



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión administrativa y clima organizacional en
Productos Pit SCRL, San Luis, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Barreto Lima, Belissa Imelda (ORCID: 0000-0002-0697-7627)

Tasayco Guardia, Eva Liliana (ORCID: 0000-0002-2074-9030)

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy. A mis padres por su constante apoyo, consejos, amor en los momentos más difíciles de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio que nos orienta con las inquietudes durante todo el desarrollo, y al Gerente General el Sr. Alex Ackermann Roberts que nos brindó toda la información necesaria para hacer posible esta investigación ,amistades y familiares que de una u otra manera aportaron para el desarrollo de la tesis.

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población ,muestra, muestreo, unidad de análisis.....	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos.....	13
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
4.1 Estadística descriptiva de las variables	14
4.2 Estadística Inferencial de las variables	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
Referencias	30
Anexos.....	34

Índice de Tablas

Tabla 1:	Validación.....	12
Tabla 2:	Frecuencia de la variable Gestión administrativa.....	14
Tabla 3:	Frecuencia de dimensión planeación.....	15
Tabla 4:	Frecuencia de dimensión organización.....	15
Tabla 5:	Frecuencia de dimensión dirección.....	16
Tabla 6:	Frecuencia de dimensión control	16
Tabla 7:	Frecuencia de la variable clima organizacional.....	17
Tabla 8:	Frecuencia de dimensión motivación	17
Tabla 9:	Frecuencia de dimensión satisfacción	18
Tabla 10:	Frecuencia de dimensión compromiso.....	18
Tabla 11:	Frecuencia de dimensión estructura	19
Tabla 12:	Prueba de hipótesis general	20
Tabla 13:	Prueba de hipótesis específica 1	21
Tabla 14:	Prueba de hipótesis específica 2	22
Tabla 15:	Prueba de hipótesis específica 3	23
Tabla 16:	Prueba de hipótesis específica 4	24

Índice de figuras

Figura 1: Frecuencia de la variable Gestión administrativa	46
Figura 2: Frecuencia de dimensión planeación	46
Figura 3: Frecuencia de dimensión organización	46
Figura 4: Frecuencia de dimensión dirección	47
Figura 5: Frecuencia de dimensión control	47
Figura 6: Frecuencia de la variable Clima Organizacional	47
Figura 7: Frecuencia de dimensión motivación	48
Figura 8: Frecuencia de dimensión satisfacción.....	48
Figura 9: Frecuencia de dimensión compromiso.....	48
Figura 10: Frecuencia de dimensión estructura	49

RESUMEN

La presente investigación tiene como título “Gestión administrativa y clima organizacional en Productos Pit SCRL, San Luis, 2021”. Tuvo un enfoque cuantitativo ya que se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, de tipo aplicada porque pretende dar solución a un problema, con un alcance correlacional y de diseño no experimental.

La población estuvo conformada por 50 colaboradores del área de producción de Productos Pit, con una muestra de 32 personas, resultado del muestreo probabilístico que se aplicó.

La técnica que se empleó para recolectar los datos fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario con 26 ítems en escala ordinal; de los cuales 12 ítems corresponden a la primera variable de estudio, gestión administrativa y 14 ítems para la segunda variable de estudio, clima organizacional. El cuestionario tuvo la validez ya que fue sometida a juicio de expertos en la materia y la confiabilidad del cuestionario fue alta con un coeficiente de Cronbach de 0.629 para la primera variable y 0.818 para la segunda variable, resultado de la prueba piloto aplicada a 10 personas.

Se utilizó excel y SPSS para el análisis de resultados y se presentó usando tablas y figuras. Se empleó la prueba de hipótesis no paramétrica ya que las variables están en escala ordinal de Likert, con el coeficiente Rho de Spearman lo cual concluye en que la variable gestión administrativa y la variable clima organizacional se correlacionan significativamente.

Por último se presentó conclusiones y recomendaciones.

Palabras Claves: Gestión administrativa, clima organizacional, proceso administrativo.

ABSTRACT

This research is entitled: Administrative management and organizational climate in Pit SCRL Products, San Luis, 2021. It had a quantitative approach since descriptive and inferential statistics were used, of an applied type because it aims to solve a problem, with a correlational and non-experimental design.

The population consisted of 50 collaborators from the Pit Products production area, with a sample of 32 people, as a result of the probabilistic sampling that was applied.

The technique used to collect the data was the survey and the instrument used was the questionnaire with 26 items on an ordinal scale; of which 12 items correspond to the first study variable, administrative management and 14 items for the second study variable, organizational climate. The questionnaire was valid since it was subjected to the judgment of experts in the field and the reliability of the questionnaire was high with a Cronbach's coefficient of 0.629 for the first variable and 0.818 for the second variable, result of the pilot test applied to 10 people .

Excel and SPSS were used for the analysis of results and it was presented using tables and figures. The non-parametric hypothesis test was used since the variables are on the Ordinal Likert scale, with Spearman's Rho coefficient, which concludes that the administrative management variable and the organizational climate variable are significantly correlated.

Finally, conclusions and recommendations were presented.

Keywords: Administrative management ,organizational climate, administrative process.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la OIT (2021) busca promover el trabajo decente; promoviendo el dialogo social con el fin de mejorar la productividad y evitar conflictos en el trabajo, garantizando los derechos de los trabajadores que tanto hombres y mujeres trabajen en condiciones seguras, con descansos y tiempos libres adecuados es decir que se busca un modo de vida sostenible.

En el Perú se ha estado brindando subsidios a la empresa privada para promover el empleo formal sobre todo en esta situación de pandemia y para la empresa estatal continúan la migración a la ley del servicio civil cuyo objetivo es alcanzar mejores niveles de eficacia y eficiencia promoviendo el desarrollo de los servidores públicos.

En la empresa Productos Pit SCRL, se observa una baja productividad que nos lleva a concluir que el personal que labora en ella no pone el compromiso necesario a la hora de realizar su trabajo es por esto que el propósito de esta investigación es hacer que mejore el desempeño y productividad de los empleados de Productos Pit SCRL , para ello en la presente investigación se determinó encontrar la correlación entre la primera variable de estudio gestión administrativa y la segunda variable de estudio clima organizacional.

De acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior, se planteó el problema general referido a ¿Cuál es la correlación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en Productos Pit SCRL,2021? .De esta manera surgen cuatro problemas específicos; a) ¿Cuál es la correlación entre la planeación y el clima organizacional en Productos Pit SCRL,2021? , b) ¿Cuál es la correlación entre la organización y el clima organizacional en Productos Pit SCRL,2021? , c) ¿Cuál es la correlación entre la dirección y el clima organizacional en Productos Pit SCRL,2021? y d) ¿Cuál es la correlación entre el control y el clima organizacional en Productos Pit SCRL,2021?

El presente estudio tiene justificación teórica porque estamos usando la teoría clásica de la administración que comprende el proceso administrativo de la planeación, organización, dirección y control. También usamos la teoría de contingencias del área de recursos humanos y servirá a los demás profesionales e investigadores que quieran plantear el tema en compañías similares.

Tiene una justificación a nivel práctico porque la investigación podrá contribuir a ayudar a los directivos a tomar mejores decisiones respecto al clima organizacional de la empresa de estudio, y así poder permitir cambiar el pensamiento de algunos gerentes y colaboradores, permitiendo la mejora en el compromiso y esto conlleva a mejorar la productividad llegando a cumplir los objetivos de esta.

Se justifica a nivel metodológico porque utiliza el método científico, planteando el problema y siguiendo un proceso mediante la investigación científica.

Nuestra investigación tiene un objetivo general que es: Determinar que la gestión administrativa y el clima organizacional se correlacionan en Productos Pit SCRL, 2021. Luego se planteó cuatro objetivos específicos; a) Determinar que la planeación y clima organizacional se correlacionan en Productos Pit SCRL, 2021; b) Determinar que organización y el clima organización se correlacionan en Productos Pit SCRL, 2021 ; c) Determinar que dirección y clima organizacional se correlacionan en Productos Pit SCRL, 2021 ; d) Determinar la correlación entre control y clima organizacional en Productos Pit SCRL, 2021.

También se planteó la hipótesis general: La gestión administrativa se correlaciona con el clima organizacional de Productos Pit SCRL, 2021. De aquí se plantearon cuatro hipótesis específicas: a) La planeación se correlaciona con el clima organizacional de Productos Pit SCRL, 2021; b) la organización se correlaciona con el clima organizacional de Productos Pit SCRL, 2021; c) La dirección se correlaciona con el clima organizacional de Productos Pit SCRL, 2021; d) El control se correlaciona con el clima organizacional de Productos Pit SCRL, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Velásquez (2009) investigó sobre calidad de gestión administrativa en una universidad, Ecuador. Tuvo como principal objetivo precisar la forma de poder mejorar la calidad de gestión administrativa y elaboración de un cuadro de mando integral basado variables administrativas, utilizó una metodología de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, el que concluyó elaborando un cuadro de mando integral que tuvo una calificación de 5 porque fue llevado a una calificación de expertos donde 5 fue la calificación más alta.

Velásquez & Ponce & Franco (2016) investigó la gestión administrativa y financiera en una cadena de supermercados de Ecuador, tuvo un enfoque cuali-cuantitativo la cual concluyó que una adecuada toma de decisiones es viable cuando se aplican eficazmente los procesos administrativos ya que en los resultados obtenidos presentaron deficiencia en la toma de decisiones ya que se hacían con conocimientos empíricos mas no una adecuada aplicación de procedimientos y teorías administrativas.

Zans (2017) investigó el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad en Nicaragua tuvo como objetivo correlacionar las dos variables mejorar los procesos de la organización y el desempeño de los trabajadores, para lo cual utilizó una metodología de enfoque mixto de tipo correlacional no experimental, se concluyó que sí hay una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Quispe (2015) en su investigación de clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad Andahuaylas, cuyo objetivo fue correlacionar las variables y determinar el nivel de desempeño considerando tres dimensiones que son productividad, eficacia y eficiencia laboral, utilizó una metodología de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental, concluyó que las variables se correlacionan con un coeficiente de Spearman de 0.743 .

Córdova (2019) en su investigación de gestión administrativa y el clima organizacional de la UGEL de la región Pasco, cuyo objetivo fue definir si hay correlación entre las variables, utilizó una metodología de enfoque de investigación cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, se concluyó que sí es significativa la relación que hay entre las dos variables, ya que se realizó prueba de hipótesis el cual tuvo como resultado chi cuadrado de 39.236 que se encontró en el área de rechazo lo cual confirmó la correlación.

Mogollón (2019) en su tesis sobre gestión administrativa y clima Organizacional, Huaura. Tuvo como objetivo conocer cuál es la correlación que existe entre las variables ,de esta forma medir con indicadores como liderazgo, compromiso, capacitación, el perfil, la función y desempeño en los trabajadores de dicha institución , la investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental(Rho de Spearman de $r = 0,64$) entre las dos variables.

Pérez (2019) realizó su investigación de gestión administrativa y productividad en un grupo de empresas constructoras en Tarapoto, cuyo objetivo fue determinar la correlación de ambas variables, utilizó el método cuantitativo tipo descriptivo correlacional de corte transversal no experimental, concluyó que existe una significativa correlación con un coeficiente de Spearman de 0.618

Panduro, Chávez, Prado ,Aliaga ,Ochoa (2020) en su investigación sobre gestión administrativa en una empresa de Lima para su libro, tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa y su incidencia con la fidelización del cliente, su tipo de investigación fue aplicada, con método cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental el cual concluyó que sí existe relación directa entre las variables que lo corrobora el coeficiente de Spearman de 0.437.

Luego de haber revisado los antecedentes, se planteó la **teoría base para la variable gestión administrativa**; es el proceso administrativo que según (Munch, 2010 p.8) en su obra establece un conjunto de fases para efectuar la administración que son la planear, organizar, dirigir y controlar, a través de esas fases se optimizan y coordinan los recursos con el fin de aplicar la máxima eficacia y competitividad.

Define como la gestión administrativa a las actividades de trabajo en grupo que son realizados de manera competente y eficaz con otras personas y a través de ellas. (Robbins ,2010,p.33)

La administración es la función en la que se organiza un ambiente en el que los integrantes laboran de forma grupal y competente para cumplir sus metas. (Kootz, 2012, p.12)

Los administradores deben llevar a cabo las cuatro funciones principales : planificar, organizar, dirigir y controlar, eficaz y eficientemente, donde eficaz significa lograr los resultados mientras que eficiente significa lograr los resultados con la menor cantidad de recursos y sin desperdicios es decir emplear mejor los recursos. Si bien es cierto que los negocios de hoy en día deben adaptarse a las condiciones cambiantes, la aplicación de estas cuatro funciones principales son muy importantes tanto para negocios que recién empiezan como para empresas bien establecidas. (Baterman y Snell,2005,p.19)

Entonces, se puede definir a la gestión administrativa como el desarrollo de actividades en el cual podemos aplicar la ciencia, ya que aplicamos técnicas y principios que brindan conocimientos ayudando de esta forma a las empresas para poder optimizar sus recursos y que estos sean utilizados de manera eficaz para alcanzar los objetivos.

Se concluye que la administración es lograr las metas u objetivos con la menor cantidad de recursos de una manera adecuada, siendo eficiente y eficaz a la vez.

Como se mencionó anteriormente la teoría base por el cual vamos a trabajar es el proceso administrativo que es una instrumento conformado por 4 funciones: planeación, organización, dirección y control. Estas funciones favorecen a la empresa y a sus integrantes aprovechando mejor los recursos para el logro de los objetivos.

Planificar es definir de manera sistemática el futuro y la dirección de la empresa es decir aquí se define la misión, visión y objetivos, así como la definición las actividades para el logro de los resultados que se desean obtener, se definen las estrategias que se usaran minimizando los riesgos y se determinan los recursos que se necesitaran. (Baterman y Snell , 2005, p.19)

En la etapa de organización es donde se unen todos los recursos, ya sean los recursos humanos, financieros, físicos, etc. que sean imprescindibles para el cumplimiento de las metas y objetivos, es aquí donde se divide el trabajo y asignan las tareas para las personas o grupo de personas, se les asigna los recursos y condiciones para trabajar por el logro de los objetivos. (Baterman y Snell , 2005, p.20)

En la etapa de dirección es donde se ejecuta lo planeado ejerciendo el liderazgo, influyendo y estimulando a los colaboradores de la organización para alcanzar las metas con un buen desempeño. (Kootz, 2012, p.31)

El control en el cual se establecen estándares y se monitorea el desempeño es aquí donde se evalúan los resultados con el propósito de corregir los errores, prever y mejorar los procesos, asegurando que lo que se está haciendo sea conforme a lo planeado. (Kootz, 2012, p.31)

En cuanto a la **teoría base para la variable clima organizacional** tenemos a la teoría de contingencias que es el diseño jerárquico de los gerentes en la organización, se elige un sistema para el control, dirección y motivación de los empleados dependiendo de las características del entorno organizacional.(Jones y George, 2010,p. 62)

La teoría de contingencias indica que el buen desempeño del grupo depende de la adecuada practica de liderazgo y el grado de control que se permite en un ambiente interno y externo (Robbins y Judge, 2013, p.373)

Las diferentes clases de motivación de los miembros son resultado de los aspectos internos de la empresa. (Chiavenato, 2001, p.314)

El ambiente influye en la motivación de los trabajadores y se expresa como la característica del ambiente organizacional que perciben los miembros, influyendo en su conducta. (Chiavenato, 2007, p.74)

Las condiciones del ambiente laboral, la percepción de los empleados, ser parte de un grupo con intereses en común, son los factores que determinan el rendimiento y satisfacción de los trabajadores, son características que forman parte del clima organizacional. (Tejeda, 2007,p.10)

Mejorar como organización es el objetivo principal que se debe tener, conociendo las fortalezas y oportunidades para poder perfeccionar la dirección de personas; causando una buena imagen que viene como consecuencia de una gerencia adecuada. (Osorio, 2017, p.19)

Utiliza como principal elemento la percepción de las personas que trabajan en una organización, de los procesos que ocurren en su medio laboral. (García, 2007, p.11)

Motivar es el proceso que influye en el comportamiento, compromiso, productividad y el esfuerzo que un trabajador utiliza para cumplir sus objetivos. (Robbins y Judge, 2013, p.202)

Motivar es el conjunto de fuerzas externas e internas que hacen que un trabajador se conduzca de cierta forma eligiendo un curso de acción que se dirijan al logro de la meta organizacional del trabajo. (Newstrom, 2007, p.107)

La motivación es un estado interno que induce a una persona a dedicar un determinado esfuerzo para lograr objetivos y las actividades realizadas por personas, los integrantes de la organización necesitan apoyarse y motivarse. (Dubrin, 2008, p.184)

La satisfacción de los trabajadores se ve reflejado en su actitud, su forma de desempeñarse es mucho más que las actividades que realizan ya que además existe cierta relación entre colegas y gerentes, también se debe cumplir con los reglamentos organizacionales para sobrevivir con las condiciones de trabajo entre otras actividades. (Hannoun, 2011, p.15)

El compromiso principal de un empleado en la organización es determinado por características individuales, también es su fortaleza y la forma en la que se identifica con la organización y va más allá de la lealtad que contribuye en poder lograr las metas. (Slocum H, 2009, p.57)

La estructura permite delegar autoridad sobre las funciones en la organización relacionadas con el producto y posee responsabilidad considerable sobre las utilidades.(Koontz, Wehrich y Cannice, 2012, p.221)

III. METODOLOGÍA

La investigación posee enfoque cuantitativo porque utilizamos la estadística descriptiva e inferencial para demostrar los resultados cuantitativos.

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio utilizado en la investigación fue aplicada, de acuerdo con Tamayo (2003) indica que: “la investigación aplicada centra su atención dar solución a problemas concretos” (p.43)

El alcance de la investigación fue descriptivo-correlacional. De acuerdo con Hernández, Baptista y Fernández (2014) nos dicen que: “las investigaciones correlacionales son sustentadas por los estudios descriptivos”(p.90) porque se recoge información y se definen las variables para luego asociar las dos variables sometiendo a prueba de hipótesis.

El diseño de la investigación fue no experimental; porque no se realizó la manipulación de ninguna de las variables para obtener resultados, sino que se observaron tal como se dan en su contexto natural. (Sampieri,2004,p.102) y de corte transversal porque los datos fueron obtenidos en un tiempo único y se realizó una vez, en este caso en junio de 2021.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables gestión administrativa y clima organizacional que se planteó en la investigación se determinó en la matriz del Anexo 01.

La variable gestión administrativa tiene como definición conceptual “el conjunto de acciones, mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, y controlar”. (Chiavenato,2006,p.139)

Y su definición operacional señala que se midió a través de 4 dimensiones y 9 indicadores con el uso de un cuestionario con escala de Likert establecido por 12

ítems aplicado a 32 colaboradores, luego se analizó los datos mediante la estadística para realizar la prueba de hipótesis.

La dimensión de planeación se define como la determinación del rumbo hacia donde se dirige la organización, mediante un análisis de entorno y creando estrategias para minimizar riesgos y lograr la meta organizacional. (Munch, 2010, p.61)

La organización es donde se unen todos los recursos; humanos, físicos; financieros, etc., se dividen y agrupan las actividades, se asignan las tareas a las personas para que estas la ejecuten de acuerdo al plan.

La dirección es donde se ejecuta lo planeado ejerciendo el liderazgo, influyendo a las personas para lograr las metas. (Kootz, 2012, p.31)

El control es el proceso a través del cual evalúan los resultados, se corrige y se hace la retroalimentación, asegurando que lo que se está haciendo sea conforme a lo planeado. (Kootz,2012,p.31)

La variable clima organizacional tiene como definición conceptual “Ambiente donde las personas desarrollan su actividad laboral y está ligado especialmente al grado de motivación y satisfacción de las necesidades psicológicas, sociales, personales y al logro de los objetivos dentro de la organización. Por tanto este espacio debe ofrecer un ambiente que garantice el compromiso y la estructura organizacional. (Silvera, 2016, p.104)

Y su definición operacional señala que se midió a través 4 dimensiones y 9 indicadores con el uso de un cuestionario con escala de Likert establecido por 14 ítems a ser aplicado a 32 colaboradores, luego se analizó los datos mediante la estadística para realizar la prueba de hipótesis.

La dimensión de motivación tiene como función moldear el comportamiento y esto influye en el desempeño laboral en las organizaciones pero no es el único factor determinante de desempeño. (Ivancevich & Konopaske & Matteson, 2006, p.136).

La satisfacción se define como un estado en el cual el empleado siente bienestar porque cubre una necesidad. Una limitada satisfacción produce una rotación costosa de empleados, también se presenta ausentismo, retraso y hasta mala salud mental, es importante para las organizaciones, es necesario analizar los diversos factores. (Slocum, 2009, p.53).

Para Robbins y Judge (2013) “El compromiso de un empleado se observa según el grado de energía física, cognitiva y emocional que puede invertir al momento de realizar su trabajo”. (p.62)

Según Brume (2019) “La estructura es un sistema de jerarquía dentro de la organización y las funciones deben ser identificadas, se lleva a cabo para esclarecer cómo funciona una organización y de esta forma ayudar a lograr los objetivos permitiendo un futuro crecimiento. (p. 8)

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según (Hernandez,2004,p.174) la población es un conjunto de casos que se asemejan entre sí con determinadas características, en tal sentido la población estudiada en esta investigación fueron 50 colaboradores del área de producción que trabajan en Productos Pit SCRL, San Luis, en el año 2021.

Por otro lado (Hernandez,2004,p.173) dice que la muestra es un subgrupo de la población del cual se recaba información, por lo que la muestra de la presente investigación fue de 32 colaboradores que trabajan en el área de producción en Productos Pit SCRL, cuyo cálculo lo pueden ser en el Anexo 3

El muestreo que se empleó fue probabilístico de tipo aleatorio simple, de esta forma cada colaborador tiene la probabilidad de ser seleccionado como parte de muestra, es decir se escogió al azar a los 32 colaboradores del área de producción de Productos Pit SCRL.

La unidad de análisis fueron las personas involucradas tanto hombres y mujeres que se encontraron laborando en el área de producción de Productos Pit SCRL del distrito de San Luis del año 2021, a los que se aplicó el cuestionario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó para recolectar información fue la encuesta, el instrumento es el cuestionario aplicado para medir ambas variables, con 26 ítems; de 12 ítems para la variable gestión administrativa y 14 ítems para la variable clima organizacional, ambos tabulados en escala de Likert que se detalla en el anexo 5.

Se precisa que el instrumento aplicado cuenta con validez debido a que fue sometido a juicio de 3 expertos licenciados en administración quienes calificaron de aplicable el cuestionario; según consta en el anexo 2.

Tabla 1: Validación

N°	EXPERTO	VALIDEZ
1.Sánchez Manrique Anderson	Licenciado	Aplicable
2.Tasayco Loyola José Luis	Licenciado	Aplicable
3.Pizango Guerra Jordy Joao Pedro	Licenciado	Aplicable

La confiabilidad del cuestionario para la variable gestión administrativa se determinó mediante una prueba piloto realizada a 10 colaboradores del área de producción de Productos Pit cuyos resultados dieron como coeficiente alfa de Cronbach de 0.629 , lo cual indica que hay una confiabilidad alta y lo podemos ver en el anexo 4.

La confiabilidad del cuestionario para la variable clima organizacional se determinó mediante una prueba piloto realizada a 10 colaboradores del área de producción de Productos Pit cuyos resultados dieron como coeficiente alfa de Cronbach de 0.818 lo cual indica que hay una confiabilidad muy alta y lo podemos ver en el anexo 4.

3.5 Procedimientos

Dicho procedimiento se hizo con la autorización del gerente de la empresa Productos Pit SCRL, el cual internamente realizó las coordinaciones para realizar el cuestionario el cual fue llenado en físico, dicho cuestionario que constó de 26 ítems, tabuladas con escala de Likert, realizada a 32 colaboradores del área de producción, con un nivel de confianza de 95%, para medir las variables, para ello se buscó la correlación de las variables y también para ver si se aprueba o desaprueba la hipótesis alterna, cuyo consentimiento informado se encuentra en el Anexo 6.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos obtenidos se llenaron de la base de datos en Excel y luego fueron procesados en el programa estadístico SPSS, los resultados que se obtuvieron se presentarán en tablas de doble entradas y unidireccionales.

3.7 Aspectos éticos

Se utilizó las normas APA para citar a los autores de los libros en consulta de la presente investigación, se mantuvo reserva de la identidad de la población y muestra de estudio manteniendo respeto hacia ellos y se obtuvo autorización de la empresa de investigación para realizar el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva de las variables

Variable Gestión Administrativa

De acuerdo al cuestionario que se aplicó a 32 colaboradores del área de producción en Productos Pit SCRL, se obtuvieron los siguientes resultados para la Variable 1 Gestión Administrativa:

Tabla 2: Frecuencia de la variable Gestión administrativa

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	5	14%	14%
Casi nunca	13	42%	56%
A veces	13	39%	95%
Casi siempre	2	5%	100%
Siempre	0	0%	100%
Total	32	100%	

Análisis: En la Tabla 2 correspondiente a la primera variable de estudio expresada en 12 ítems se determinó que de los 32 encuestados, el 56% calificó que nunca y casi nunca se aplica una adecuada gestión administrativa, el 39% que a veces, el 5% que casi siempre y un 0% siempre.

Tabla 3: Frecuencia de dimensión planeación

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	8	25%	25%
Casi nunca	11	33%	58%
A veces	13	42%	100%
Casi siempre	0	0%	100%
Siempre	0	0%	100%
Total	32	100%	

Análisis: En la tabla 3 se puede observar que del 100% de la muestra; el 58% indica que nunca y casi nunca se aplica una adecuada planificación, un 42% que a veces se aplica una planeación adecuada.

Tabla 4: Frecuencia de dimensión organización

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	16	50%	50%
A veces	16	50%	100%
Casi siempre	0	0%	100%
Siempre	0	0%	100%
Total	32	100%	

Análisis: En la tabla 4 se puede observar que del 100% de la muestra; el 50% indica que nunca y casi nunca se aplica adecuadamente la organización y un 50% opina que a veces sí se aplica una adecuada organización en la empresa Productos Pit SCRL.

Tabla 5: Frecuencia de dimensión dirección

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	8	25%	25%
Casi nunca	22	69%	94%
A veces	2	6%	100%
Casi siempre	0	0%	100%
Siempre	0	0%	100%
Total	32	100%	

Análisis: En la tabla 5 se puede observar que del 100% de la muestra; el 94 % indica que nunca y casi nunca se aplica una buena dirección, mientras que un 6% opina que a veces hay una buena dirección en la empresa Productos Pit SCRL.

Tabla 6: Frecuencia de dimensión control

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	2	5%	5%
Casi nunca	8	24%	29%
A veces	18	56%	85%
Casi siempre	5	15%	100%
Siempre	0	0%	100%
Total	32	100%	

Análisis: En la tabla 6 se puede observar que del 100% de la muestra; el 29 % indica que nunca y casi nunca se aplica adecuadamente el control, el 56% indica que a veces, un 15% casi siempre aplican control en la empresa Productos Pit SCRL.

Variable Clima Organizacional

De acuerdo al cuestionario que se aplicó a 32 colaboradores del área de producción en la empresa Productos Pit SCRL, se obtuvieron los siguientes resultados para la Variable 2 clima organizacional:

Tabla 7: Frecuencia de la variable clima organizacional

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	3	9%	9%
Casi nunca	10	30%	39%
A veces	13	41%	80%
Casi siempre	6	18%	98%
Siempre	1	2%	100%
Total	32	100%	

Análisis: En la Tabla 7 que correspondiente a la variable clima organizacional expresada en 14 ítems se determinó que de los 32 encuestados, el 39% calificó que nunca y casi nunca hay un buen clima organizacional, mientras que un 41% opina que a veces, un 18% que casi siempre y un 2% siempre existe un buen clima organizacional en Productos Pit SCRL.

Tabla 8: Frecuencia de dimensión motivación

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	6	19%	19%
Casi nunca	12	36%	55%
A veces	7	20%	75%
Casi siempre	6	20%	95%
Siempre	2	5%	100%
Total	32	100%	

Análisis: En la tabla 8 se puede observar que del 100% de la muestra; el 55% indica que nunca y casi nunca se encuentran motivados, el 20% indica que a veces, un 20% casi siempre y un 5% que siempre se encuentran motivados en la empresa Productos Pit SCRL.

Tabla 9: Frecuencia de dimensión satisfacción

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	3	9%	9%
Casi nunca	12	36%	45%
A veces	13	40%	85%
Casi siempre	5	15%	100%
Siempre	0	0%	100%
Total	32	100%	

Análisis: En la tabla 9 se puede observar que del 100% de la muestra; un 45 % indica que nunca y casi nunca se encuentran satisfechos con su trabajo, el 40% indica que a veces, un 15% casi siempre se encuentran satisfechos en la empresa Productos Pit SCRL.

Tabla 10: Frecuencia de dimensión compromiso

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	4	13%	13%
A veces	22	68%	80%
Casi siempre	6	20%	100%
Siempre	0	0%	100%
Total	32	100%	

Análisis: En la tabla 10 se puede observar que del 100% de la muestra; el 13 % indica que nunca y casi nunca se encuentran comprometidos con su trabajo, el 68% indica que a veces, un 20% casi siempre se encuentran comprometidos en la empresa Productos Pit SCRL

Tabla 11: Frecuencia de dimensión estructura

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	2	6%	6%
Casi nunca	11	33%	40%
A veces	13	41%	80%
Casi siempre	6	20%	100%
Siempre	0	0%	100%
Total	32	100%	

Análisis: En la tabla 11 se puede observar que del 100% de la muestra; el 40 % indica que nunca y casi nunca se cumple con la estructura de la organización, el 41% indica que a veces, un 20% casi siempre se cumple con la estructura en la empresa Productos Pit SCRL.

4.2 Estadística Inferencial de las variables

Prueba de hipótesis

Para Hernández, Fernández y Batista (2010, p.306) la hipótesis es un supuesto respecto a algo, en este caso es un supuesto referente a las variables y dimensiones de nuestro estudio. Lo que hace la **prueba de hipótesis** es determinar si la hipótesis es consecuente con los datos recopilados de la muestra.

Existen dos tipos de análisis para probar hipótesis: análisis paramétricos y análisis no paramétricos. Para nuestro estudio aplicó el análisis no paramétrico porque nuestras variables fueron medidas en una escala ordinal.

Uno de los métodos estadísticos más utilizado de análisis no paramétricos es el coeficiente de correlación de Spearman que es el que utilizamos para nuestro estudio porque como ya mencionamos nuestras variables tienen un nivel de medición ordinal en escala de Likert. Hernández, Fernández y Batista (2010, p.332)

Prueba de hipótesis general

Ho:La gestión administrativa no se correlaciona con el clima con el organizacional.

H1:La gestión administrativa si se correlaciona con el clima con el organizacional .

La siguiente regla permitió decidir si se acepta o rechaza la hipótesis

Si $p < 0.05$, se rechaza la Ho

Si $p > 0.05$, se acepta la Ho

Tabla 12: Prueba de hipótesis general

			GESTION ADMINISTRATIVA	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTION	Coefficiente de correlación	1.000	.705**
	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	32	32
	CLIMA	Coefficiente de correlación	.705**	1.000
	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	32	32

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

Análisis: Según se muestra en la tabla 12, la significancia es de $(0.00 < 0.05)$, demostrando que se rechaza la Ho y se acepta la H1. Por tanto, se demostró que existe correlación significativa entra las variables Gestión administrativa y Clima organizacional, con un Rho de Spearman = 0.705 interpretando que es **una correlación positiva moderada fuerte**.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La dimensión planeación no se correlaciona con la variable clima organizacional.

H1: La dimensión planeación si se correlaciona con la variable clima organizacional.

Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 1

		DIMENSION PLANEACION	CLIMA ORGANIZACION AL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.558**
	DIMENSION PLANEACION	.	.001
	Sig. (bilateral)		
	N	32	32
	Coeficiente de correlación	.558**	1.000
	CLIMA ORGANIZACIONAL	.001	.
	Sig. (bilateral)		
	N	32	32

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

Análisis: Según se muestra en la tabla 13, la significancia es de $(0.001 < 0.05)$, demostrando que se rechaza la Ho y se acepta la H1. Por tanto, se demostró que existe correlación significativa entra la dimensión planeación y la variable clima organizacional, con un Rho de Spearman = 0.558 interpretando que es **una correlación positiva moderada fuerte.**

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La dimensión organización no se correlaciona con la variable clima organizacional.

H1: La dimensión organización si se correlaciona con la variable clima organizacional.

Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 2

		DIMENSION ORGANIZACION	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.533**
	Sig. (bilateral)	.	.002
	N	32	32
	Coeficiente de correlación	.533**	1.000
	Sig. (bilateral)	.002	.
	N	32	32

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

Análisis: Según se muestra en la tabla 14, la significancia es de ($0.002 < 0.05$), demostrando que se rechaza la Ho y se acepta la H1. Por tanto, se demostró que existe correlación significativa entra la dimensión organización y la variable clima organizacional, con un Rho de Spearman = 0.533 interpretando que es **una correlación positiva moderada fuerte**.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La dimensión dirección no se correlaciona con la variable clima organizacional.

H1: La dimensión dirección si se correlaciona con la variable clima organizacional.

Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 3

		DIMENSION DIRECCION	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	1.000**
	DIMENSION DIRECCION		
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	32	32
	Coeficiente de correlación	1.000**	1.000
	CLIMA ORGANIZACIONAL		
	Sig. (bilateral)	.	.
	N	32	32

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

Análisis: Según se muestra en la tabla 15, la significancia es de ($0 < 0.05$), demostrando que se rechaza la Ho y se acepta la H1. Por tanto, se demostró que existe correlación significativa entra la dimensión dirección y la variable clima organizacional, con un Rho de Spearman = 1 interpretando que es **una correlación positiva perfecta**.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho : La dimensión control no se correlaciona con la variable clima organizacional.

H1 : La dimensión control si se correlaciona con la variable clima organizacional.

Tabla 16: Prueba de hipótesis específica 4

		DIMENSION CONTROL	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	1.000**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	32	32
	Coeficiente de correlación	1.000**	1.000
	Sig. (bilateral)	.	.
	N	32	32

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

Análisis: Según se muestra en la tabla 16, la significancia es de ($0 < 0.05$), demostrando que se rechaza la Ho y se acepta la H1. Por tanto, se demostró que existe correlación significativa entra la dimensión control y la variable clima organizacional, con un Rho de Spearman = 1 interpretando que es **una correlación positiva perfecta**.

V. DISCUSION

En el presente estudio se determinó hallar la correlación existente entre la gestión administrativa y el clima organizacional, mediante la estadística inferencial con el coeficiente Rho de Spearman obtenido por la aplicación del instrumento de recopilación de información el cual fue el cuestionario aplicado a 32 colaboradores del área de producción de Productos Pit SCRL . En tal sentido procedemos a la discusión de resultados comparando con los antecedentes y la literatura estudiada en el presente estudio.

En cuanto a la aplicación del coeficiente de Rho de Spearman en la prueba de hipótesis general se obtuvo un 0.705 que indica una correlación positiva moderada fuerte, por tanto la gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de la empresa Productos Pit SCRL, lo cual indica que a una mejor planificación, una adecuada organización, un adecuado liderazgo en la dirección y un mejor control hará que exista un buen clima organización y por tanto un mayor compromiso por parte de los colaboradores del área de producción lo que hará que mejore la productividad en la empresa Productos Pit SCRL.

Estos resultados se asemejan a lo expuesto por Quispe (2015) cuando halló la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral cuyo resultado obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.743 lo cual indica que existe relación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Municipalidad de Andahuaylas. A la vez concuerda con los resultados obtenidos por Mogollón (2019) sobre gestión administrativa y clima organizacional en un colegio de Huaura con un coeficiente de Spearman de 0.64 el cual concluyó que sí se correlacionan.

Dicha correlación también concuerda con los resultados que obtuvo Córdova (2019) en su investigación de las mismas variables gestión administrativa y clima organizacional en la UGEL de Pasco, el cual concluyó que existe relación entre ambas variables realizando una prueba de hipótesis sin embargo este estudio se realizó con el método estadístico de Chi cuadrado.

Según lo indicado en el párrafo anterior se concuerda con Mogollón (2019) en donde se señala que se tuvo como objetivo conocer cuál era la correlación que existe entre las variables ,y de esta forma medir con indicadores como liderazgo, compromiso, capacitación, el perfil, la función y desempeño en los trabajadores de dicha institución, concluyendo que existía una relación directa, indicando que cuando existe una mejor gestión administrativa será mejor el clima organizacional y es por ello que también existirá una mejor productividad.

Dado a lo expuesto en las líneas precedentes, el crecimiento de una organización se fija básicamente bajo el principal e importante accionar de los trabajadores es por ello que se concuerda que realizando una correcta gestión administrativa existirá un mejor clima organizacional, por ello se debe ejercer un mejor liderazgo bajo una buena planificación , organización, dirección y control, de acuerdo con lo último se debe realizar evaluaciones para poder medir el desempeño y que todo se esté llevando de acuerdo a los objetivos que se deben cumplir en la organización, y el trabajador sentirse motivado y satisfecho de realizar su trabajo de forma comprometida bajo la estructura de la empresa.

En relación al párrafo anterior se concuerda que la productividad tiene una correlación significativa con la gestión administrativa y que gracias a ello se tendrá un mejor clima organizacional para llevar a cabo una mejor gestión,según lo expresado por Pérez (2019), teniendo una relación significativa con un coeficiente de Spearman de 0.618

Esto valida también la investigación de Panduro,Chávez, Pardo, Aliaga, Ochoa (2020), en el que afirman que una correcta gestión administrativa no solo mejora el clima organizacional de la organización sino también que al ofrecer un mejor servicio o producto se fideliza a más clientes, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos.

Respecto a la discusión de resultados del objetivo específico 1; determinar que la dimensión planeación y la variable clima organizacional se correlacionan en Productos Pit SCRL, 2021, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.558 lo cual indica que existe una correlación positiva moderada fuerte, lo cual acepta la hipótesis alterna, que afirma la teoría del proceso administrativo que aplicando una adecuada planeación es decir un mayor conocimiento o mejor aun involucrando a los colaboradores de la misión, visión y objetivos de la empresa hará que se identifiquen con la empresa y sepan el rumbo al que se dirige esta, lo cual hará que se logren los objetivos.

En relación con el objetivo específico 2; determinar que la dimensión organización y la variable clima organizacional se correlacionan en Productos Pit SCRL, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.533 interpretando que existe una correlación positiva moderada fuerte, lo cual acepta la hipótesis alterna y que afirma que una adecuada organización en la que se unen todos los recursos y esto también incluye a las personas, las cuales realizan el trabajo se les debe brindar una adecuada y racional distribución de tareas, dar una adecuada infraestructura y todos los recursos necesarios para realizar mejor su trabajo, esto hará que aumente la productividad y también se trabaje en un buen clima organizacional.

Respecto al objetivo específico 3; determinar que la dimensión dirección y la variable clima organizacional se correlacionan en Productos Pit SCRL, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 1 interpretando que existe una correlación perfecta, lo cual acepta la hipótesis alterna y que afirma que una adecuada dirección en donde se ejerce un buen liderazgo existe un mejor clima laboral, influyendo y estimulando a los trabajadores , de esta forma siendo conducidos por un buen líder se logren las metas u objetivos viéndose reflejados con un buen desempeño.

En relación con el objetivo específico 4; determinar que la dimensión control y la variable clima organizacional se correlacionan en Productos Pit SCRL, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 1

interpretando que existe una correlación perfecta, lo cual acepta la hipótesis alterna y que afirma que un adecuado control llevado a cabo bajo los estándares establecidos por la organización y teniendo un adecuado monitoreo del desempeño, evaluando los objetivos para corregir ciertas desviaciones, de esta forma prevenir y mejorar en forma continua, así asegurarse de realizar las operaciones de acuerdo a lo planeado.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que (**hipótesis general**) la Gestión Administrativa y clima organizacional se correlacionan en Productos Pit SCRL lo cual indica que las dimensiones de la administración se relacionan de manera positiva con el clima organizacional de la empresa, que se sustentó con la prueba de hipótesis Rho de Spearman de 0.705 .(Tabla 12)
2. Queda sustentado que (**hipótesis específica 1**), la planeación y el clima organizacional tienen correlación positiva moderada fuerte en Productos Pit SCRL con un Rho de Spearman de 0.558, por lo cual se concluye que un mejor conocimiento de la misión, visión y objetivos hará que exista un mejor clima organizacional de la empresa, (Tabla 13).
3. Se demostró que (**hipótesis específica 2**), la organización y el clima organizacional se correlacionan de manera positiva moderada fuerte con un Rho de Spearman de 0.533 en la empresa Productos Pit SCRL, por lo que afirmamos que la aplicación de procedimientos, manuales y un mejor conocimiento de los niveles jerárquicos de la empresa hacen que el clima organizacional aumente positivamente (Tabla 14).
4. Queda demostrado que (**hipótesis específica 3**), la dirección y el clima organizacional tienen una correlación positiva perfecta en Productos Pit SCRL con un Rho de Spearman de 1, lo cual indica que aplicando un liderazgo adecuado y manteniendo motivados al personal la empresa hace que el clima organizacional mejore. (Tabla 15)
5. Se constató que (**hipótesis específica 4**), el control y el clima organizacional tienen una correlación positiva perfecta en Productos Pit SCRL con un Rho de Spearman de 1, por lo que se concluye que una adecuada medición, la aplicación de acciones correctivas, siempre hacer retroalimentación hace que el clima organizacional aumente de manera positiva (Tabla 16).

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia general se le recomienda reforzar la gestión administrativa de la empresa y generar una influencia positiva en los trabajadores, mejorando los niveles de productividad, calidad y bienestar del trabajador, originando un nuevo panorama en el logro de objetivos y permitiendo el crecimiento de la empresa, con trabajadores satisfechos en un buen ambiente laboral .Ejecutar una mejor labor con evaluaciones trimestrales mediante la metodología de escala gráfica, que permita tomar acciones correctivas que motiven el buen desempeño laboral.
2. Se le recomienda a la gerencia general diseñar boletines informativos para dar a conocer los objetivos y metas mensuales a los trabajadores según su planeación y todos tener conocimiento para mantener el buen clima y conseguir el logro de que se cumplan las metas y el crecimiento de la empresa.
3. A la gerencia de RR.HH se le recomienda implementar la inducción de personal ya que a través de ese proceso se adquiere los conocimiento sobre los procedimientos, normas, políticas y la jerarquía de la empresa para todos los trabajadores y poder ejecutar un buen crecimiento y convertirse en miembros efectivos para la organización y puedan realizar sus tareas con éxito.
4. A la gerencia de producción se le recomienda acrecentar la productividad de los trabajadores mediante la selección de un buen líder que motive su equipo de trabajo, observado las acciones que generan distracción e incomodidad en los trabajadores para así poder eliminarlos, esto promoverá la rentabilidad permitiendo brindar una compensación a su labor, usando incentivos para acrecentar ventas.
5. A la gerencia se le recomienda comunicar al personal que deben tomar medidas de acción correctiva cuando se presenten errores y poder mejorar la productividad de cada área, permitiendo que el margen de error disminuya, reducir costos generados por la desviación y se mejore la eficacia de la empresa con un mejor control.

Referencias

- Baena, G.(2014) Metodología de la investigación. México: Grupo Editorial Patria
- Brume, M. (2019) Estructura Organización. Sello Editorial: Institución Universitaria
Itsa
- Cordova , L. (2019) La Gestión Administrativa y el Clima Organizacional de la UGEL
Daniel Alcides Carrión de Yanahuanca, Región Pasco.
- Chiavenato, I. (2001). Administracion - Teoria , proceso y práctica. Bogota:
MAKRON BOOKS DO BRASIL EDITORA, LTDA.
- Chiavenato, I. (2006). Introduccion a la Teoria General de la Administracion.
Mexico: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administracion de Recursos Humanos. Mexico: McGRAW-
HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- DuBrin A.(2008) RELACIONES HUMANAS Comportamiento humano en el trabajo
- Prentice-Hall es una marca registrada de Pearson Educación de México,
S.A. de C.V.
- Garcia, V. G. (26 de 11 de 2007). Clima Organizacional:Hacia un Nuevo Modelo.
Recuperado el 19 de 10 de 2017, de Clima Organizacional:Hacia un Nuevo
Modelo:
[http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/
articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)
- Hannoun, G. (2011) Satisfacción Laboral - Universidad Nacional de Cuyo Facultad
de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración
- Hernandez, S. (2011). Introducción a la administracion. Mexico: Mc Graw Hil.

- Hernández, Fernández y Baptista (2014) Metodología de la investigación. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- J. Ivancevich, R. Konopaske, M.Matteson (2006) Comportamiento Organizacional McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V
- Jones y George(2010).Administración Contemporánea – McGRAW HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Kootz H., Heinz W., Mark C. (2012). Administracion, una perspectiva global y empresarial. Mexico: The McGraw-Hill.
- Mogollon, P.(2019) Gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.
- Munch, L. (2010). Administración, Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. Mexico: Pearson Educacion.
- Newstrom J.. (2007) Comportamiento Humano en el Trabajo. Mexico : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Organización Internacional de Trabajo. (Junio de 2021) Promover el empleo y el trabajo decente .https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf
- Osorio. (20 de 10 de 2017). ¿Por qué es importante gestionar un óptimo clima laboral en las empresas? GESTION, pág. 1.
- Panduro, J. Chavez, R. Prado, M. Aliaga, D. Ochoa, F (2020) Gestión administrativa de una empresa, Editorial Grupo Compás Guayaquil-Ecuador.
- Perez, P. (2019) “Gestión administrativa y su relación con la productividad de los colaboradores de las empresas Constructoras AVV Contratistas Generales SAC, Corporación & Grupo de las Casas SAC, Tarapoto, 2019

- Quispe, E. (2015) Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administracion. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Robbins Stephen P. y Judge Timothy A. (2013). Comportamiento Organizacional. Mexico :Pearson
- Sampieri, R. H. (2004). Metodologia de la investigación. Mexico: McGraw -Hill.
- Silvera Samiento, Astelio (2016), PYMES: GESTIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL Corporación Universitaria Americana- Sello Editorial Coruniamericana.
- Slocum H. (2009) Comportamiento Organizacional . Cengage Learning Editores
- Tejeda, V (2007). El clima en las organizaciones. Madrid: Thomson Editores.
- Velasquez, B. Ponce, V. Franco, M. (2016) La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo, Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG
- Velasquez, E. R. (2009). Calidad de Gestion Administrativa de la Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa. Año 2009. Universidad Nacional de Itapúa, Itapúa, Itapúa.
- Zans, A.(2017) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Título:

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Gestión Administrativa	Es el conjunto de acciones, mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, y controlar". (Chiavenato,2006,p139)	Se establecieron 4 dimensiones las que fueron aplicadas en un instrumento de medición establecido por 12 ítems a ser aplicado a 32 colaboradores, luego se analiza los datos mediante la estadística para realizar la prueba de hipótesis.	Planeación	Misión, Visión	1	Ordinal (LIKERT) 1.Nunca 2.Casi Nunca 3. A veces 4.Casi siempre 5.Siempre
				Objetivos	2,3	
			Organización	Manuales	4	
				Organigrama	5	
			Dirección	Toma de decisiones	6,7	
				Liderazgo	8	
			Control	Estándares	9,10	
				Corrección	11	
				Retroalimentación	12	
			Clima Organizacional	Ambiente donde las personas desarrollan su actividad laboral y está ligado especialmente al grado de motivación y satisfacción de las necesidades psicológicas, sociales, personales y al	Se establecieron 4 dimensiones las que fueron aplicadas en un instrumento de medición establecido por 14 ítems a ser aplicado a 32 colaboradores, luego	
Responsabilidad	15,16					
Satisfacción	Productividad	17,18				
	Ausentismo Laboral	19				
	Conflictos	20				
Compromiso	Proactividad	21				

	<p>logro de los objetivos dentro de la organización. Por tanto este espacio debe ofrecer un ambiente que garantice el Compromiso y la estructura organizacional. (Astelio Silvera Samiento, 2016,p 104)</p>	<p>se analiza los datos mediante la estadística para realizar la prueba de hipótesis.</p>		Orgullo	22,23	
				Funciones	24,25	
			Estructura	Tareas	26	

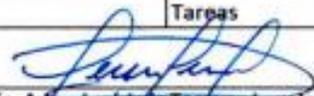
ANEXO 2: Validez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: Gestión Administrativa y Clima organizacional de la empresa Productos Pit SCRL., San Luis, 2021							
Apellidos y nombres del Investigador: Barreto Lima Belissa, Tasayco Guardia Eva							
Apellidos y nombres del experto: Sánchez Manrique Anderson							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Gestión Administrativa	Planeación	Misión y Visión	1. Conoce la misión y visión de la empresa Productos Pit SCRL.	Ordinal (LIKERT) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	X		
		Objetivos	2. Conoce los objetivos de la empresa Productos Pit SCRL.				
			3. Considera que los resultados de su área contribuyen con los objetivos generales de la empresa.				
	Organización	Manual	4. Conoce los manuales y procedimientos para realizar su trabajo.				
		Organigrama	5. Conoce los niveles jerárquicos de la empresa Productos Pit SCRL.				
	Dirección	Toma de Decisiones	6. Su jefe le solicita ideas para mejorar su trabajo.				
		Liderazgo	7. Las decisiones que toman son comunicadas para el plan de acción.				
	Control	Estándares	8. El liderazgo aplicado lo inspira a realizar mejor su trabajo.				
			9. Está informado de los estándares o indicadores para llevar a cabo su trabajo.				
		10. La empresa productos Pit SCRL le pone metas diarias para realizar su trabajo.					
		Corrección	11. Para corregir errores analizan la causa del problema.				
		Retroalimentación	12. Se aplican medidas necesarias para prevenir fallas futuras.				
Clima Organizacional	Motivación	Remuneración	13. La empresa Productos Pit ofrece incentivos para incrementar su desempeño.				
		14. Su trabajo es bien remunerado.					
	Satisfacción	Responsabilidad	15. Le gusta cumplir las labores y tareas que le asignan.				
		16. Califica usted como una persona responsable.					
		Productividad	17. Cumple con la producción diaria de la organización.				
		18. Está satisfecho con el ambiente de trabajo.					
	Compromiso	Ausentismo Laboral	19. Existe ausentismo laboral en la empresa.				
		Conflictos	20. Existe conflictos en su organización.				
		Proactividad	21. Tiene usted iniciativa para resolver problemas en su trabajo.				
	Estructura	Orgullo	22. Está orgulloso de su labor en la organización.				
			23. Está usted comprometido con la organización.				
		Funciones	24. Reconoce las funciones a realizar.				
25. Recibe capacitación para realizar sus funciones.							
Tareas	26. Cumple con éxito las tareas del día.						
Firma del experto			Fecha: 11/05/2021				

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión Administrativa y Clima organizacional de la empresa Productos Pit SCRL, San Luis, 2021							
Apellidos y nombres del Investigador: Barreto Lima Belissa Imelda - Tasayco Guardia Eva Liliana							
Apellidos y nombres del experto: Tasayco Loyola , José Luis							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Gestión Administrativa	Planeación	Misión y Visión	1. Conoce la misión y visión de la empresa Productos Pit SCRL	Ordinal (LIKERT) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	X		
		Objetivos	2. Conoce los objetivos de la empresa Productos Pit SCRL				
			3. Considera que los resultados de su área contribuyen con los objetivos generales de la empresa				
	Organización	Manual	4. Conoce los manuales y procedimientos para realizar su trabajo.				
		Organigrama	5. Conoce los niveles jerárquicos de la empresa Productos Pit SCRL				
	Dirección	Toma de Decisiones	6. Su jefe le solicita ideas para mejorar su trabajo				
			7. La decisiones que toman son comunicadas para el plan de acción				
		Liderazgo	8. El liderazgo aplicado lo inspira a realizar mejor su trabajo				
	Control	Estándares	9. Está informado de los estándares o indicadores para llevar a cabo su trabajo				
			10. La empresa productos Pit SCRL le pone metas diarias para realizar su trabajo.				
		Corrección	11. Para corregir errores analizan la causa del problema				
		Retroalimentación	12. Se aplican medidas necesarias para prever fallas futuras				
Clima Organizacional	Motivación	Remuneración	13. La empresa Productos Pit ofrece incentivos para incrementar su desempeño				
			14. Su trabajo es bien remunerado.				
	Satisfacción	Responsabilidad	15. Le gusta cumplir las labores y tareas que le asignan				
			16. Califica usted como una persona responsable				
		Productividad	17. Cumple con la producción diaria de la organización.				
			18. Está satisfecho con el ambiente de trabajo.				
	Compromiso	Ausentismo Laboral	19. Existe ausentismo laboral en la empresa.				
		Conflictos	20. Existe conflictos en su organización.				
		Proactividad	21. Tiene usted iniciativa para resolver problemas en su trabajo.				
	Orgullo		22. Está orgulloso de su labor en la organización. 23. Está usted comprometido con la organización.				
Estructura	Funciones	24. Reconoce las funciones a realizar					
		25. Recibe capacitación para realizar sus funciones					
	Tareas	26. Cumple con éxito las tareas del día.					
Firma del experto			Fecha: <u>13 / 05 / 2021</u>				
 Lic. Adm. José Luis Tasayco Loyola DNI 21873132							

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión Administrativa y Clima organizacional de la empresa Productos Pit SCRL San Luis, 2021						
Apellidos y nombres del investigador: Barreto Lima Belissa Inelda, Tasayco Guardia Eva Liliana						
Apellidos y nombres del experto: Pizango Guerra, Jordy Joao Pedro						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPEI	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
					OBSERACIONE SUGERENCIA	
Gestión Administrativa	Planeación	Misión y Visión	1. Conoce la misión y visión de la empresa Productos Pit SCRL	Ordinal (LIKERT) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	X	
		Objetivos	2. Conoce los objetivos de la empresa Productos Pit SCRL			
			3. Considera que los resultados de su área contribuyen con los objetivos generales de la empresa			
	Organización	Manual	4. Conoce los manuales y procedimientos para realizar su trabajo.			
		Organigrama	5. Conoce los niveles jerárquicos de la empresa Productos Pit SCRL			
	Dirección	Toma de Decisiones	6. Su jefe le solicita ideas para mejorar su trabajo			
			7. La decisiones que toman son comunicadas para el plan de acción			
	Control	Liderazgo	8. El liderazgo aplicado lo inspira a realizar mejor su trabajo			
			9. Está informado de los estándares o indicadores para llevar a cabo su trabajo			
		Estándares	10. La empresa productos Pit SCRL le pone metas diarias para realizar su trabajo.			
			11. Para corregir errores analizan la causa del problema			
			12. Se aplican medidas necesarias para prever fallas futuras			
Motivación	Remuneración	13. La empresa Productos Pit ofrece incentivos para incrementar su desempeño				
		14. Su trabajo es bien remunerado.				
	Responsabilidad	15. Le gusta cumplir las labores y tareas que le asignan				
		16. Califica usted como una persona responsable				
Satisfacción	Productividad	17. Cumple con la producción diaria de la organización.				
	Ausentismo Laboral	18. Está satisfecho con el ambiente de trabajo.				
	Conflictos	19. Existe ausentismo laboral en la empresa.				
Compromiso	Proactividad	20. Existe conflictos en su organización.				
	Orgullo	21. Tiene usted iniciativa para resolver problemas en su trabajo.				
Estructura	Funciones	22. Está orgulloso de su labor en la organización.				
		23. Está usted comprometido con la organización.				
	Tareas	24. Reconoce las funciones a realizar				
Firma del experto:		Lic. Adm. Jordy Joao Pedro Pizango Guerra Dni: 73805530		Fecha 13 / 05 / 21		

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

ANEXO 3

Cálculo para el tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 pq N}{N E^2 + Z^2 p q}$$

Dónde:

N = Población	= 50
Z = Es el nivel de confianza	= 0.95
p = es la variabilidad positiva	= 0.5
q = es la variabilidad negativa	= 0.5
E = es la precisión o error	= 0.05
n = Tamaño de la muestra	= 32

$$\frac{(0.95^2)(0.5)(0.5)(50)}{(50)(0.05^2) + (0.95^2)(0.5)(0.5)} = \frac{11.28}{0.35} = \boxed{32}$$

ANEXO 4

Cálculo de confiabilidad del instrumento para la variable gestión administrativa mediante el método de alfa de Cronbach

PERSONAS	PREGUNTAS O ÍTEMS												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	4	3	5	2	2	3	4	5	3	4	45
2	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	44
3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	36
4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	5	2	3	41
5	5	5	5	4	3	2	2	2	4	5	3	4	44
6	1	1	3	3	3	2	2	4	4	4	3	5	35
7	5	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	40
8	5	5	4	3	4	3	3	2	5	5	3	3	45
9	4	4	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	34
10	5	4	3	4	3	1	1	2	3	4	2	3	35
Varianza de los ítems	1,73	1,56	0,50	0,62	0,50	0,72	0,71	0,49	0,46	0,46	0,46	0,50	
sumatoria de													8,700
Varianza de los ítems													
Varianza de suma de los ítems													20,544
α													0,629

Fórmula para el cálculo del alfa de Cronbach

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

k = El número de ítems

$\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.

sT^2 = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Reemplazando:

$$\alpha = \left[\frac{12}{12 - 1} \right] \left[1 - \frac{8.70}{20.54} \right] = 0.63$$

Interpretación: La prueba de confiabilidad del instrumento para la variable gestión administrativa tiene un alfa de 0.63 lo cual indica que tiene una confiabilidad alta.

Rango de interpretación de confiabilidad

Rango	Confiabilidad
0.81 - 1	Muy alta
0.61 - 0.80	Alta
0.41 - 0.60	Media
0.21 - 0.40	Baja
0 - 0.20	Muy baja

Palella y Martins (2010,p.181)

Cálculo de confiabilidad del instrumento para la variable clima organizacional mediante el método de alfa de Cronbach

PERSONAS	PREGUNTAS /ITEMS														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	2	3	5	5	4	4	3	2	4	5	5	4	3	4	53
2	3	3	5	5	4	3	3	2	4	4	4	3	3	5	51
3	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	5	2	3	4	45
4	2	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	50
5	1	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	2	3	40
6	2	3	3	5	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	36
7	2	2	3	3	3	3	2	1	4	2	4	2	3	4	38
8	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	5	3	4	4	48
9	2	2	3	3	4	1	3	3	3	1	2	4	3	4	38
10	2	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	5	50
Varianza de los ítems sumatoria de	0,32	0,46	0,77	0,90	0,46	0,99	0,68	0,49	0,46	1,29	1,34	0,67	0,44	0,44	
Varianza de los ítems															9,700
Varianza de suma de los ítems															40,322
α															0,818

Fórmula para el cálculo del alfa de Cronbrach

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

k = El número de ítems

$\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.

sT^2 = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Reemplazando:

$$\alpha = \left[\frac{14}{14 - 1} \right] \left[1 - \frac{9.70}{40.32} \right] = 0.82$$

Interpretación: La prueba de confiabilidad del instrumento para la variable clima organizacional tiene un alfa de 0.82 lo cual indica que tiene una confiabilidad muy alta.

Rango de interpretación de confiabilidad

Rango	Confiabilidad
0.81 - 1	Muy alta
0.61 - 0.80	Alta
0.41 - 0.60	Media
0.21 - 0.40	Baja
0 - 0.20	Muy baja

Palella y Martins (2010,p.181)

ANEXO 5

CUESTIONARIO

Estimado Trabajador de la empresa Productos Pit SCRL, sírvase responder el siguiente cuestionario. Al hacerlo, piense en lo que sucede la mayoría de veces en su trabajo.

No hay respuestas correctas o incorrectas. Simplemente reflejan su opinión personal.

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Marque con un aspa X la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción.

ITEM/PREGUNTAS	1) Nunca	2) Casi nunca	3) A veces	4) Casi siempre	5) Siempre
1. Conoce la misión y visión de la empresa Productos Pit SCRL					
2. Conoce los objetivos de la empresa Productos Pit SCRL					
3. Considera que los resultados de su área contribuyen con los objetivos generales de la empresa					
4. Conoce los manuales y procedimientos para realizar su trabajo.					
5. Conoce los niveles jerárquicos de la empresa Productos Pit SCRL					
6. Su jefe le solicita ideas para mejorar su trabajo					
7. Las decisiones que toman son comunicadas para el plan de acción					
8. El liderazgo aplicado lo inspira a realizar mejor su trabajo					
9. Está informado de los estándares o indicadores para llevar a cabo su trabajo					
10. La empresa Productos Pit SCRL le pone metas diarias para realizar su trabajo.					
11. Para corregir errores analizan la causa del problema					
12. Se aplican medidas necesarias para prevenir fallas futuras					
13. La empresa Productos Pit ofrece incentivos para incrementar su desempeño					
14. Su trabajo es bien remunerado.					
15. Le gusta cumplir las labores y tareas que le asignan					
16. Califica usted como una persona responsable					
17. Cumple con la producción diaria de la organización.					
18. Está satisfecho con el ambiente de trabajo.					
19. Existe ausentismo laboral en la empresa.					
20. Existe conflictos en su organización.					
21. Tiene usted iniciativa para resolver problemas en su trabajo.					
22. Está orgulloso de su labor en la organización.					
23. Está usted comprometido con la organización.					
24. Reconoce las funciones a realizar					
25. Recibe capacitación para realizar sus funciones					
26. Cumple con éxito las tareas del día.					

Gracias

ANEXO 6

Lima, Mayo 21 de 2021

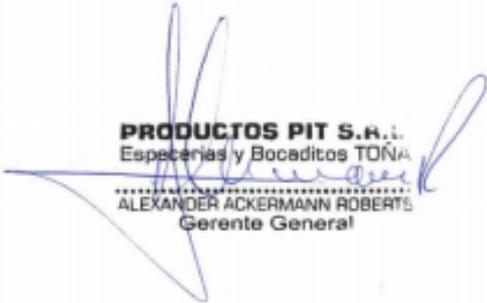
Señores

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Lima- Peru

Por medio de la presente, en calidad de GERENTE GENERAL de la empresa **Productos Pit S.R.L, RUC 20154647121**, domiciliada en Cal. Augusto Durand nro. 2141 urb. El Trébol - Lima - San Luis, que tiene como Actividad Económica - VENTA AL POR MAYOR NO ESPECIALIZADA.

Autoriza a las bachilleres Barreto Lima, Belissa Imelda con DNI 44891268 y Tasayco Guardia, Eva Liliana con DNI 70579002, quien laboro en esta institución para que pueda hacer uso del nombre de PRODUCTOS PIT S.R.L, para el desarrollo de su tesis que tiene como título "Gestión Administrativa y clima organizacional en Productos Pit SCRL, San Luis, 2021", el cual se desarrolla para obtención del grado académico de Licenciado en Administración, en la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO de la ciudad de Lima en Perú.



PRODUCTOS PIT S.R.L.
Especerías y Bocaditos TONÁ
.....
ALEXANDER ACKERMANN ROBERTS
Gerente General

ANEXO 7 : Figuras

Figura 1: Frecuencia de la variable Gestión administrativa

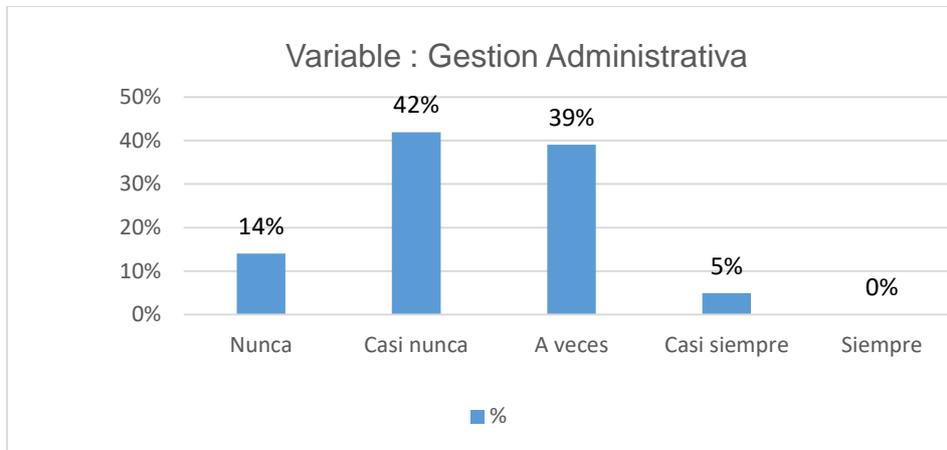


Figura 2: Frecuencia de dimensión planeación

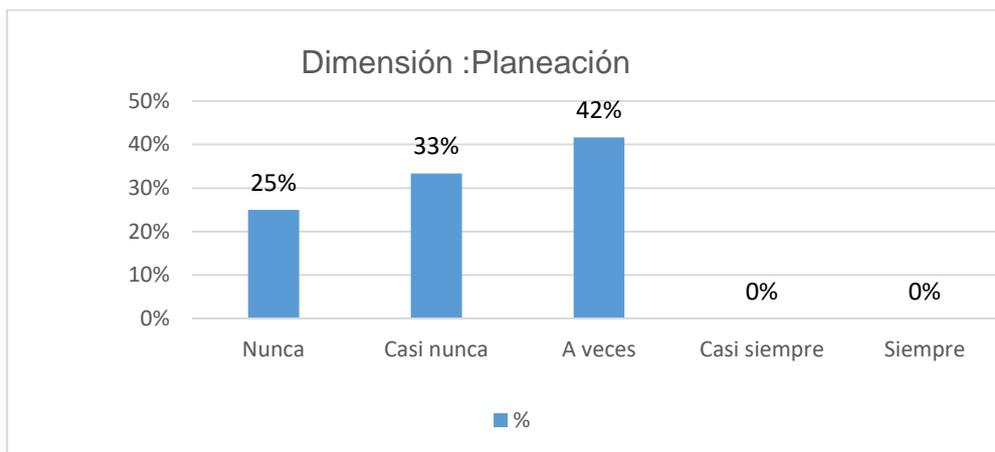


Figura 3: Frecuencia de dimensión organización

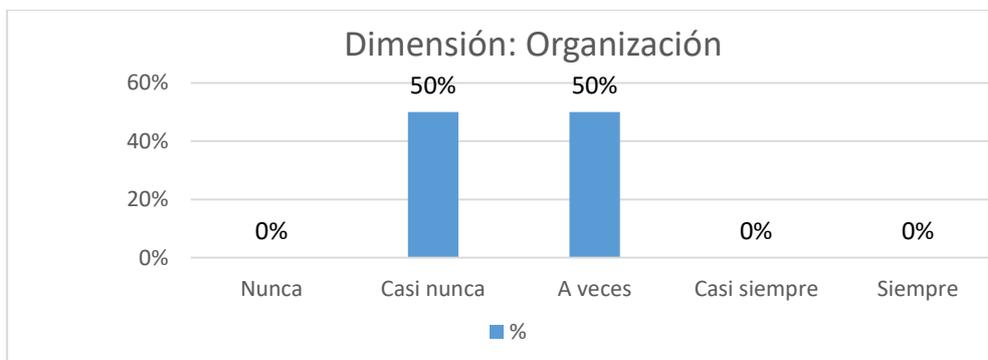


Figura 4: Frecuencia de dimensión dirección

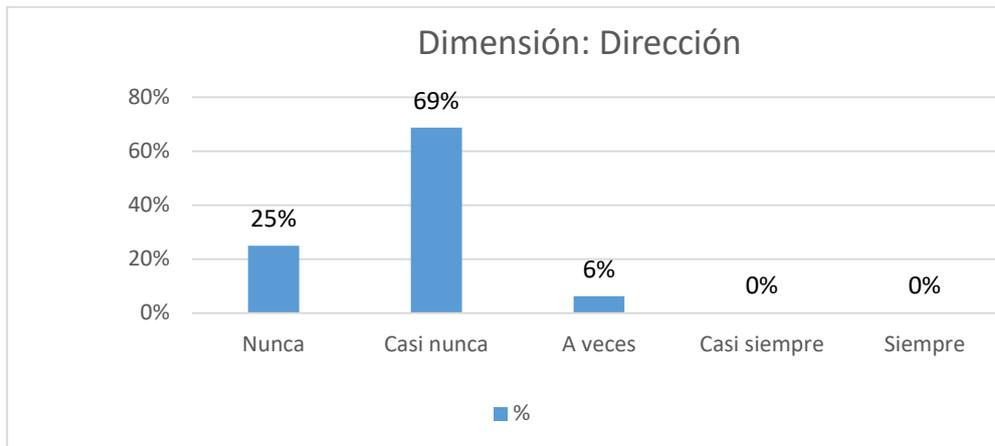


Figura 5: Frecuencia de dimensión control

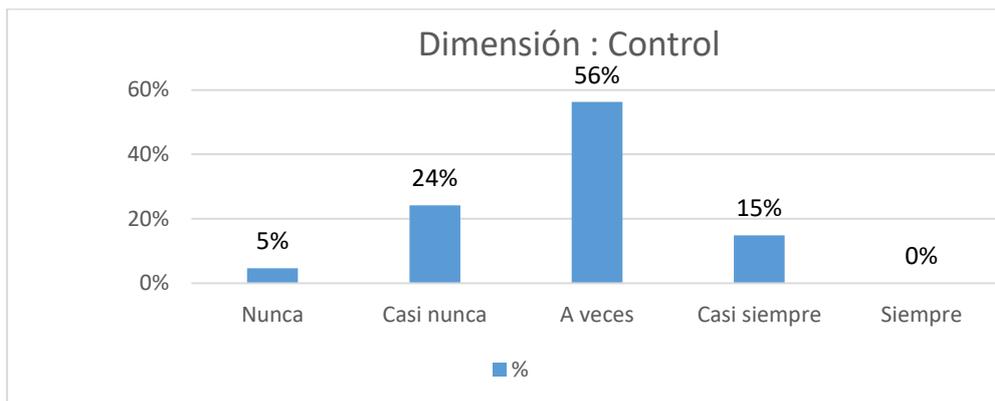


Figura 6: Frecuencia de la variable Clima Organizacional

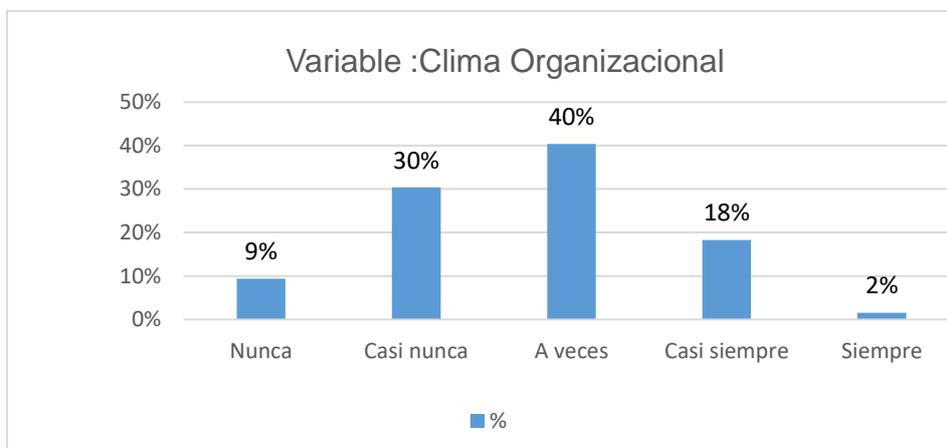


Figura 7: Frecuencia de dimensión motivación

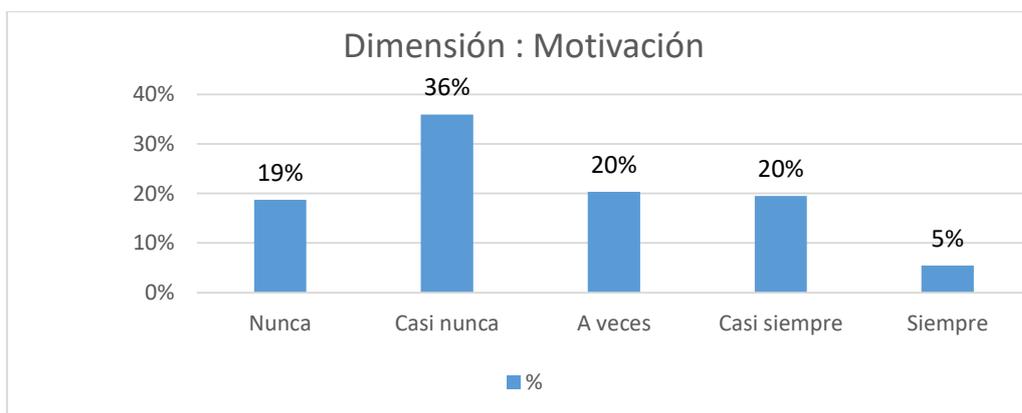


Figura 8: Frecuencia de dimensión satisfacción

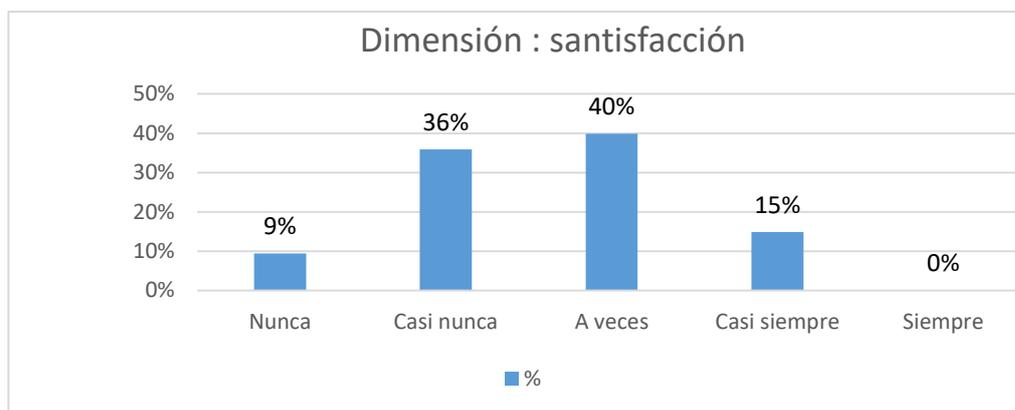


Figura 9: Frecuencia de dimensión compromiso

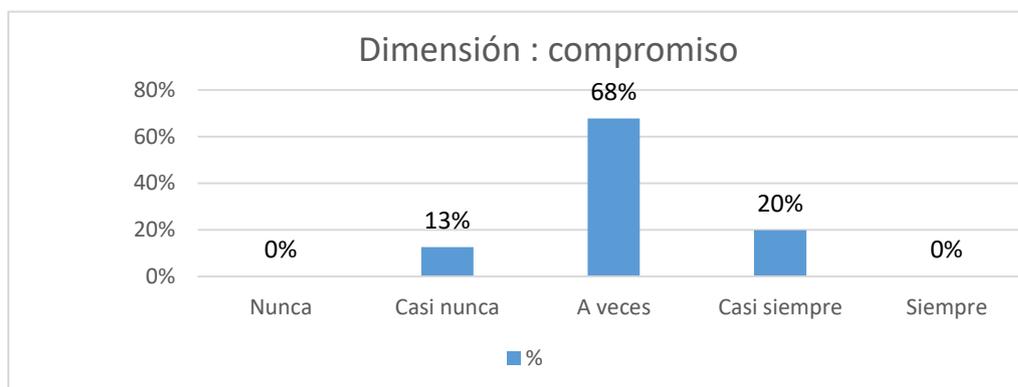
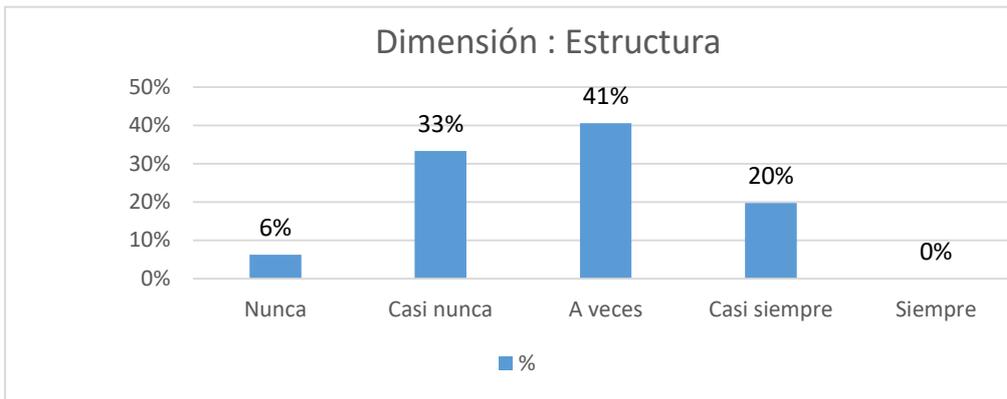


Figura 10: Frecuencia de dimensión estructura



Declaratoria de Autenticidad

Yo, **Barreto Lima, Belissa Imelda**, con DNI N° **44891268** y **Tasayco Guardia, Eva Liliana** con DNI N° **70579002** a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales de Administración, declaro bajo juramento que en la Tesis titulada “**Gestión administrativa y clima organizacional en Productos Pit SCRL, San Luis, 2021**” y toda la documentación que acompaña es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en el presente trabajo de investigación 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.



Barreto Lima, Belissa Imelda
DNI: 44891268



Tasayco Guardia, Eva Liliana
DNI: 70579002