



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y clima organizacional en la División de economía de la  
PNP. 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

**Br. Reit Renzo Ramos Hernández (ORCID: 0000-0002-7117-1283)**

**ASESOR:**

**Dr. Felipe Guizado Oscco (ORCID: 0000-0003-3765-7391)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de Políticas Públicas**

**LIMA-PERÚ**

**2020**

### **Dedicatoria:**

A Dios por darme vida, para continuar logrando triunfos mediante logros y objetivos en la vida profesional y personal.

De igual forma dedico esta tesis a mi madre que con sus consejos, apoyo económico y en especial su calor de mamá, ha sabido formarme con buenos sentimientos, valores y hábitos, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles, y lograr cumplir mis objetivos trazados.

A mi padre, que hoy en día sabe apoyarme, aconsejarme guiarme con el calor de papá que brota en su ser.

A mi pareja, quien fue pieza principal para iniciar este nuevo logro profesional, al aconsejarme de no dejar pasar el tiempo y continuar creciendo y avanzando en la vida personal y profesional, a su vez por su apoyo incondicional en el camino de este logro, su confianza y su amor.

A mi hijo que por solo existir, y llegar a casa y verlo sonreír es un gran impulso a mi persona de salir adelante y cumplir los objetivos, y seguir creciendo conjuntamente con su desarrollo de él.

A mi hermano por sus consejos y apoyo absoluto.

Y como no agradecer a mi profesor quien me ayudo profesionalmente en sus clases, siendo guía para poder concluir con la tesis.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios y a mi hijo Jefferson por su comprensión constante al no tenerme siempre a su lado por mi vida profesional y laboral.

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
IV. Discusión	33
V. Conclusiones	36
VI. Recomendaciones	37
Referencias	38
Anexos	43

## Resumen

El presente estudio tiene como objetivo el de determinar la existencia de la relación entre gestión administrativa y clima organizacional en División de economía de la PNP. 2020, para ellos se realizaron los procedimientos y metodología establecido de acuerdo al modelo y enfoque seleccionado.

La tesis es de tipo básica, porque es teórica y se orienta a la búsqueda nuevas teorías, así mismo se considera no experimental, ya que solo se midió del presente estudio Y es transversal dado que se recogerán los datos un solo momento determinado. Para el presente estudio se considera a los 83 funcionarios y administrativos de la División de economía de la PNP.

Se llega a la conclusión afirmando que existe asociación directa de la Gestión a nivel administrativo y el ambiente laboral en la División de economía de la PNP, 2020, dado que los resultados muestran un coeficiente de ,432\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva alta y la significancia muestra un  $p = 0.000 < 0.05$

*Palabras clave:* Gestión, administración , clima

## **Abstract**

The present study aims to determine the existence of the relationship between administrative management and organizational climate in the Economy Division of the PNP. 2020, for them the procedures and methodology established according to the model and selected approach were carried out.

The thesis is of a basic type, because it is theoretical and is oriented towards the search for new theories, it is also considered non-experimental, since it was only measured from the present study AND it is cross-sectional since the data will be collected only one specific moment. For the present study, the 83 officials and administrative staff of the PNP's Economics Division are considered.

The conclusion is reached stating that there is a direct association between Management at the administrative level and the work environment in the PNP's Economics Division, 2020, given that the results show a coefficient of .432 \*\* which is within the range high positive and significance shows  $p = 0.000 < 0.05$

*Keywords:* Management, administration , climate

## **I. Introducción**

En la actualidad la mayoría de países y sus administraciones públicas se orientan a brindar un fácil acceso de los ciudadanos a los diversos trámites que realicen, para esto apoyan sus procesos con herramientas tecnológicas para agilizar o reducir el tiempo de dichos procesos, en el caso de España, el impulso a una administración pública moderna da inicio a la simplificación administrativa con el uso de documentos electrónicos, con la finalidad de favorecer a los ciudadanos el acceso a los servicios públicos, y hacer de esta, una administración eficaz y eficiente; aplicando una política de uso de documentos electrónicos y de la aplicabilidad de normas internacionales y buenas prácticas, donde para esto el gobierno español establece con la Ley 11/2007 del 22 de junio, el ámbito de aplicabilidad y como un derecho de los ciudadanos a interrelacionar con medios electrónicos con sus entidades públicas, publicado en el diario oficial del gobierno de España. (Agencia Estatal, 2007)

En nuestro país el Ministerio del Interior (2019) a través de su portal y su área de planificación señala que las funciones que cumplen formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas públicas nacionales y sectoriales, así como planes, programas y proyectos aplicables a todos los niveles de Gobierno, como parte del campo de la gestión administrativa y en el contexto del trabajo en equipo bajo un ambiente del clima organizacional apropiado, sin embargo estas áreas presentan serias deficiencias y dificultades, tanto a nivel de quienes tienen el encargo de dirigir como de la población de oficiales que trabajan en campo.

El campo de acción de la Policía Nacional del Perú tiene múltiples áreas y campos de acción, ello hace que se tenga muchas dificultades a nivel de gestión y alcance en cuanto al manejo de la población referido al personal; por ello se percibe que existe serias dificultades en el manejo de la gestión administrativa, dado que a pesar de la planificación, no se arriba a buenos resultados en cuanto a la ejecución de las políticas públicas, mantener a los oficiales y sub oficiales dentro de un clima organizacional óptimo, apropiado para el desempeño de sus funciones, dándoles comodidad, tranquilidad a nivel de la organización de la institución. El estudio plantea la necesidad de describir la problemática a fin de que quienes dirigen esta institución tan importante para el país pueda tener mayores argumentos y herramientas para que tomen las decisiones más acertadas y mejorar tanto la

gestión administrativa como mejorar el clima organizacional en los servidores como son los policías que necesitan las condiciones, económicas y emocionales apropiadas para el cumplimiento de sus funciones.

Para ubicar la investigación en el contexto y en cuanto a su pertenencia se consideraron mencionar los antecedentes internacionales como el estudio de Tuquiñahui & Alvarado (2016) en su tesis doctoral, tuvo como objetivo general establecer una definición de gestión administrativa y facilitar un modelo de cualquier tamaño, para que puedan analizar el Sistema de Control Interno y la conclusión a la que se llegó fue que, al poner en ejecución el modelo COSO en Electro Instalaciones, permitió identificar los diversos riesgos, teniendo como punto de partida la fijación de los objetivos y metas a corto plazo, todo ello con la ayuda de un Sistema de Control Interno.

Tapias (2017) presentó a la Universidad Nacional de Colombia, para obtener el grado de Magister en administración, en la tesis titulada “Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó (Diego Luis Córdoba)”, tuvo como objetivo diagnosticar el clima organizacional en el área administrativa de la universidad Tecnológico de Choco, para la realización del estudio se diseñó un cuestionario que contempla las dimensiones del clima organizacional propuesta por Chang et al (2008): autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Se empleó una escala tipo Likert con cinco anclajes de respuesta. El tamaño de la muestra, finalmente se constituyó con 120 empleados de la organización objeto de estudio. Para el análisis de datos fue utilizado el software SPSS versión 20, y EQS versión 6.2. Llegando a la conclusión de que los resultados indican que mediante la escala de medición las respuestas de acuerdo y muy de acuerdo arrojaron puntuaciones como: autonomía 72%, cohesión 57%, apoyo 51%, confianza 47%, innovación 42%, presión 34% reconocimiento 33% y equidad 27%. De acuerdo con este resultado se puede afirmar que el clima organizacional en la U.T.CH., es mejorable.

Figuroa (2016) investigó el clima organizacional y síndrome de Burnout en personal de salud de segundo nivel de atención médica, teniendo como objetivo diagnosticar la prevalencia y magnitud del síndrome de Burnout y su correlación con el ambiente en una organización en el profesional de enfermería y médicos, estudio transversal y analítico, lo realizó con 140 enfermeras y 52 médicos, haciendo uso de tres herramientas: un documento de filiación de antecedentes socio-demográficos, Maslash

Burnout Inventory y la escala de clima organizacional de Koys y Decottis acoplado al español (1991). Obteniendo los siguientes resultados: Los resultados del síndrome de Burnout fue de 23.2% alto, 13.3% medio y 63.5% bajo; apreciación contraria al ambiente organizacional resultó de 37.5%. Llegando a la conclusión que las actividades de prevención y reducción del riesgo deberían enfocarse en la corrección de la educación en la organización, fomentando el quehacer en grupo.

Baklramina (2016) realiza la investigación, dirigida a los supermercados del cantón Quevedo se detalla temas relevantes en la gestión administrativa. Refiere que la gestión administrativa y financiera requiere de una adecuada toma de decisiones que permita a las empresas mantenerse en un mercado muy competitivo, para lo cual se presentan los sustentos científicos con el propósito de comparar y profundizar en las diferentes teorías. La investigación demanda del análisis deductivo-inductivo, con un enfoque cuali-cuantitativo para estudiar el impacto que logra la adecuada gestión administrativa y financiera. La conclusión demuestra que la acertada toma de decisiones es posible cuando los administradores manejan los procesos administrativos acertadamente y analizan la información financiera para poder actuar, ya que sino describen la situación como una prioridad ante las expectativas deseadas, las empresas no serán sostenibles en el tiempo.

Bocanegra (2019) presenta la investigación que tiene como principal objetivo determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente, ofrecida por la empresa social Yaqua en el año 2019. Para lograrlo, se usó como metodología al tipo investigación descriptiva La muestra uno estuvo conformada por los 14 clientes internos (trabajadores) de la empresa y la segunda por 45 clientes externos del total. El análisis de observación de los resultados permitió determinar que existe una relación directa entre ambas variables según el nivel en el que se encontraban, Lo que permitió hacer conclusiones también sobre la situación actual de la empresa Yaqua enfocada solamente los temas en estudio.

Bernal (2016) publica su investigación donde mediante la exploración de 83 investigaciones teóricas y empíricas publicadas en países de Latinoamérica durante el siglo XXI, este trabajo pretende 2 objetivos principales. Primero, examinar la multidimensionalidad y las características fundamentales de las variables de clima organizacional y calidad de los servicios públicos de salud; segundo, diseñar un modelo teórico sobre la relación que existe entre estas 2 variables. El estudio se efectuó mediante

la estrategia de investigación documental, método de análisis que comprende la revisión de literatura, detección, consulta, extracción/recopilación e integración de datos. Del análisis realizado se infiere teóricamente que existe una relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud; sin embargo, se recomienda realizar estudios empíricos que refuercen la perspectiva teórica analizada.

Así mismo se considera estudios a nivel nacional el de Di Alvarado (2018) presenta su investigación en la Universidad Cesar Vallejo titulada “Control interno y gestión administrativa según el personal del Ministerio Público, 2018” buscando como propósito fijar el vínculo entre sus dos variables propuestas, aplicando para esto los cinco componentes del informe COSO, investigación básica, de nivel descriptivo, con un enfoque cuantitativo y con un diseño descriptivo correlacional empleando cuestionarios como instrumentos de recolección. Para medir la fiabilidad en sus instrumentos empleó para medir la fiabilidad el coeficiente de Cronbach, siendo el valor medido de 0.93 en la variable de control interno y en la variable para la gestión administrativa. Concluye afirmando que se evidencia un nexo directo entre sus variables estudiadas.

Cabello (2017) en su trabajo investigativo “Competencias TICs y gestión administrativa en la Oficina de Procesos Electorales” investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, para esto empleo cuestionarios como instrumentos, con la cual busca reconocer el valor de relación entre las Competencias TICs y la gestión administrativa. Concluye que acorde a sus resultados se evidencia un vínculo representativo y directamente distribuido entre sus variables y a la vez precisar que se puede afirmar de la relación existente entre las aptitudes referidas a las TICs y las referidas a los temas administrativos, teniendo como resultado una relación muy alta y proporcional entre sus variables, teniendo como valores un  $r_s = 0.85$  y un  $p < 0.05$ .

Baldeón (2016) Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima, 2015., con el fin de determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima 2015. Así mismo, es importante acotar que la investigación es de tipo Sustantiva, ya que se indagó y recopiló información relevante para contrastar resultados. Es Descriptiva de diseño No experimental, porque se hizo un análisis sobre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional sin ninguna manipulación de las variables. Ha sido estudiada dentro del

paradigma Positivista, con un enfoque Cuantitativo, ya que se basa sobre la experiencia de los sentidos, es decir, mediante la observación y el experimento relacionado al método científico; es de corte Transversal correlacional, porque describe las relaciones existentes entre dos o xvi 17 más variables en un determinado momento. Se recogió información de una muestra de 140 trabajadores, entre docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 07, de la Ugel N° 03, de Lima; tales como; “Mariano Melgar”, “Rosa de Santa María”, “Micaela Bastidas” y “Libertador Simón Bolívar”; lugares donde se aplicó dos instrumentos que miden la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional. La confiabilidad de dichos instrumentos se obtuvo mediante la aplicación del estadístico Alpha de Cronbach, porque las variables son cualitativas; con dicho estadístico se realizó un análisis confirmatorio de los ítems con 40 sujetos, a partir de la aplicación de una prueba piloto.

Cuenca (2018) El clima organizacional y gestión administrativa en la Gerencia Central de Gestión de las Personas del Seguro Social de Salud – ESSALUD, Jesús María 2016. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y gestión administrativa en la Gerencia Central de Gestión de las Personas del Seguro Social de Salud – ESSALUD, Jesús María 2016. El diseño de la investigación es cuantitativa no experimental y transversal, se realizó un estudio transaccional descriptivo correlacional. La muestra es probabilística aleatoria simple de 80 trabajadores, con una población 100 trabajadores de todas las áreas que conforma la Gerencia Central de Gestión de las Personas. Se administró la encuesta a los trabajadores de las diferentes Gerencias y Sub Gerencias de la Sede Central del Seguro Social de Salud y se usó el estadístico de coeficiente de correlación de Spearman, Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para evaluar las variables de: el clima organizacional y gestión administrativa Después de la etapa de recolección y procesamiento de datos, se realizó el análisis correspondiente, apreciando la existencia de una relación  $r = 0,292$ . Entre las variables del clima organizacional y gestión administrativas, este grado de correlación indica que la relación que existe entre ambas variables es positiva y tiene una correlación débil, lo que quiere decir que al disminuir el valor de una variable también lo hará la otra o viceversa , en cuanto a la significación de  $p=0.009$  muestra que  $p$  es menor a 0.01, lo que permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Barriga (2016). Presentó a la Universidad Mayor de San Marcos, para obtener el grado de Magíster en la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza Jesús María - Lima, 2016”; el 22 objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organización y el desempeño de los docentes, la investigación científica es básica, correlacional, causal no experimental, la población estuvo conformada por 80 y la muestra es de 40 docentes de la Universidad, y en lo que se ha demostrado: a) que existe relación entre el talento humano y el desempeño docente. b) Se ha demostrado que existe relación entre el diseño organizacional y el desempeño docente. c) finalmente se ha demostrado que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente.

### **Teoría de la gestión administrativa (8 definiciones)**

Gestión administrativa para Plaza & Janes (2007), viene a ser acción y efecto de manejar eventos complicados que se presentan día a día en la Entidad, donde se utiliza los diversos recursos que cuenta una organización para solucionar todo tipo de problemas que afecten el funcionamiento de la actividades de la Entidad.

Para Kaplan y Norton (2000) la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajando en grupo alcancen con eficiencia y eficacia las metas seleccionadas. Está aplica a todas las organizaciones, pequeñas o grandes.

Así también Campos y Loza (2011) señalan que es la acción de administrar, como la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles, es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos.

La gestión administrativa es el conjunto de acciones que se realizan a fin de movilizar recursos para la consecución de los objetivos de la institución, implica la planificación, la distribución de tareas y responsabilidades, la coordinación, y evaluación de procesos, el dar a conocer los resultados. Beltrán (1999)

Según Pérez (1982), la gestión administrativa es llevar a cabo un conjunto de acciones, a través del cual todo personal directivo pone en práctica el cumplimiento de las fases del proceso administrativo que vienen a ser la planificación, dirección, coordinación

y control, orientando todo el esfuerzo colectivo aun solo propósito, que es de tener una gestión administrativa exitosa. Así mismo Argandoña (2012) reitera la definición operativamente la administración diciendo que la misma consiste en Prever, organizar, mandar, coordinar y controlar, además consideró que era el arte de manejar a los hombres.

Luego Meigs & Larsen, (2004) definen el acto de administrar como planeación, organización, dirección y controlar. Las funciones que administración es la acción de administrar (del latín Administratio – ONIS), acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar. Entendida como la capacidad de una institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles. De la misma manera Leonard (2001) explica que administración es la acción de administrar de tener la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles

## **Dimensiones de la gestión administrativa**

### **Dimensión1: Planificación**

Según Louffat (2012) la planificación como elemento primordial del proceso administrativo, cumple el rol de colocar los cimientos en una administración de una entidad ya sea pública o privada. La planeación como función se encarga de guiar, orientar y ofrecer las líneas de acción que lleven al rumbo deseado, que como organización se hayan planteado.

Al respecto Huisa (2013), define a la planificación como la primera función del proceso administrativo, teniendo como prioridad principal el de definir los objetivos que se planea alcanzar, con el uso de los recursos necesarios y definiendo las actividades necesarias que se va a ejecutar, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de desarrollo de la Entidad y de un país.

### **Dimensión 2: Organización**

Según Louffat (2012) La organización al ser un elemento clave dentro del proceso administrativo, es quien diseña el funcionamiento interno de una organización; de tal

manera que, los planes de la organización sean compatibles con las estrategias que fueron elaboradas para lograr los objetivos.

Para Louffat, la organización viene a ser la encargada de diseñar, estructurar los planes establecidos en la etapa de planificación, en la cual se definen las estrategias para poder alcanzar los objetivos de cada Entidad, donde se confecciona el organigrama institucional.

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009), en esta etapa se deben ordenar y distribuir el trabajo, es decir indicar a cada una de las personas las funciones que deberá desarrollar dentro de la organización

### **Dimensión 3: Dirección**

La dirección se encuentra estrechamente relacionada con la motivación, por ser una característica primordial de la psicología, debido a que origina en los trabajadores un compromiso de lealtad hacia su centro laboral. Es por ello que la motivación, influye directamente en la parte conductual de los trabajadores, que origina que el trabajador realice sus funciones y alcance los objetivos de su área y posteriormente de su organización (Robbins y De Cenzo, 2013).

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009) la dirección como un elemento del liderazgo, se encarga de trabajar la parte emocional de los trabajadores de una organización, con el fin de influir en el rendimiento de sus labores esenciales. Por otro lado, considera que las relaciones interpersonales entre los trabajadores son fundamentales para tener un buen ambiente y clima laboral.

### **Dimensión 4: Control**

Según Louffat (2012) El control es aquel que está encargado de verificar el nivel de eficacia y eficiencia, en los resultados alcanzados por una organización. Es por ello que el control se debe realizar permanentemente y no sólo al final en un periodo de tiempo; con la finalidad, de poder corregir algunas deficiencias administrativas en el momento oportuno.

El control es fundamental en toda organización, ya que mide el desempeño, teniendo en comparación las metas trazadas; de igual forma, sirve para detectar las desviaciones y de esta forma, poder realizar las correcciones necesarias, en bienestar del funcionamiento de la organización. (Huisa, 2013).

Según Robbins y De Cenzo (2013) el control lo definen como:

El control, al ser un procedimiento eficaz determina que los objetivos de una organización se cumplan, de tal manera que se logren las metas planteadas. La eficacia del control se dá en la medida que se lleve las acciones de alcanzar los objetivos; es así que un sistema de control será mejor cuando se ayude a los gerentes a alcanzar los objetivos y metas de la organización.

## **Variable 2 Definición del Clima Organizacional**

Brunet (1987), define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales y afirmó que el concepto de clima organizacional se introdujo por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960, considerando dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. ∞ Escuela de Gestalt. Este enfoque se centra en la organización de la percepción, relacionando dos principios importantes de la sensación del individuo. a) Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo. b) Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Escuela Funcionalista. El intelecto y la conducta del individuo depende del ámbito que lo rodea y las discordancias individuales juegan un papel importante en la adaptación del servidor a su medio. Brunet, (1987) define el clima organizacional como: Las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Esta definición agrupa entonces aspectos organizacionales tales como el

liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización (p.51).

En este sentido, uno de los factores que de acuerdo con la literatura influye en las percepciones y opiniones de las personas es precisamente el clima organizacional, entendiéndose este como el conjunto de características que definen el ambiente de trabajo de una organización y que ejerce efecto sobre el comportamiento, las relaciones y las actitudes de los individuos. Pedraza (2016)

De acuerdo con Gan (2007) la importancia de las relaciones humanas y otras variables de percepción, tales como las condiciones de trabajo, los sentimientos de los empleados, el sentido de pertenencia y los intereses colectivos, como factores determinantes de la productividad y de la satisfacción de los empleados, aspectos que, entre otros, forman parte del clima organizacional.

El concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez por Gellerman (1960); no obstante, sus orígenes teóricos no son tan claros en las investigaciones, por lo que generalmente sus antecedentes se remontan a 2 escuelas que son subyacentes en los estudios relacionados con esta variable: la escuela de la *Gestalt* y la escuela funcionalista. De ahí que Álvarez (2001), definen el clima organizacional como el conjunto de características predominantes en el ambiente interno en que opera la organización, las cuales ejercen influencia sobre las conductas, creencias, valores y percepciones de las personas, determinando su comportamiento y sus niveles de satisfacción.

De igual forma, diversos autores señalan que estudiar el ambiente de trabajo representa áreas de oportunidad para el crecimiento y desarrollo de las instituciones médicas, ya que al analizar esta variable se obtiene información útil para la mejora continua en las condiciones laborales y los estándares de calidad en salud (Jiménez, 2004)

Según Brunet (1997) las siguientes son las características de una administración: El clima es un concepto molecular y sintético como la personalidad. El clima es una configuración particular de variables situacionales. Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo. El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma tan permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular. El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización. El clima es fenomenológicamente

exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza. El clima es fenomenológicamente distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea. El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor (la percepción no es siempre consciente). Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente. Tiene consecuencias sobre el comportamiento. Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes que son determinante del comportamiento.

### **Importancia del Clima Organizacional**

Brunet (1987) manifestó que el clima refleja valores, actitudes, creencias de los miembros, siendo importante para un administrador analizar y diagnosticar su organización por tres razones”

- ⊖ Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de satisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- ⊖ Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- ⊖ Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

Guillén, Guil (2000) manifestaron que existe una relación con la cultura organizacional ya que se considera el patrón general de la conducta, creencias, mitos y valores compartidos por los integrantes de la organización.

Es importante considerar los componentes del clima institucional según Brunet (1987),

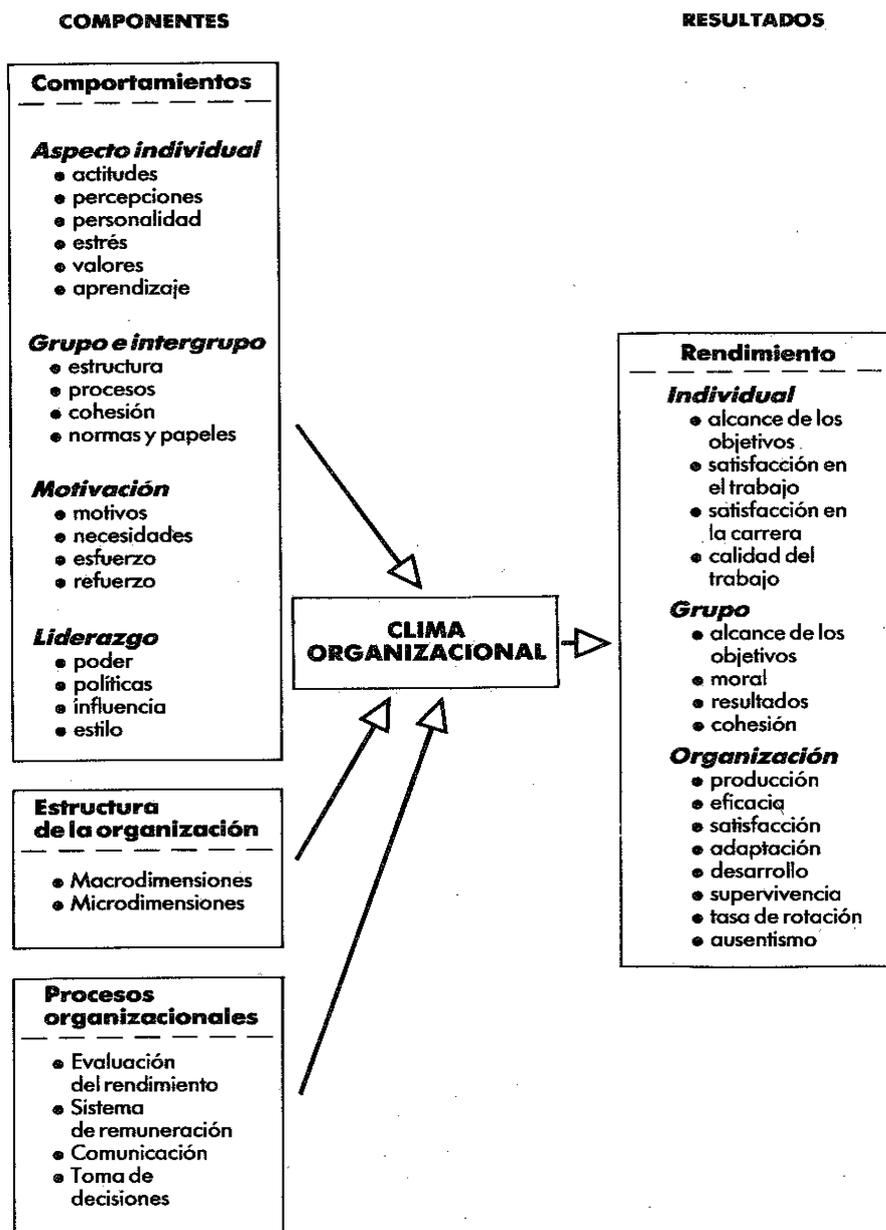


Figura 1 Componentes y resultados del Clima Organizacional

Nota: citado por Brunet (1987)

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. La toma de decisiones está diseminada en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no es solo ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y

confianza entre los superiores y subordinados formando un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establece bajo la forma de planeación estratégica.

☒ *Clima de tipo autoritario. Sistema I: Autoritarismo explotador*

---

<p><b>Métodos de mando</b></p> <p>Estrictamente autocrático sin ninguna relación de confianza superiores/subordinados.</p>	<p><b>Objetivos de Resultados y formación</b></p> <p>Investigación de los objetivos a nivel medio y pocas posibilidades de formación.</p>
<p><b><u>Fuerzas Motivacionales:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miedo, temor, dinero y estatus, se ignoran los otros motivos.</li> <li>• Las actitudes son hostiles y se considera a los empleados como esclavos.</li> <li>• Prevalece la desconfianza y casi no hay sentimiento de responsabilidad más que en los superiores de la jerarquía.</li> <li>• Hay una insatisfacción fuertemente sentida por los empleados frente a su tarea, sus semejantes, el administrador y la organización completa.</li> </ul>	<p><b><u>Método de Comunicación:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe mucha comunicación entre superiores y subordinados, siendo percibidos por los empleados puesto que la distorsión se caracteriza generalmente esta comunicación.</li> </ul>
<p><b><u>Procesos de influencia:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe el trabajo en equipo y hay poca influencia mutua.</li> <li>• No existe más que una influencia descendente, moderada, generalmente subestimada.</li> </ul>	<p><b><u>Proceso de toma de decisiones:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las decisiones se toman en la cumbre, basadas en la información parcial inadecuada.</li> <li>• Estas decisiones son poco motivantes y las toma generalmente un solo hombre.</li> </ul>
<p><b><u>Proceso de establecimiento de Objetivos:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Éstos no son más que órdenes. Parece que se aceptan, pero generalmente surge una resistencia intrínseca.</li> </ul>	<p><b><u>Proceso de control:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El control no se efectúa más que en la cumbre.</li> <li>• Los elementos son muchas veces falsos o inadecuados.</li> <li>• Existe una organización informal y busca reducir el control formal.</li> </ul>

---

*Figura 2, Clima de tipo participativo*

### **Dimensiones de clima organizacional**

Las dimensiones del clima organizacional son las características medibles en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un estudio de clima organizacional es conveniente conocer diversas dimensiones que han sido investigadas por diferentes autores.

Brunet (1983) Para llevar a cabo la aplicación de este clima laboral, se tomaron en consideración estas 4 dimensiones: 1. Autonomía Individual. Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto poder de decisión. 2. Grado de

estructura que impone el puesto. Esta dimensión mide la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores los objetivos y métodos de trabajo, entonces diremos que es la lista de tareas responsabilidades de ejecución y condiciones de trabajo. 3. Tipo de recompensa. Esta dimensión se basa en los aspectos monetarios, y las posibilidades de promoción que la organización otorga a sus empleados, así el empleado se sienta apreciado y valorado. 4. Consideración, agradecimiento y apoyo. Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior.

## **Dimensiones de la variable clima organizacional**

### **Dimensión autonomía individual**

Brunet (2011) Esta dimensión trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos, es decir, la posibilidad que se le da al empleado de ser su propio patrón y conservar cierto poder de decisión. (p.97).

Así mismo el autor recalca que esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos, es decir, la posibilidad que se le da al empleado de ser su propio patrón y conservar cierto poder de decisión. Sandoval (2004)

### **Dimensión grado de estructura que impone el puesto**

Brunet (2011) Esta dimensión mide la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores los objetivos y métodos de trabajo, entonces diremos que es la lista de tareas responsabilidades de ejecución y condiciones de trabajo. (p.69)

Así también Sandoval (2004) afirma que esta dimensión mide la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores los objetivos y métodos de trabajo.

### **Dimensión tipo de recompensa**

Brunet (2011) Esta dimensión se basa en los aspectos monetarios, y las posibilidades de promoción que la organización otorga a sus empleados, así el empleado se sienta apreciado y valorado. (p.50).

A decir de **Ortega (2013)** Recompensa corresponde a la percepción de los miembros de la organización sobre la adecuación de un sistema activo de recompensas, recibidas por un trabajo bien hecho o una gestión destacada. Es la medida en que la organización le da más uso a la figura del premio que a la del castigo.

### **Dimensión consideración, agradecimiento y apoyo**

Brunet (2011) Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior. (p.80)

Y **Ortega (2013)** señala que Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda por parte de los niveles directivos, y de otros empleados del equipo de trabajo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, en todos los niveles de la organización.

La teoría que sustenta estas variables nos conducen a formular las interrogantes del problema general y específicos de la presente investigación:¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión administrativa y clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre la Planificación y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre la Organización y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre la Dirección y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre el Control y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020?

De la misma forma se plantean los objetivos en sus dos niveles, generales y específicos: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en División de economía de la PNP. 2020. Determinar la relación que existe entre la Planificación y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020

Determinar la relación que existe entre la Organización y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020. Determinar la relación que existe entre la Dirección y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020. Determinar la relación que existe entre el Control y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020

Y encaminando el estudio bajo el método determinado se plantean las hipótesis, a nivel general Existe relación entre la Gestión administrativa y clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020. Existe relación entre la Planificación y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020. Existe relación entre la Organización y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020.

Existe relación entre la Dirección y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020. Existe relación entre el Control y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020.

## II. Método

### 2.1 Tipo y Diseño de la investigación

#### 2.1.1 Tipo de estudio

Villegas (2011), señala que la investigación básica, porque es teórica y se orienta a la búsqueda nuevas teorías a través del conocimiento, teniendo como fin corregir y sustentar mejor la teoría que existe inicialmente.

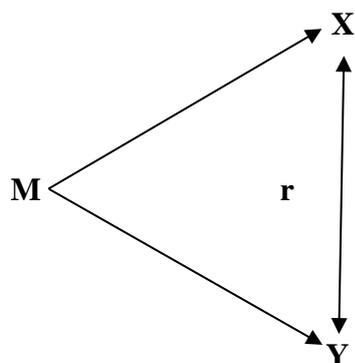
#### 2.1.2 Diseño de investigación

Es no experimental, ya que solo se midió el grado de relación de las variables del presente estudio y según Hernández Escobar et al. (2018) en él no se trata de modificar el comportamiento de las variables de estudio, realizando el análisis en el estado natural de las mismas y describiendo la relación que pueda existir entre ellas.

Y es transversal porque se recogerán los datos un solo momento determinado. y correlacional, como afirman Sánchez y Reyes (2006) en este no se da la manipulación de variables, es transversal en mérito a que la recolección de datos se realiza en único momento, y correlacional porque la finalidad asociada al objetivo de investigación se interesa en determinar el grado de relación que existe entre las variables

El método según Vara (2015) es hipotético deductivo, pues sigue el proceso lógico, inicia por general y arriba a lo particular observando el fenómeno de estudio para crear hipótesis y obtener conclusiones auténticas.

El esquema es



Leyenda:

M = Muestra

r = Correlación

X = Gestión Administrativa

Y = Clima organizacional

## 2.2 Variables, operacionalización

### 2.2.1 Variables

Gutiérrez (2012), menciona que la operacionalización de las variables es un fenómeno u hecho que se caracteriza por variar (adquirir múltiples valores), siendo capaz de ser medido o evaluado en un determinado periodo de tiempo.

Definición conceptual

Gestión administrativa (Y)

### 2.2.2 Operacionalización

Tabla 1

Variable (X). Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nive/Rango
Planificación	Visión y Misión	1-5	5. Totalmente de acuerdo	Eficiente
	Objetivos desarrollo		4. De acuerdo	<125-160>
Organización	Objetivos estratégicos	6-10	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Satisfactoria
	Planes y proyectos		2. En desacuerdo	<79-124>
	Recursos humanos		1.Totalmente en desacuerdo	Aceptable
	Desarrollo organizado			<33-78>
Dirección	Presupuesto asignado	11-15	5. Totalmente de acuerdo	Mala
	Proyectos de desarrollo		4. De acuerdo	<0-32>
Control	Remuneración justa.	16-20	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Eficiente
	Monitoreo permanente		2. En desacuerdo	<125-160>
Control	Evaluación permanente	16-20	1.Totalmente en desacuerdo	Satisfactoria
	Cumplimiento presupuesto		5. Totalmente de acuerdo	<79-124>
			4. De acuerdo	Aceptable
			3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<33-78>
		2. En desacuerdo	Mala	
			1.Totalmente en desacuerdo	<0-32>

---

1.Totalmente en desacuerdo    Mala  
<0-32>

---

### **Definición conceptual de la gestión administrativa**

La gestión administrativa tiene un mecanismo que origina que la acción administrativa se integre y fusione dentro de una organización, a través de cuatro pilares muy importantes que viene a ser la planificación, organización, dirección y control. (Louffat, 2012).

Tabla 2

*Variable (Y). Clima organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valor</b>	<b>Nivel y Rango</b>
Autonomía Individual	Libertad Responsabilidad Independencia	1,2,3,4,5	Ordinal Likert	Adecuado
Grado de estructura que impone el puesto	Comunicación de objetivos. Comunicación de métodos. Cumplimiento de metas	6,7,8,9,10	Nunca,(1) Casi nunca, (2) A veces, (3) Casi siempre, (4)	Regular Malo
Tipo de recompensa		11,12,13,14,15	Siempre (5)	
Consideración, agradecimiento y apoyo	Incentivos Promoción en la empresa  Estímulos Apoyo	16,17,18,19,20		

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

#### **Población**

Según Arias (2012), es parte representativa de la población, tiene carácter finito y que por sus particularidades y magnitud, posibilita realizar inferencias o universalizar resultados.

Para el presente estudio se considera a los 83 funcionarios y administrativos de la División de economía de la PNP

### **Muestra**

Según Palella y Martins (2012), se puede abarcar como muestra la totalidad de la población, denominándose estudio censal o censo. Y son los 83 funcionarios y administrativos de la División de economía de la PNP

### **Muestreo**

Se realizó el muestreo no probabilístico, debido a que la población viene a ser lo mismo que la muestra.

Tabla 3.

Institución	Población	Muestra
División de economía de la PNP	83	83
Total	83	83

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

Para el presente estudio se utilizó la técnica de encuesta para ambas variables, medio impersonal para recoger datos de las variables mediante la opinión. (Huamán, 2005)

El instrumento empleado fue cuestionario, corresponde al listado de preguntas escritas que permiten el recojo organizado de datos coherentes de indicadores, dimensiones y variables. (Huamán, 2005)

Tabla 4

VARIABLES.	TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario clima organizacional
Gestión administrativa	Encuesta	Cuestionario gestión administrativa

### **2.4.2 Validez**

Bernal (2015) señala que el juicio de expertos es el medio para comprobar si el instrumento presenta criterios de validez para medir las variables. Los instrumentos de

investigación fueron sometidos a juicio de expertos de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

En el presente estudio se utilizó la validación de expertos.

Tabla 5

Expertos	Clima organizacional	Gestión administrativa
Dr. Felipe Guizado Oscco	Aplicable	Aplicable
Dr. Segundo Pérez Saavedra	Aplicable	Aplicable

### 2.4.3 Confiabilidad

Prueba piloto

Se aplica para evaluar el grado de idoneidad del instrumento que será utilizado en el estudio de investigación (Iraossi, 2010).

En el presente estudio se ejecutó la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 6

Rango	Magnitud
00.81 – 1.00	Muy alta
00.61 – 0.80	Alta
00.41 - 0,60	Moderada
00. 21. – 0.40	Baja
001 – 0.20	Muy baja

Nota. Escala tomada de (Ruiz, 1998)

Tabla 7

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
Clima organizacional	0,854	20
Gestión administrativa	0, 860	20

El coeficiente obtenido con el Alfa de Cronbach, muestran que los instrumentos tienen una fuerte confiabilidad.

## **2.5 Procedimiento**

La validez se efectuó mediante juicio de expertos y se analizó el comprendido, teniendo en cuenta la conveniencia, preeminencia y claridad de cada uno de los ítems de los cuestionarios. Asimismo, la fiabilidad se efectuó usando el estadístico Alfa de Cronbach, dado que los cuestionarios están erigidos con escala politomica u ordinal.

Para finalizar la investigación descriptiva de la estadística, se demostrará los resultados con gráficos y tablas, para ello se cotejará los niveles de rangos que son leve, moderado y severo; luego de ello se procederá a la constatación de las hipótesis mediante la prueba estadística pertinente, después de ello se comprobará y analizará los resultados del presente estudio.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Se establecieron las pruebas correlacionales a utilizar en el análisis inferencial son: prueba paramétrica de Pearson o la prueba no paramétrica de Spearman, en las que se rechaza la hipótesis nula. En el presente estudio de investigación, se realizó la prueba de Correlación de Spearman a través de programa SPSS, v26; que sirvió para realizar la contrastación de la hipótesis general y específica.

## **2.9. Aspectos éticos**

En el desarrollo del trabajo de investigación, primaron los principios éticos y morales, que fueron aplicados durante todo el desarrollo de la investigación, teniendo como pilares los valores de la responsabilidad y honradez.

Además el trabajo cumple con los juicios determinados en el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad. Asimismo, el investigador ha considerado respetar la autoría de los datos bibliográficos, por ello se hace mención a los autores con sus correspondientes datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

### III. Resultados

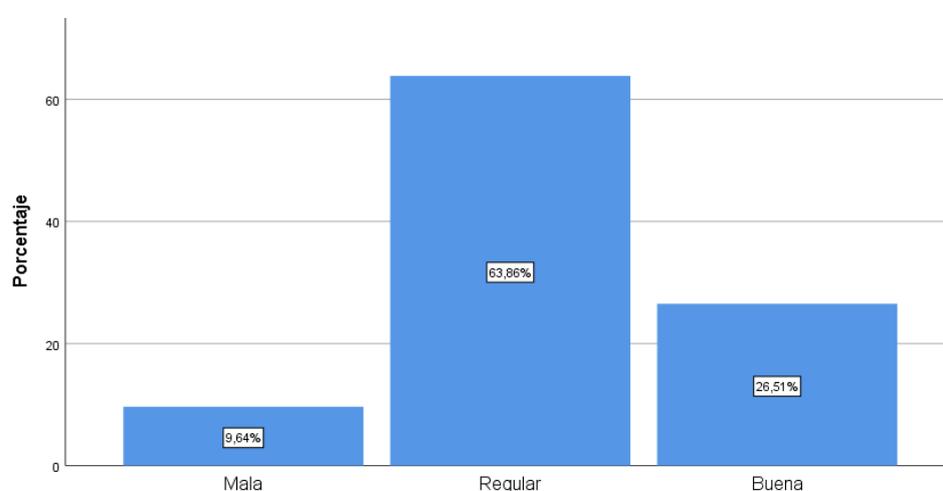
Los resultados a nivel de la descripción muestran cada uno de niveles de las variables.

Los resultados se muestran a continuación:

Tabla 8

*Niveles de la gestión administrativa en la División de economía de la PNP*

		Gestión administrativa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	8	9,6	9,6	9,6
	Regular	53	63,9	63,9	73,5
	Buena	22	26,5	26,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	



*Figura 1. Niveles de la gestión administrativa en la División de economía de la PNP*

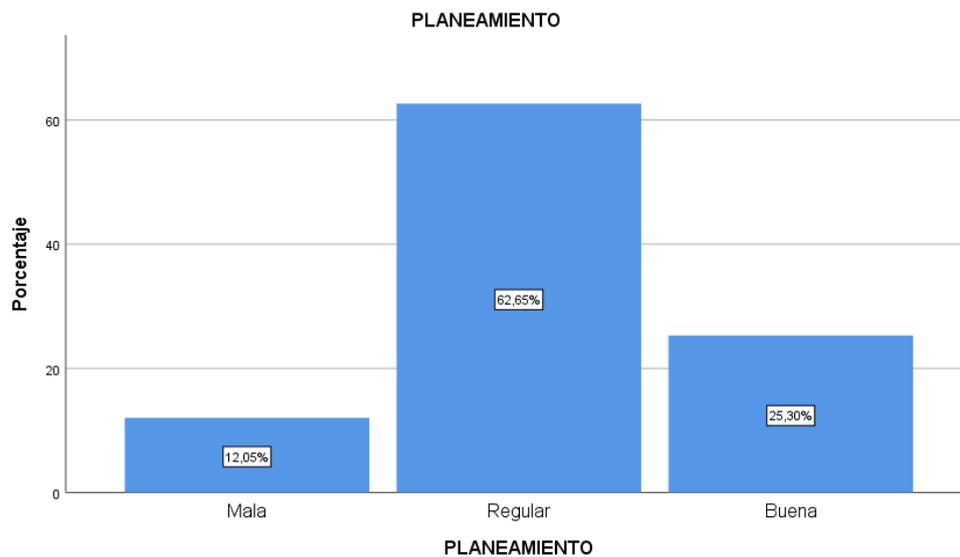
#### Interpretación

Los datos encontrados se pueden analizar señalando que el 63,09% de los trabajadores consideran regular la gestión administrativa, mientras que el 26,51% opinan que es buena y el 9,64% señala que es mala la gestión administrativa en la División de economía de la PNP.

Tabla 9

*Niveles de planeamiento en la División de economía de la PNP.*

PLANEAMIENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	10	12,0	12,0	12,0
	Regular	52	62,7	62,7	74,7
	Buena	21	25,3	25,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	



*Figura 2. Niveles de planeamiento en la División de economía de la PNP.*

### **Interpretación**

Los datos encontrados se pueden analizar señalando que el 62,7% de los trabajadores consideran regular el planeamiento, mientras que el 25,30 % opinan que es bueno y el 15,05 % señala que es malo el planeamiento en la División de economía de la PNP.

Tabla 10

*Niveles de organización en la División de economía de la PNP*

ORGANIZACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	12	14,5	14,5	14,5
	Regular	54	65,1	65,1	79,5
	Buena	17	20,5	20,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	



Figura 3. Niveles de organización en la División de economía de la PNP

### Interpretación

Los datos encontrados se pueden analizar señalando que el 65,06% de los trabajadores consideran regular la organización, mientras que el 20,5% opinan que es bueno y el 14,5 % señala que es mala la organización en la municipalidad distrital de Los Olivos 2020.

Tabla 11

*Niveles de Dirección en la División de economía de la PNP*

		DIRECCIÓN			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Mala	18	21,7	21,7	21,7
	Regular	46	55,4	55,4	77,1
	Buena	19	22,9	22,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

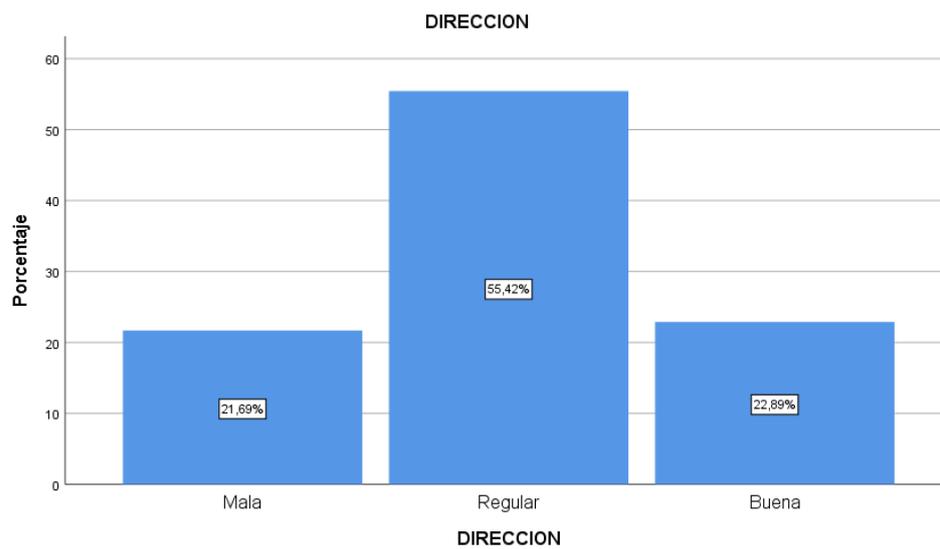


Figura 4. Niveles de Dirección en la División de economía de la PNP

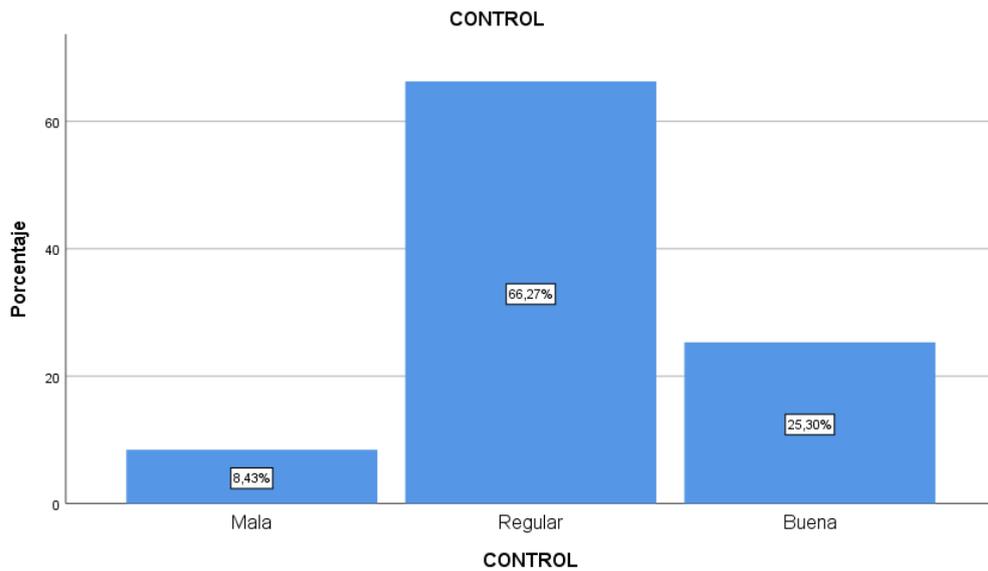
**Interpretación**

Los datos encontrados se pueden analizar señalando que el 66,27% de los trabajadores consideran regular la dirección, mientras que el 25,30% opinan que es bueno y el 8,43 % señala que es mala la Niveles de Dirección en la División de economía de la PNP 2020.

Tabla 12

*Niveles de Control en la División de economía de la PNP*

CONTROL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	7	8,4	8,4	8,4
	Regular	55	66,3	66,3	74,7
	Buena	21	25,3	25,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	



*Figura 5. Niveles de Control en la División de economía de la PNP*

**Interpretación**

Los datos encontrados se pueden analizar señalando que el 66,27% de los trabajadores consideran regular el control, mientras que el 25,30% opinan que es bueno y el 8,43 % señala que es malo el control en la División de economía de la PNP.

Tabla 13

*Niveles del clima organizacional en la División de economía de la PNP*

		Clima organizacional			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Mala	3	3,6	3,6	3,6
	Regular	35	42,2	42,2	45,8
	Buena	45	54,2	54,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

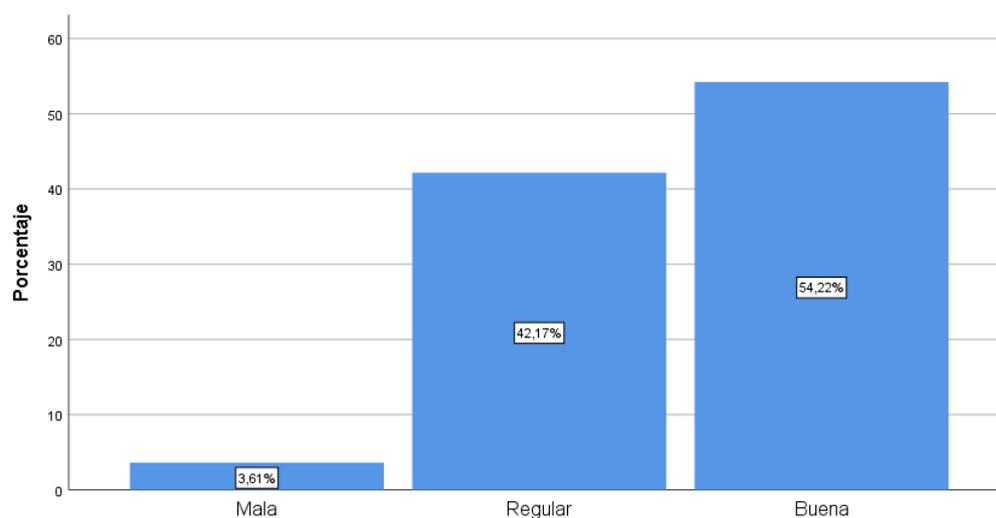


Figura 6. Niveles del clima organizacional en la División de economía de la PNP

### Interpretación

Los datos encontrados se pueden analizar señalando que el 54,22% de los trabajadores consideran bueno el clima organizacional, mientras que el 42,17% opinan que es regular y el 3,61 % señala que es malo el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020.

Seguidamente se presenta el contraste entre las hipótesis de la investigación, con los resultados inferenciales.

### Hipótesis general

Ho: No Existe relación entre la Gestión administrativa y clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020.

H1: Existe relación entre la Gestión administrativa y clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020.

Con un nivel de Confianza del: 95%;  $\alpha = 0.05$

Tabla 14

*Coefficiente de correlación entre la gestión administrativa y clima organizacional*

Correlaciones			GESTION	CLIMA
			ADMINISTRATIVA	ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,432**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,432**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística presenta un coeficiente de ,432\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva alta, la significancia muestra un  $p = 0.000 < 0.05$  resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre la Gestión administrativa y clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020.

### Hipótesis Específica 1

Ho: No Existe relación entre la Planificación y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020.

H1: Existe relación entre la Planificación y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020.

Confianza al: 95%;  $\alpha = 0.05$

Tabla 15

*Coeficiente de correlación entre la planificación y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020.*

<b>Correlaciones</b>			CLIMA ORGANIZACION AL	PLANIFICACIÓN
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,420**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística presenta un coeficiente de ,420\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva baja, la significancia muestra un  $p = 0.000 < 0.05$  resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre la Planificación y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020.

### **Hipótesis específica 2**

Ho: No Existe relación entre la Organización y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020.

H1: Existe relación entre la Organización y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020.

Confianza: 95%;  $\alpha = 0.05$

Tabla 16

*Coefficiente de correlación entre la organización y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020.*

<b>Correlaciones</b>				
			CLIMA	
			ORGANIZACIONAL	ORGANIZACIÓN
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	83	83
	ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	83	83

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística presenta un coeficiente de ,370\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva baja, la significancia muestra un  $p = 0.001 < 0.05$  resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre la Organización y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020.

### **Hipótesis específica 3**

Ho: No Existe relación entre la Dirección y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020.

H1: Existe relación entre la Dirección y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020.

Confianza: 95%;  $\alpha = 0.05$

Tabla 17

*Coefficiente de correlación entre la dirección y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020.*

<b>Correlaciones</b>			CLIMA ORGANIZACIONAL	DIRECCION
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,447**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	DIRECCION	Coeficiente de correlación	,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística presenta un coeficiente de ,447\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva media, la significancia muestra un  $p = 0.000 < 0.05$  resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre la Dirección y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020.

#### **Hipótesis específica 4**

Ho: No Existe relación entre el Control y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020.

H1: Existe relación entre el Control y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020.

Confianza: 95%;  $\alpha = 0.05$

Tabla 18

*Coefficiente de correlación entre el control y el clima organizacional en la División de economía de la PNP*

<b>Correlaciones</b>			CLIMA ORGANIZACIONAL	CONTROL
Rho de Spearman			NAL	83
	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,416**
	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	CONTROL	Coefficiente de correlación	,416**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística presenta un coeficiente de ,416\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva moderada, la significancia muestra un  $p = 0.000 < 0.05$ , resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre el Control y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020

#### IV. Discusión

Luego de procesados los datos, se obtienen los resultados de la hipótesis general donde la prueba estadística presenta un coeficiente de ,432\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva alta, la significancia muestra un  $p = 0.000 < 0.05$  Por tanto se puede afirmar que existe relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020. Resultados que se contrastan con los hallazgos encontrados por Baldeón (2016) porque se hizo un análisis sobre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional sin ninguna manipulación de las variables. Ha sido estudiada dentro del paradigma Positivista, con un enfoque Cuantitativo, Donde encuentra la relación entre ambas variables en forma significativa. Así mismo los resultados encontrados por Cuenca (2018) El clima organizacional y gestión administrativa en la Gerencia Central de Gestión de las Personas del Seguro Social de Salud – ESSALUD, Jesús María 2016. Después de la etapa de recolección y procesamiento de datos, se realizó el análisis correspondiente, apreciando la existencia de una relación  $r = 0,292$ . Entre las variables del clima organizacional y gestión administrativas, este grado de correlación indica que la relación que existe entre ambas variables es positiva y tiene una correlación débil, lo que quiere decir que al disminuir el valor de una variable también lo hará la otra o viceversa , en cuanto a la significación de  $p=0.009$  muestra que  $p$  es menor a 0.01, lo que permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Para la hipótesis específica 1 se encuentra un coeficiente de ,420\*\* la que se permite percibir una correlación positiva baja, la significancia muestra un  $p = 0.000 < 0.05$  resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre la planificación y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020. Estos resultados se alinean a los encontrados por Barriga (2016). Presentó a la Universidad Mayor de San Marcos, para obtener el grado de Magíster en la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza Jesús María - Lima, 2016”; el 22 objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organización y el desempeño de los docentes, la investigación científica es básica, correlacional, causal no experimental, la población estuvo conformada por 80 y la muestra es de 40 docentes de la

Universidad, y en lo que se ha demostrado: a) que existe relación entre el talento humano y el desempeño docente. b) Se ha demostrado que existe relación entre el diseño organizacional y el desempeño docente. c) finalmente se ha demostrado que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente.

Así mismo se tiene los resultados para la hipótesis 2 donde la prueba estadística presenta un coeficiente de ,370\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva baja, la significancia muestra un  $p = 0.001 < 0.05$  resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre la organización el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020. Estos resultados se asemejan a los encontrados por Cabello (2017) en su trabajo investigativo “Competencias TICs y gestión administrativa en la Oficina de Procesos Electorales” investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, para esto empleo cuestionarios como instrumentos, con la cual busca reconocer el valor de relación entre las Competencias TICs y la gestión administrativa. Concluye que acorde a sus resultados se evidencia un vínculo representativo y directamente distribuido entre sus variables y a la vez precisar que se puede afirmar de la relación existente entre las aptitudes referidas a las TICs y las referidas a los temas administrativos, teniendo como resultado una relación muy alta y proporcional entre sus variables, teniendo como valores un  $r_s = 0.85$  y un  $p < 0.05$ .

También para hipótesis específica 1 se tiene que la prueba estadística presenta un coeficiente de ,447\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva media, la significancia muestra un  $p = 0.000 < 0.05$  resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre la dirección y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020. Estos resultados tiene contraste con los encontrados por Di Alvarado (2018) presenta su investigación en la Universidad Cesar Vallejo titulada “Control interno y gestión administrativa según el personal del Ministerio Público,2018” buscando como propósito fijar el vínculo entre sus dos variables propuestas, aplicando para esto los cinco componentes del informe COSO, investigación básica, de nivel descriptivo, con un enfoque cuantitativo y con un diseño descriptivo correlacional empleando cuestionarios como instrumentos de recolección. Para medir la fiabilidad en sus instrumentos empleó para medir la fiabilidad el coeficiente de Cronbach, siendo el valor medido de 0.93 en la

variable de control interno y en la variable para la gestión administrativa. Concluye afirmando que se evidencia un nexo directo entre sus variables estudiadas.

Finalmente los resultados para la hipótesis específica 4, se tiene que la prueba estadística presenta un coeficiente de ,416\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva moderada, la significancia muestra un  $p = 0.000 < 0.05$ , resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre el control y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020. Hallazgos alineados a los encontrados por Bocanegra (2019) presenta la investigación que tiene como principal objetivo determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente, ofrecida por la empresa social Yaqua en el año 2019. Para lograrlo, se usó como metodología al tipo investigación descriptiva La muestra uno estuvo conformada por los 14 clientes internos (trabajadores) de la empresa y la segunda por 45 clientes externos del total. El análisis de observación de los resultados permitió determinar que existe una relación directa entre ambas variables según el nivel en el que se encontraban, Lo que permitió hacer conclusiones también sobre la situación actual de la empresa Yaqua enfocada solamente los temas en estudio.

## **V. Conclusiones**

### **Primero**

Existe relación entre la Gestión administrativa y clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020, dado que los resultados muestran un coeficiente de ,432\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva alta y la significancia muestra un  $p = 0.000 < 0.05$

### **Segundo**

Existe relación entre la Planificación y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020, por los resultados obtenidos con un coeficiente de ,420\*\* considerada como correlación positiva baja, y la significancia muestra un  $p = 0.000 < 0.05$

### **Tercera**

Existe relación entre la Organización y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020. Donde la prueba estadística presenta un coeficiente de ,370\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva baja, la significancia muestra un  $p = 0.001 < 0.05$

### **Cuarta**

Existe relación entre la Dirección y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020. Se tiene un coeficiente de ,447\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva media, la significancia muestra un  $p = 0.000 < 0.05$

### **Quinta**

Existe relación entre el Control y el clima organizacional en la División de economía de la PNP, 2020. Según los resultados se tiene un coeficiente de ,416\*\* la que se encuentra dentro del rango de positiva moderada, la significancia muestra un  $p = 0.000 < 0.05$

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera**

A las autoridades y directores de la División de economía de la PNP como conductores y gestores considerar la gran importancia de realizar una buena gestión administrativa, dado que ésta repercute directamente en la apreciación de los trabajadores y se muestra en el clima organizacional lo que tendrá repercusión en la atención al ciudadano y la razón política, legal y social es fundamentalmente la gestión para la atención al ciudadano. Esto queda demostrado en el estudio al establecer la relación directa entre estas dos variables.

### **Segunda**

A los directivos y funcionarios de cada una de las áreas de División de economía de la PNP poner énfasis en hacer gestión administrativa bajo los parámetros del trabajo con responsabilidad y visión en los aspectos de planeamiento, organización, dirección y control, en función del clima de trabajo de los colaboradores.

### **Tercera**

A los colaboradores y trabajadores, tener en cuenta que la gestión administrativa lo realizan todos y cada uno de los integrantes de la institución y ésta se realiza en función del bienestar y satisfacción de los trabajadores y sobre todo del ciudadano, por ello cada actividad que se realice tiene que tener las exigencias de calidad de la población no solo exige sino que la merece.

### **Cuarta**

A las personas que hacen estudios e investigación desarrollar proyectos de investigación considerando las variables de gestión administrativa y clima organizacional, dado que existe varios aspectos a profundizar y por ende plantear mayores propuestas

## Referencias

Agencia Estatal, (2007) *Informe sobre procesos administrativos estatales*

Álvarez, S. (2001) *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología* [tesis para obtención de grado] Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú (2001)

Argandoña, M. (2012). *Control Interno y Administración de Riesgo en la Gestión Pública*. . Lima: Marketing Consultores S.A.

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica*. (6.ª ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A.

Baldeón (2016) *Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima, 2015*

Bakramina V. (2016) *La Gestión administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo*

Recuperado de <http://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/42>

Barriga (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza Jesús María - Lima, 2016*

Beltran, F. (1999) *Definición del modelo de gestión: que es, significado y concepto*. Modelo. España

Bernal I (2016) *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico* Tesis para obtener el grado de Doctor. Recuperado de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>

Bernal, C. (2015). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (4.ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.

- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México. Chiavenato (1999) *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*, (9ª ed.). Editorial Mexicana.
- Cabello (2017) *Competencias TICs y gestión administrativa en la Oficina de Procesos Electorales*
- Campos S. y Loza, P. (2011) *Gestión administrativa*
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. México D.F.: McGraw-Hill.
- Cuenca (2018) *El clima organizacional y gestión administrativa en la Gerencia Central de Gestión de las Personas del Seguro Social de Salud – ESSALUD*, Jesús María 2016
- Di Alvarado (2018) *Control interno y gestión administrativa según el personal del Ministerio Público, 2018*
- Espejo, M. (2019) *Relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente, ofrecida por la empresa social Yagua en el año 2019*.  
Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23584>
- Espinoza, N. (2014) *La gestión administrativa para mejorar la eficacia de la oficina de transportes y seguridad vial de la Municipalidad de Sánchez Carrión* (2014)  
Recuperado de  
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1005/garciagomez\\_mirtha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1005/garciagomez_mirtha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Figueroa (2016) *el clima organizacional y síndrome de Burnout*
- Gamonal. D (2016), *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba – 2014* tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.
- García, E. (2007) *Validación de un modelo para medir la calidad asistencial en los hospitales* [tesis para obtención de grado] Universidad de Cádiz, España (2007)
- Gellerman, S. (1960) *People, Problems and Profits*  
McGraw Hill, New York

- Hernández Escobar, A. *et al.* (2018). *Metodología de la investigación científica*. Alicante, España: Area de Innovación y Desarrollo.
- Hesselbein, Goldsmith, Beckhard (1997) *La organización del futuro* (2ª ed.) Editorial Deusto - Barcelona. Hernández, Fernández y Baptista (2014) *Metodología de la investigación* (4ª ed.) Editorial McGraw-Hill. – Mexico.
- Huamán, H. (2005). *Manual de técnicas de investigación. Conceptos y aplicaciones*. (2ª ed.). Lima: IPLADEES
- Jiménez, R. (2004), Indicadores de calidad y eficiencia de los servicios hospitalarios. Una mirada actual *Revista Cubana de Salud Pública*, 30 (1) pp. 17-36
- Kaplan y Norton (2000) *Administración* (sexta Edición) Prentice Hall. México
- Koontz, Weihrich, Cannice (2012) *Administración una perspectiva global y empresarial* (14ªed.) Editorial McGraw-Hill. – México.
- Lara, O. (2017) *Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - cantón Manta*
- Leonard, W. (2001). *Evaluación de métodos y Eficiencia administrativa*. . México: Editorial Diana.
- Louffat (2012) *La organización social*
- Magnium Bisquerra, Alzina Rafael (2009) *Metodología de la investigación educativa*. Madrid Editorial Muralla recuperado <https://es.scribd.com/document/>. Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de:<http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
- Meigs, W., & Larsen, J. (2004). *Principios de Auditoría*. . México: Segunda Edición. México. Editorial Diana.
- MININTER (2019) *Políticas de estado*.  
Recuperado de <https://www.gob.pe/mininter>
- Munch, L (2007) *Administración: Escuelas, Proceso administrativo áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. Editorial Pearson Educación; México.
- Muñoz. R (2015). *Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014* (Tesis de

maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “Alma Mater del Magisterio Nacional.

Ordoñez, L. (2009) *Procesos de la gestión administrativa*. Colombia.

Ortega, W. (2013) *Clima Organizacional y La Teoría de las 9 Dimensiones*

Recuperado de

<https://es.slideshare.net/wortega009/clima-organizacional-y-la-teora-de-las-9-dimensiones-pdf>

Plaza & Janes (2007), *Gestión administrativa: Procesos*. Documento técnico – Metodología para el estudio del clima organizacional”: Ministerio de Salud. Comité Técnico de Clima Organizacional - Lima: 2009

Pérez (1982), *La gestión administrativa*

Ramos C. (2012) *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*.

Recuperado de

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=2B9AA4608532C084CF9258E1F57497E2.jvm1?sequence=1>

Robbins y De Cenzo, (2013). *La gestión administrativa pública general*

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.

Sandoval M. (2004) concepto y dimensiones del clima organizacional

Recuperado de

[https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/concepto\\_dimensiones.pdf](https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/concepto_dimensiones.pdf) :

Snow, M. (2012) *El clima organizacional*. Recuperado de <http://www.eficaciacolombia.com/mov.108>

Stoner, Freeman y Gilbert (2009), *Etapas de una organización*

Tapias. A (2017) *Estudio diagnóstico de clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó* (Diego Luis Córdova). Tesis para obtener el grado de magister en administración. En la Universidad Nacional de Colombia.

Tuquiñahui & Alvarado (2016)

Tafur. D (2015) *El clima organizacional en la Micro – Red de Salud, Magdalenas – Cajamarca* (Tesis para obtener el grado de Ingeniero de Estadística, Universidad Nacional de Trujillo).

## Anexos

### Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y clima organizacional en la División de economía de la PNP 2020

Autor: Reit Renzo Ramos Hernández

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indi	
<p><b>Problema General:</b></p> <p>:¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión administrativa y clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Planificación y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre la Organización y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre la Dirección y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre el Control y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en División de economía de la PNP. 2020</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la Planificación y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Organización y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Dirección y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Control y el clima organizacional en la División de economía de la PNP 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación entre la Gestión administrativa y clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación entre la Planificación y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020. Existe relación entre la Organización y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020. Existe relación entre la Dirección y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020. Existe relación entre el Control y el clima organizacional en la División de economía de la PNP 2020.</p>	Variable 1: Gestión administrativa	
			Dimensiones	Indicadores
			Planificación	Visión y Misión Objetivos desarrollo Objetivos estratégicos Planes y proyectos
			Organización	Recursos humanos Desarrollo organizado Presupuesto asignado Proyectos de desarrollo
			Dirección	Gestión Desarrollo institucional Remuneración justa.
			Control	Monitoreo permanente Evaluación permanente Cumplimiento presupuesto
			Variable 2: Clima organizacional	
			Dimensiones	Indicadores
			Autonomía Individual	Libertad Responsabilidad Independencia
			Grado de estructura que impone el puesto	Comunicación de objetivos. Comunicación de métodos. Cumplimiento de metas Incentivos Promoción en la empresa

			Tipo de recompensa  Consideración, agradecimiento y apoyo	Estímulos Apoyo
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Est
<p>Nivel: Es descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño: La investigación es no experimental, pues no se manipularán las variables.</p> <p>Método: El estudio realizado corresponde al método Hipotético deductivo, dado que parte de un sistema de hipótesis</p>	<p>Población: 83 miembros de la PNP.</p> <p>Tipo de muestra: Censal o poblacional.</p> <p>Tamaño de muestra: Se trabajó bajo una muestra de 83 personas entre personal fiscal y administrativo</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Frecuencias, porcentajes en tablas y figuras</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>La prueba estadística del Rho de Spearman</p>
		<p>Variable 2: Clima organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>		

## Instrumento de medición de la variable Clima Organizacional

Leer cuidadosamente y marcar la respuesta según su apreciación.

N° ítem		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. casi siempre	5. Siempre
1	Tengo libertad para tomar decisiones cuando se desarrollan los programas de capacitación					
2	Tengo autonomía al momento de desarrollar mis funciones.					
3	Soy responsable con las funciones que me asigna mi jefe inmediato superior.					
4	Mi nivel de responsabilidad está acorde con el cargo que desempeño.					
5	Soy independiente al momento de tomar una decisión en los trabajos encomendados.					
6	Recibo información necesaria y útil por parte de mis superiores para desarrollar efectivamente mi trabajo.					
7	Los funcionarios se preocupan por mantener informado a los trabajadores de los métodos y tecnología con el fin de cumplir con los objetivos.					
8	Entiendo que el trabajo que desarrollo se relaciona con los objetivos de la Institución.					
9	Logro cumplir con las actividades programadas en el Plan Estratégico de la Organización.					
10	Los gerentes facilitan el flujo de información para alcanzar los objetivos					
11	Los funcionarios se preocupan más por las sanciones de sus trabajadores antes que los incentivos o estímulos					
12	Me siento motivada para trabajar en mi organización					
13	En su organización se ofrecen algunos incentivos materiales y salariales.					
14	Los cambios y/o promociones son previa concurso.					
15	Los trabajadores son promovidos en forma justa y de acuerdo con el perfil profesional que cuentan					
16	En la Institución los premios son distribuidos en forma justa					

17	Los funcionarios condecoran a los mejores trabajadores de la organización.					
18	Cuando logro las metas de la oficina soy reconocida por mi jefe inmediato superior					
19	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que desarrollo mis actividades.					
20	Los funcionarios son flexibles en relación con el cumplimiento de los objetivos.					

## Instrumento de medición de la variable Gestión administrativa

Leer cuidadosamente y marcar la respuesta según su apreciación.

N° ítem		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. casi siempre	5. Siempre
1	La Institución define los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.					
2	Los objetivos están considerados dentro del Plan Estratégico					
3	Para establecer los lineamientos estratégicos participan todas las áreas de la organización					
4	Se elabora el FODA para minimizar los riesgos en la organización.					
5	Las funciones se designan en función de la jerarquía de cada área					
6	Los trabajos que se ejecuta en cada área son organizados					
7	Se socializan las funciones de cada área para una mejor ejecución					
8	Los funcionarios seleccionan al grupo humano calificado para cumplir los objetivos de la organización.					
9	La organización tiene capacidad para la adquisición de los recursos: materiales, financieros, tecnológicos y humano.					
10	Para cumplir con las metas se cuenta con el recurso humano necesario					
11	para el cumplimiento de los objetivos el personal es altamente calificado y cumple el perfil requerido					
12	Los proveedores cumplen con la logística requerida por la organización					
13	Los trabajos por desarrollarse son definidos por Alta Dirección.					
14	Existe coordinación con los altos ejecutivos y trabajadores para el Desarrollo de los objetivos estratégicos de la organización.					
15	El liderazgo ejerce sus funciones según la visión, misión y estrategias planteadas por la organización					
16	Los líderes son importantes dentro de la organización					
17	Existe una adecuada supervisión de las actividades que desarrolla la organización.					
18	El monitoreo incide en el cumplimiento de los objetivos					

19	Se aplican oportunamente medidas correctivas cuando se detecta alguna anomalía en la ejecución de la asignación presupuestaria					
20	Las estrategias son consistentes para la corrección de un objetivo mal planeado.					

## Base de datos de Gestión Administrativa

	Gestión administrativa																			
	PLANIFICACIÓN					ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN					CONTROL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
7	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
10	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
11	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
12	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
16	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
19	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
20	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
21	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
24	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
25	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
28	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
29	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
30	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
33	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
34	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
35	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
38	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
39	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
42	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
43	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
44	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
47	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
48	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
51	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
52	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
53	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
56	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
57	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
58	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
61	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
62	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
65	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
66	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
67	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
70	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
71	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
72	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
75	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
76	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
77	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
80	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
81	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4



