El instrumento utilizado será el cuestionario tipo Likert aplicado a la muestra en el estudio.</p>
---	---	---	---