



**UPP**  
Universidad Privada de Pucallpa

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE**  
**NEGOCIOS**

**TESIS**

**“Gestión administrativa y clima laboral en la Dirección  
Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de  
Ucayali, 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**AUTORAS:**  
**CLAUDIA EMILDA SILVA RODRÍGUEZ**  
**ROSMERY ISAVO MARTÍNEZ DÍAZ**

**ASESOR:**  
**Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Gestión del Talento Humano

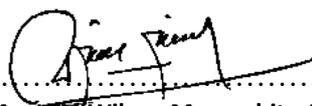
**Sub línea:**  
Gestión Empresarial

**UCAYALI -PERÚ**  
**2021**

## JURADO EVALUADOR



.....  
**Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano**  
Presidente



.....  
**Mg. José Wilson Mozombite Armas**  
Secretario



.....  
**Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales**  
Vocal



.....  
**Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas**  
Asesor

### **Dedicatoria**

El presente trabajo va dedicado a Dios quien supo guiarnos por el buen camino, a nuestros padres que con sus consejos, comprensión y amor nos apoyaron en todo aspecto para culminar satisfactoriamente nuestros estudios, y a nuestros profesores por cada enseñanza brindada.

**Las autoras**

## **Agradecimiento**

Agradecemos a nuestros maestros y compañeros de la carrera, por el apoyo académico para obtener el Título de licenciado en administración de negocios.

A la Universidad Privada de Pucallpa, por todas las experiencias vividas, enseñanzas dadas, para llegar a ser mejores profesionales.

**Las autoras**

## Declaración jurada de autenticidad

Yo, Claudia Emilda Silva Rodríguez con DNI N° 74038569 y Rosmery Isavo Martínez Díaz DNI N° 74377572, Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración de Negocios de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Administrativas de la Universidad Privada de Pucallpa, con la tesis titulada: “Gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021”.

Declaramos bajo juramento que:

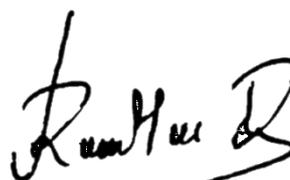
1. La presente investigación es autoría de las suscritas.
2. En su redacción hemos respetado, normas de citas y referencias, no existiendo plago total o parcial.
3. No existe auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos contenidos y los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Pucallpa, 08 de noviembre 2021.



-----  
Claudia Emilda Silva Rodriguez  
DNI: 74038569



-----  
Rosmery Isavo Martinez Diaz  
DNI: 74377572



**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD  
PRIVADA DE PUCALLPA**

**Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 02**

Pucallpa 04 enero del 2022

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mí despacho el informe de tesis titulado: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE UCAYALI, 2021" perteneciente al bachiller: CLAUDIA EMILDA SILVA RODRIGUEZ Y ROSMERY ISAVO MARTINEZ.

Facultad : Ciencias Contables y Financieras  
Escuela : Ciencias Contables y Financieras  
Asesor : Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas

Hablando realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron 25.4%. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señora Decana.

Atentamente,

---

Dr. Jaime Augusto Rojas Elecano  
Coordinador de Investigación de la Facultad de CCyA/D

## Resumen

El **objetivo** de la presente investigación fue determinar la relación entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.

El **tipo** de la investigación fue correlacional porque se buscó la relación que existe entre ambas variables, el **diseño** de la investigación fue no experimental porque no hubo manipulación de las variables en todo el estudio y el recojo de la información se realizó en un solo momento.

Los **métodos** utilizados fue el descriptivo porque se encargó de describir y caracterizar las propiedades de la variable; la técnica utilizada para la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el cual consistió en la primera variable de 12 preguntas y 12 preguntas en la segunda variable. El enfoque realizado fue cuantitativo.

La **Hipótesis** general fue existe relación entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021, por lo tanto, en la tabla N°13, después de aplicar la prueba estadística Pearson entre las variables gestión administrativa y clima laboral se obtiene  $r = 0.592$  correlación moderada positiva y  $p \text{ valor} = 0,01 < 0.01$ , es decir es altamente significativo.

Los **resultados** de la investigación concerniente a la variable gestión administrativa, de acuerdo a la tabla y figura 05, se observó que el 69% de encuestados refieren que casi nunca, 23% a veces y 8% siempre la gestión administrativa. De la tabla y figura 09, se observó también que el 66% de encuestados refieren que nunca se considera el clima laboral, 19% a veces, y 15% siempre.

Se **concluyó** que la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.

**Palabras claves:** Gestión administrativa, clima laboral, planificación, organización, dirección.

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and work environment in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Ucayali, 2021.

The type of research was correlational because the relationship between both variables was sought, the research design was non-experimental because there was no manipulation of the variables throughout the study and the information was collected in a single moment.

The methods used were descriptive because it was in charge of describing and characterizing the properties of the variable; the technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire, which consisted of the first variable of 12 questions and 12 questions in the second variable. The approach used was quantitative.

The general hypothesis was there is a relationship between administrative management and work climate in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Ucayali, 2021, therefore, in table No. 13, after applying the Pearson statistical test between the variables administrative management and climate labor yields  $r = 0.592$  moderate positive correlation and  $p \text{ value} = 0.01 < 0.01$ , that is, it is highly significant.

The results of the research concerning the administrative management variable, according to the table and figure 05, it was observed that 69% of respondents refer that almost never, 23% sometimes and 8% always administrative management. From the table and figure 09, it was also observed that 66% of respondents refer that the work environment is never considered, 19% sometimes, and 15% always.

It was concluded that administrative management is related to the work environment in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Ucayali, 2021.

**Keywords:** Administrative management, Work environment, planning, organization, direction.

## Índice

JURADO EVALUADOR .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
<b>Declaración jurada de autenticidad .....</b>	<b>v</b>
Constancia de originalidad.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
Índice de tablas .....	xii
Índice de figuras.....	xii
Introducción .....	xiii
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos .....	2
1.3. Formulación de Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general .....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación de la investigación .....	3
1.4.1. Justificación Teórica .....	3
1.4.2. Justificación Práctica.....	3
1.4.3. Justificación Metodológica .....	3
1.4.4. Justificación Social.....	4
1.5. Delimitación del estudio .....	4
1.5.1. Delimitación Espacial .....	4
1.5.2. Delimitación Temporal .....	4
1.6. Viabilidad del estudio .....	4

1.6.1.	Viabilidad Técnica .....	4
1.6.2.	Viabilidad Financiera .....	4
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>		<b>5</b>
2.1.	Antecedentes del problema .....	5
2.1.1.	A nivel internacional .....	5
2.1.2.	A nivel nacional .....	6
2.1.3.	A nivel local .....	7
2.2.	Bases teóricas.....	8
2.2.1.	Gestión administrativa .....	8
2.2.2.	Clima laboral.....	10
2.3.	Definición de términos básicos.....	11
2.4.	Formulación de hipótesis .....	13
2.4.1.	Hipótesis general .....	13
2.4.2.	Hipótesis específicas .....	13
2.5.	Variables .....	13
2.5.1.	Definición conceptual de la variable.....	13
2.5.2.	Definición operacional de la variable.....	14
2.5.3.	Operacionalización de la variable .....	15
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....</b>		<b>17</b>
3.1.	Diseño de la investigación .....	17
3.2.	Población y muestra.....	17
3.2.1.	Población.....	17
3.2.2.	Muestra.....	18
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.3.1.	Técnicas.....	18
3.3.2.	Instrumentos .....	18
3.4.	Validez y confiabilidad del instrumento .....	18

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	19
3.5.1. Recolección de datos.....	19
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>20</b>
4.1. Presentación de resultados.....	20
4.1.1. Prueba de Hipótesis.....	20
4.1.2. Análisis de correlación.....	29
<b>4.2. Discusion.....</b>	<b>32</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>39</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Gestión administrativa	27
Tabla 2. Clima laboral	28
Tabla 3. Población	29
Tabla 4. Validadores	30
Tabla 5. Frecuencia de la variable Gestión administrativa	33
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Planificación	34
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Organización	35
Tabla 8. Frecuencia de la dimensión Dirección	36
Tabla 9. Frecuencia de la variable Clima laboral	37
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión Comunicación	38
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión Involucramiento	39
Tabla 12. Frecuencia de la dimensión Condiciones laborales	40
Tabla 13. Correlación entre Gestión administrativa y Clima laboral	41
Tabla 14. Correlación entre Planificación y Clima laboral	42
Tabla 15. Correlación entre Organización y Clima laboral	42
Tabla 16. Correlación entre Dirección y Clima laboral	43

## Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de la variable Gestión administrativa	33
Figura 2. Frecuencia de la dimensión Planificación	34
Figura 3. Frecuencia de la dimensión Organización	35
Figura 4. Frecuencia de la dimensión Dirección	36
Figura 5. Frecuencia de la variable Clima laboral	37
Figura 6. Frecuencia de la dimensión Comunicación	38
Figura 7. Frecuencia de la dimensión Involucramiento	39
Figura 8. Frecuencia de la dimensión Condiciones laborales	40

## Introducción

El presente trabajo de investigación titulada “Gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021”, tiene como finalidad determinar la relación de la Gestión administrativa y clima laboral.

Por ello, se hace necesario profundizar el estudio del tema planteado a través de la formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021?

Esta investigación está estructurada en:

**CAPÍTULO I:** Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

**CAPÍTULO II:** En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

**CAPÍTULO III:** En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

**CAPÍTULO IV:** En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La deficiencia en la Gestión Administrativa de las Instituciones Públicas, es decir, la falta de compatibilidad de Planificación, Organización y Dirección, afecta de manera global a la organización debido al efecto en el Clima Laboral, en detrimento del desempeño del trabajo en equipo, disminuyendo la acción de las instituciones y de los usuarios del servicio público.

De acuerdo a Sánchez (2003), la eficiencia administrativa se obtiene gestionando el conocimiento, es decir, conocer la relación misión y problemas, además, el manejo adecuado de la experiencia vivida y que sea utilizable, para el “management público”.

Para Foucault (2007) en épocas de crisis como la actual, es creciente la sensación generalizada de agotamiento de la cuestión pública y las necesarias redefiniciones en cuestiones relacionadas con el Estado y su rol en las políticas de desarrollo.

Asimismo, Brazón (2010) manifiesta, que donde suele ocurrir bajas de productividad, conflicto entre los empleados, falta de motivación por no haber un adecuado ambiente laboral. Por lo tanto, se debe tener presente el cuidado interno de las organizaciones, pero sin descuidar el ambiente externo, pues dependerá de la percepción de sus elementos para lograr un óptimo beneficio.

En el Perú se ve reflejada el mal uso de estas variables, observándose en la insatisfacción de los clientes externos e internos, afectando a grupos vulnerables de nuestra sociedad.

Según, Carranza (2012) manifiesta que, el Estado debe hacer de la gestión del conocimiento el medio más importante de su actuación política. Correa (2007) manifiesta que el enfoque de la Nueva Gestión Pública tiene una clara preocupación por cambiar la manera en que las Administraciones Públicas deben operar y una intención por alcanzar modelos organizativos más flexibles.

Por otro lado, Morales y otros (2014) nos dice que, la reforma del Estado busca la renovación administrativa de la burocracia para mejorar el servicio público mediante el fortalecimiento de la gestión pública con base en la innovación.

La región Ucayali también pasa por este proceso de deficiencia en la calidad del servicio, debido a los múltiples reclamos de los usuarios. Es por ello, que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, tiene el mismo problema provocando que las distintas oficinas no otorguen el nivel de calidad del servicio.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación entre planificación y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021?
2. ¿Cuál es la relación entre organización y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021?
3. ¿Cuál es la relación entre dirección y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021?

### **1.3. Formulación de Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar qué relación existe entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Determinar qué relación existe entre planificación y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.
2. Determinar qué relación existe entre organización y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.
3. Determinar qué relación existe entre dirección y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación Teórica**

La investigación determinó el grado de asociación entre gestión administrativa y clima laboral, así como la relación de las dimensiones con la variable clima laboral.

#### **1.4.2. Justificación Práctica**

Sirve para que los directivos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, puedan organizar el ambiente laboral, haciendo que funcione el trabajo en equipo en beneficio de la comunidad que necesita el servicio.

#### **1.4.3. Justificación Metodológica**

En el aspecto metodológico, se utilizará el método deductivo, que es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios.

#### **1.4.4. Justificación Social**

Ayudará en primer orden a los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, así beneficiará a todos los usuarios de los servicios que ofrece la citada dirección.

#### **1.5. Delimitación del estudio**

##### **1.5.1. Delimitación Espacial**

Estará limitada por el Jr. Inmaculada N° 999. Pucallpa. Distrito Callería. Provincia Coronel Portillo. Departamento de Ucayali, lugar de ubicación de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

##### **1.5.2. Delimitación Temporal**

La delimitación temporal fue el segundo semestre del 2021.

#### **1.6. Viabilidad del estudio**

##### **1.6.1. Viabilidad Técnica**

La investigación fue viable técnicamente porque utilizó los instrumentos de análisis con que se cuenta, así como software SPSS y entorno Excel, considerando toda la normatividad del centro de investigación de la UPP.

##### **1.6.2. Viabilidad Financiera**

El estudio de investigación fue posible gracias a la viabilidad financiera de las investigadoras, usando sus propios recursos.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes del problema**

#### **2.1.1. A nivel internacional**

Guanoluisa (2019) en su tesis titulada *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial Los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018*, tuvo como objetivo principal determinar cuál es el efecto de la gestión administrativa en el desempeño laboral del comercial Los Laureles. Utilizó el método hipotético-deductivo, tipo de investigación exploratoria, descriptiva y explicativa, diseño de investigación no experimental. Los resultados que se obtuvieron de la investigación nos permitieron constatar la problemática en la empresa.

Lazo y Macas (2018) en su tesis titulada *Propuesta de mejoras en gestión administrativa en la empresa MODERMUEBLE S.A, ciudad de Guayaquil*, tuvo como objetivo elaborar mejoras en la Gestión Administrativa que ayude a la empresa en la estructura organizacional, para llevar a cabo la investigación se aplicará métodos tanto cualitativos como cuantitativos con el fin de saber los problemas internos de la compañía en cuanto a la investigación cualitativa se realizará encuestas a los clientes potenciales para saber que percepción tienen de la empresa, el propósito de la propuesta es elaborar e implementar un manual de funciones y procedimientos para simplificar los procesos administrativos.

Sabogal y Vargas (2017) en su tesis titulada *Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia*, tuvo como objetivo implementar una estrategia de Gestión Administrativa que fortalezca el desempeño de coordinadores del programa de Egresados de la Universidad Nacional de Colombia. La metodología fue mixta, para mejorar las relaciones Egresado-Universidad que condujeron al fortalecimiento real del programa que culminó con los lineamientos para una Política de Fortalecimiento del Programa de Egresados.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Roncal (2019) en su tesis titulada *Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016*, tiene como objetivo general identificar si el clima laboral se relaciona con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016., de enfoque cuantitativo enfoque positivista, el alcance fue de tipo correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal correlacional. La investigación concluye que existe un nivel positivo alta entre el clima laboral y la gestión administrativa se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,848, para lo cual se requiere contar con un eficiente clima laboral. Del estudio de contraste de hipótesis entre las variables: El Clima Laboral y la Gestión Administrativa, se obtuvo un valor de Significación Asintótica.

Mamani (2019) en su tesis titulada *Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018*, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018. Fue una investigación de tipo aplicada, con un diseño transaccional y no experimental. Como resultados se obtuvo un Rho de Pearson de 0,774, que evidencia la existencia de una correlación positiva alta. Asimismo, se concluyó que la gestión administrativa sí se relaciona significativamente con el clima institucional en los trabajadores.

Huayta, Ramos y Tandaypan (2017) en su tesis titulada *Clima laboral y el desempeño del personal de la empresa Ingenieros Civiles y Contratistas Generales S.A; Lima 2016*, tuvo como objetivo principal determinar la influencia existente entre El Clima Laboral y el Desempeño del Personal. Se llegó a la conclusión de que la comunicación es parte esencial para su correcto desempeño, así mismo la remuneración influye positivamente en el desempeño del personal. Se determinó que la empresa no cuenta con un programa de capacitación idóneo, lo que genera deficiencia en las actividades realizadas por los colaboradores de la misma; es decir se determinó que el clima laboral influye positivamente en el desempeño.

### **2.1.3. A nivel local**

Gonzales, Huamán y Pinedo (2018) en su tesis titulada *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017*, tuvo como propósito de conocer la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño transaccional correlacional. Existió relación negativa muy baja y no significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo, lo que nos indicó que el clima organizacional no contribuyó hacia una relación positiva y significativa.

Vela (2020) en su tesis titulada *Gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2017*, tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali – 2017. El método a utilizado en la presente investigación es la descriptiva y correlacional. Resultados: Podemos determinar por los resultados obtenidos que sí existe una relación directa y significativa entre Gestión Administrativa y Clima Laboral. Conclusión: Determinamos cómo el valor de correlación de Pearson es de 0,650(positiva moderada), es significativa.

Gonzales y Carpio (2020) en su tesis titulada *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la*

*ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, 2019. Se utilizó el diseño de estudio no experimental, transversal, tipo de estudio descriptivo correlacional. A través de la prueba de hipótesis, utilizándose la prueba estadística Spearman se obtuvo  $r = 0,852$  correlación positiva muy alta y  $p\text{valor} = 0,000$ .

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión administrativa**

Según Terry (2013) es la acción de sostener un ambiente ideal en los equipos de trabajo, de tal manera que estos cumplan con eficiencia, sucede donde exista un grupo social, siempre orientado a conseguir objetivos de forma efectiva.

La administración se da en todos los espacios donde exista una organización, por eso se dice que es universal. Además, Terry (2013) manifiesta que la administración tiene características propias que no debe confundirse con otras disciplinas.

Así, en una empresa forman una unidad administrativa, gerente hasta el último personal, los principios son interdisciplinarios, es decir usa otras ciencias relacionadas con la eficiencia, los principios y técnicas administrativas se adaptan a las necesidades de cada organización.

La gestión administrativa se encarga de liderar a sus colaboradores. El liderazgo consiste en hacer participar y motivar en la visión de la empresa. Se trata de influenciar a los colaboradores y coordinar y mostrarse como ejemplo. Los buenos líderes no operan sin argumentos; se mantienen informados de los hechos de la organización.

También, motivan a los colaboradores asignados responsabilidad, según Wrapp (2009) implica 3 aspectos:

Primero, los buenos gerentes incluyen el consenso de todos los colaboradores en vez de ponerse en una situación vertical dictatorial.

Segundo, los buenos gerentes no se arriesgan totalmente, porque siempre surgiran problemas inesperados que obligaran al lider a corregir transcurriendo un periodo de transición.

Tercero, sostiene que los buenos gerentes poseen la habilidad de repulsar programas de forma gradual.

Según Terry (2013) en situaciones complicadas, donde utiliza ingentes cantidades de recursos, la administración adquiere una importancia gravitante. En la administración pública, la gestión y administración pública se convierte en un acción de suma importancia para el país.

El mayor esfuerzo colectivo siempre estará supeditado a la administración, pues de ella depende el éxito o fracaso de la organización. Las fases como la planificación, organización, dirección y control, sin una adecuada gestión, no tiene un final adecuado. El carácter administrativo está referido al proceso administrativo que se lleva a cabo en los diversos quehaceres de la administración pública.

### **Dimensiones de la variable Gestión administrativa**

- 1. Planificación:** Según Terry (2013), es adelantarse a los hechos antes que sucedan, para eso crean documentos que indican como se debe hacer las cosas paso a paso y las formas como corregirlas. Los planes son la guía para que la estructura organizativa concrete el uso de recursos que se necesiten para lograr los objetivos. Con sus indicadores: Comunicar la estrategia y Comunicar las metas.
- 2. Organización:** Según Terry (2013), es la organización física para distribuir trabajo, autoridad y recursos entre los colaboradores de una organización para alcanzar las metas. Sus indicadores: Entender procesos y Definir responsabilidades.
- 3. Dirección:** Según Terry (2013), implica dirigir a los colaboradores para que realicen responsabilidades asignadas. Con sus indicadores: Identificar problemas y oportunidades y Diagnosticar problemas.

### **2.2.2. Clima laboral**

Palma (2004) explica que es la percepción sobre el ambiente de trabajo, las características del clima generan un determinado comportamiento. Este determina el comportamiento individual y de grupo en la organización para un mejor desempeño como productividad, satisfacción, rotación, adaptación nentre otros.

Podemos resaltar estas principales características: Referencias, permanencia, impacto, compromiso e identificación, es afectado por diferentes variables estructurales, tales como las políticas, estilo de dirección, sistema de despidos. Según Palma (2004) el ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral,

Así tenemos dos tipos de agentes: Agentes Internos: debe establecerse una relación de confianza entre la empresa; y los propios empleados, que son usuarios de las políticas y debemos implicarlos en los procesos de gestión.

Según Brunet (1999) los Agentes Externos: debemos conocer con profundidad la influencia de las audiencias proscriptoras – familia, amigos -, quienes ejercen una influencia inestimable en el empleado; y el cliente, quien marca el ritmo de la actividad del negocio y ofrece feedback del resultado final de la gestión.

Las Funciones son:

Desvinculación: lograr el compromiso de los que no estan vinculados.

Obstaculización: se facilite el trabajo.

Espíritu: Es una dimensión de espíritu de trabajo.

Intimidad: Que los trabajadores se interrelacionen. Algo muy importante es la satisfacción de necesidades sociales. Alejamiento: se caracteriza por ser informal. Según Brunet (1999) la administración es directiva, muy asociada al efecto feed back.

Empuje: Se refiere al esfuerzo para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo.

Consideración: hacer algo para los colaboradores en términos humanos.

Estructura: Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo

Responsabilidad: quen todo trabajo pendiente es su trabajo.

Recompensa: reconocimiento material o espiritual.

Riesgo: El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización.

Cordialidad: referido a la camaradería en el grupo de trabajo.

Apoyo: La ayuda percibida por todos colaboradores.

Normas: La importancia percibida de metas implícitas y explícitas

Conflicto: El sentimiento de todos los miembros de la organización.

Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la organización

Conflicto e inconsecuencia: las contradicciones no se aplican uniformemente.

Formalización: El grado en que se formalizan las políticas y responsabilidades.

Adecuación de la planeación: El grado en que los planes se alínean con los objetivos.

Selección basada en capacidad y desempeño: El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño.

Tolerancia a los errores: El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpa.

### **Dimensiones de la variable desempeño laboral**

- 1. Comunicación**, Según Palma (2004) es la percepción de la información a usuarios y/o clientes de la misma. Con sus indicadores: Comunicación interna y Comunicación externa
- 2. Involucramiento**, Según Palma (2004) es el compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Con sus indicadores: Identificación y Responsabilidad.
- 3. Condiciones laborales**, Según Palma (2004), es la provisión de recursos económicos y/o psicosociales. Con sus indicadores: Económicas y No remunerativas.

### **2.3. Definición de términos básicos**

Ambiente: “Es todo lo que rodea la organización, el contexto dentro del cual existe una organización o un sistema” (Organización y administración de empresas, 2021, snp).

Clima organizacional: “es la propiedad percibida en el ambiente de trabajo, que influye en los colaboradores” (Organización y administración de empresas, 2021, snp).

Comportamiento: “Permite visualizar la compleja e intrincada sociedad de organizaciones y la trama de interacciones entre estas” (Organización y administración de empresas, 2021, snp).

Desempeño: “Complementa el trabajo de los procesos de provisión de personal para seguir y localizar a las personas cuyas características sean adecuadas a los negocios de la empresa” (Organización y administración de empresas, 2021, snp).

Gestión: “Área que considera el diseño, operaciones y control de sistemas organizativos profundamente ligado a factores tales como fuerza de trabajo, planificación de producción, compras, petición de materiales, gestión de existencias y control de calidad” (Organización y administración de empresas, 2021, snp).

Inteligencia emocional: “Es un conjunto específico de aptitudes que se hallan implícitas dentro de las capacidades abarcadas por la inteligencia social. Las emociones aportan importantes implicaciones en las relaciones sociales, sin dejar de contribuir a otros aspectos de la vida. Cada individuo tiene la necesidad de establecer prioridades, de mirar positivamente hacia el futuro y reparar los sentimientos negativos antes de que nos hagan caer en la ansiedad y la depresión” (Organización y administración de empresas, 2021, snp).

Liderazgo: “Existen dos tipos de liderazgo: el estilo autocrático y democrático. Autocrático: toman las decisiones unilateralmente y luego las anuncian como un trato cerrado que no admite discusión. Democrático: busca activamente obtener la opinión de los subordinados, frecuentemente requiriendo el consenso o una votación por mayoría antes de tomar una decisión final” (Organización y administración de empresas, 2021, snp).

Organigrama: “Es el diagrama que representa la estructura formal de la empresa. En él aparecen con toda claridad: la estructura jerárquica, que define los diversos niveles de la organización, los órganos que componen la estructura, los canales de

comunicación que unen los órganos y los nombres de quienes ocupan los cargos” (Organización y administración de empresas, 2021, snp).

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.

### **Hipótesis nula**

No existe relación entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

1. Existe relación entre planificación y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.
2. Existe relación entre organización y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.
3. Existe relación entre dirección y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Definición conceptual de la variable**

#### **Gestión administrativa:**

Según Terry (2013) es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

#### **Clima laboral**

Según Palma (2004), es la percepción sobre el ambiente de trabajo, que tienen los colaboradores de una organización.

## **2.5.2. Definición operacional de la variable**

### **Gestión administrativa**

Se midió con un cuestionario que consta de 12 preguntas, considerando las dimensiones planificación, organización y dirección. El instrumento está dirigido a los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, para recoger la opinión, sobre la variable gestión administrativa. El instrumento fue elaborado por las investigadoras. El instrumento estuvo estructurado en tres dimensiones y en 12 ítems. Las respuestas de los ítems fueron codificadas con números del 1 al 3, donde Nunca, asume el valor 1; A veces, el valor 2; Siempre, el valor 3.

### **Clima laboral**

Se medió con un cuestionario que consta de 12 preguntas, considerando las dimensiones comunicación, involucramiento y condiciones laborales. El instrumento está dirigido a los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, para recoger la opinión, sobre la variable clima laboral. El instrumento fue elaborado por las investigadoras. El instrumento estuvo estructurado en tres dimensiones y en 12 ítems. Las respuestas de los ítems fueron codificadas con números del 1 al 3, donde Nunca, asume el valor 1; A veces, el valor 2; Siempre, el valor 3.

### 2.5.3. Operacionalización de la variable

#### a. Variable I: Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
		N°	Contenido	
Planificación	Comunicar la estrategia	01	¿Considera que la gestión administrativa planifica de manera eficiente sus acciones?	Siempre A veces Nunca
		02	¿La Planificación comunica la estrategia a los trabajadores?	
	Comunicar las metas	03	¿La Gestión Administrativa revisa constantemente la planificación de la Institución?	
		04	¿La Planificación comunica las metas a los trabajadores?	
Organización	Entender procesos	05	¿Considera que la Gestión Administrativa tiene una buena organización en la Institución?	
		06	¿La Organización, se encarga de hacer entender los procesos de la Institución?	
	Definir responsabilidades	07	¿La Gestión Administrativa está preocupada por la organización de la Institución?	
		08	¿La Organización se encarga de definir responsabilidades?	
Dirección	Identificar problemas y oportunidades	09	¿Considera que la Gestión Administrativa y la Dirección está trabajando de la mano?	
		10	¿La Dirección está identificando problemas?	
	Diagnosticar problemas	11	¿La Gestión administrativa y la Dirección está solucionando problemas?	
		12	¿Cree Usted que la Dirección está diagnosticando problemas?	

Fuente: Elaboración propia

**b. Variable II: Clima laboral**

Dimensiones	Indicadores	Items		Escala de medición
		N°	Contenido	
Comunicación	Comunicación interna	01	¿El Clima Laboral utiliza los medios de comunicación para expresar lo que siente el trabajador?	Siempre A veces Nunca
		02	¿La Comunicación está utilizando Comunicación interna?	
	Comunicación externa	03	¿El Clima Laboral debe utilizar permanentemente la Comunicación?	
		04	¿La Comunicación está utilizando Comunicación externa?	
Involucramiento	Identificación	05	¿Considera que el Clima Laboral utiliza el involucramiento como mecanismo de acercamiento?	
		06	¿Cree que el involucramiento permite una identificación con la Institución?	
	Responsabilidad	07	¿El Clima Laboral mejora con el involucramiento del trabajador?	
		08	¿Considera que el involucramiento se mejora con mayor responsabilidad?	
Condiciones laborales	Económicas	09	¿El Clima Laboral depende de las condiciones laborales?	
		10	¿Las Condiciones Laborales mejoran con mayores condiciones económicas?	
	No remunerativas	11	¿El Clima Laboral se mide a través de las Condiciones Laborales?	
		12	¿Las Condiciones Laborales también son mejoradas por incentivos no remunerativos?	

Fuente: Elaboración propia

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Diseño de la investigación

#### Tipo de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, según Hernández et al. (2014), en este caso se observaron y no se manipularon las variables. El tipo de investigación fue descriptivo, porque se encargó de describir y caracterizar las propiedades de la variable. Fue una investigación correlacional, porque estableció el grado de asociación entre las variables gestión administrativa y clima laboral.

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1. Población

La población fue 32 trabajadores, según Hernández et al. (2014) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

**Tabla 3**  
*Población*

POBLACIÓN		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
17	15	32

Fuente: RRHH. DRTPEU

### 3.2.2. Muestra

La muestra serán los 32 trabajadores. El muestreo según Hernández et al. (2014), es por conveniencia, porque el estudio se aplicará a todos los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, por tratarse de una muestra muy pequeña.

## 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.3.1. Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014) se encarga de averiguar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

### 3.3.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, según Hernández et al. (2014) se define como conjunto de preguntas formuladas por escrito y que consistió en 12 preguntas por variable, haciendo un total de 24 preguntas.

## 3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

### Validez

Validado a través de “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

**Tabla 4**  
*Validadores*

N°	Nombres y apellidos	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister
3	Jaime Augusto Rojas Elescano	00103097	Doctor

Fuente: Elaboración propia

## **Confiabilidad**

Aplicada a 10 trabajadores. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: "Gestión administrativo" de  $\alpha = 0.785$  (Altamente confiable) y para el Instrumento: "Clima laboral" de  $\alpha = 0.810$  (Altamente confiable).

## **3.5. Técnicas para el procesamiento de la información**

### **3.5.1. Recolección de datos**

Se utilizó el aplicativo Excel para elaborar la base de datos y posteriormente de usó el software SPSS versión 24 para procesar toda la información, se usó tablas de frecuencias y figuras. La estadística inferencial se calculó el coeficiente de correlación.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1. Presentación de resultados**

#### **4.1.1. Prueba de Hipótesis**

##### **Variable 1: Gestión administrativa**

En la Tabla 5, el 69% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la variable Gestión administrativa, mientras que el 23% manifiesta que a veces es considerada y el 8% manifestó que siempre.

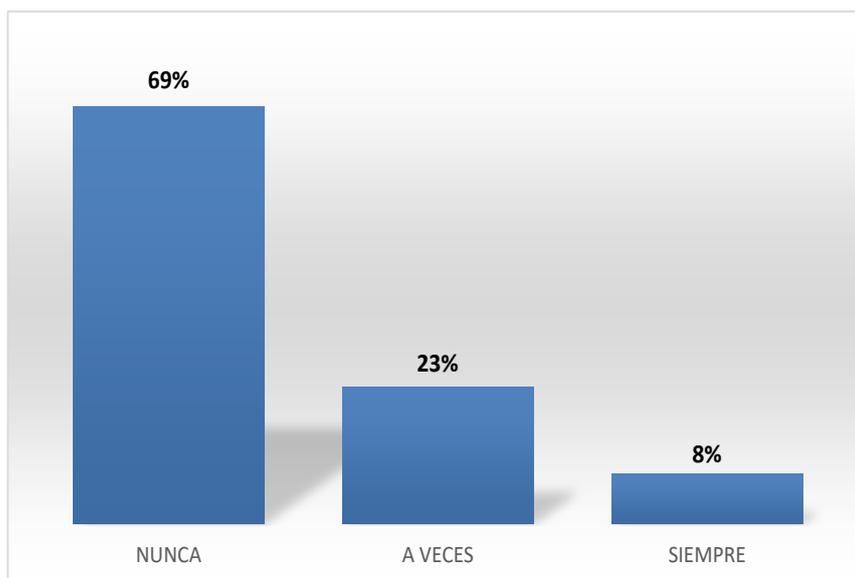
Los trabajadores tienen la percepción que la Gestión administrativa no es la adecuada, pues se observa que los clientes no están satisfechos con la calidad del servicio, se debe mejorar la gestión administrativa.

**Tabla 5**  
Frecuencia de la variable Gestión administrativa

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 1	28	4	0
Pregunta 2	12	14	6
Pregunta 3	24	8	0
Pregunta 4	23	3	6
Pregunta 5	23	4	5
Pregunta 6	14	18	0
Pregunta 7	28	0	4
Pregunta 8	21	8	3
Pregunta 9	29	2	1
Pregunta 10	11	19	2
Pregunta 11	28	2	2
Pregunta 12	24	5	3
<b>TOTAL</b>	<b>69%</b>	<b>23%</b>	<b>8%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada.

**Figura 1**  
Frecuencia de la variable Gestión administrativa



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 6, el 68% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión Planificación, mientras que el 23% manifiesta que a veces es considerada y el 9% manifestó que siempre.

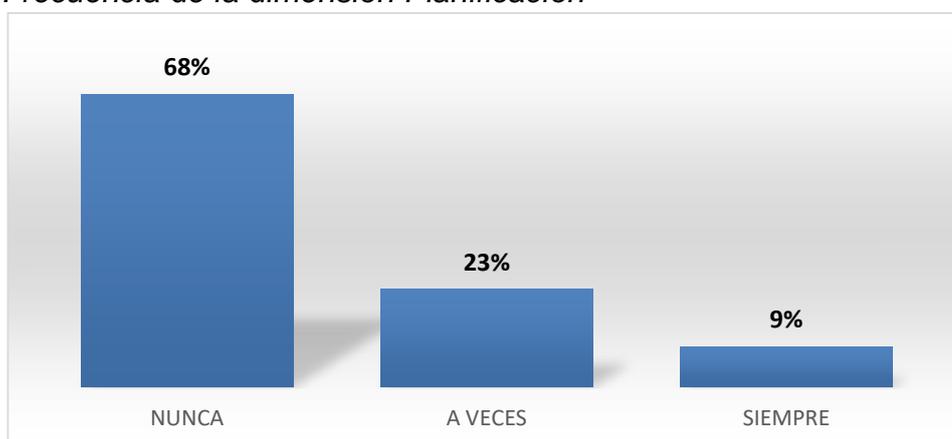
Los trabajadores tienen la percepción que la dimensión Planificación no se realiza en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, los trabajadores solicitan que el proceso de planificación tiene que ser participativo con los trabajadores.

**Tabla 6**  
Frecuencia de la dimensión Planificación

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 1	28	4	0
Pregunta 2	12	14	6
Pregunta 3	24	8	0
Pregunta 4	23	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>68%</b>	<b>23%</b>	<b>9%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 2**  
Frecuencia de la dimensión Planificación



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 7, el 67% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión Organización, mientras que el 23% manifiesta que a veces es considerada y el 10% manifestó que siempre.

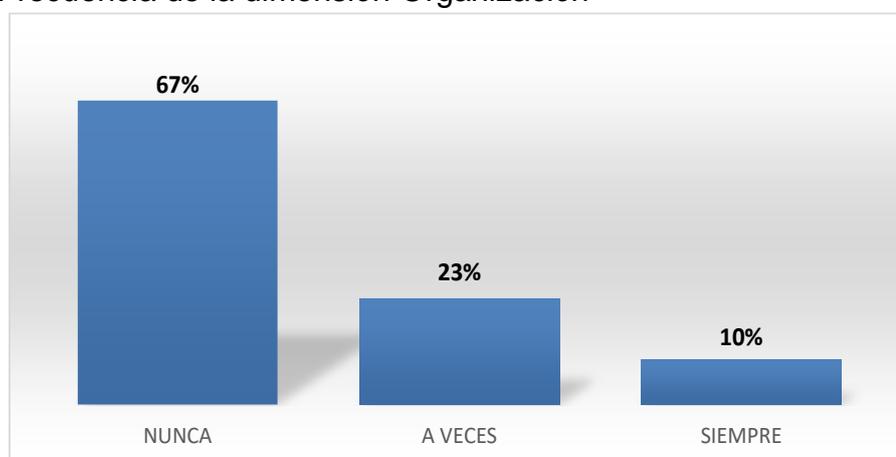
Los trabajadores consideran en una alta proporción que no se percibe organización en el trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, la organización ahora tiempo y costos.

**Tabla 7**  
Frecuencia de la dimensión Organización

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 5	23	4	5
Pregunta 6	14	18	0
Pregunta 7	28	0	4
Pregunta 8	21	8	3
<b>TOTAL</b>	<b>67%</b>	<b>23%</b>	<b>10%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 3**  
Frecuencia de la dimensión Organización



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 8, el 72% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión Dirección, mientras que el 22% manifiesta que a veces es considerada y el 6% manifestó que siempre.

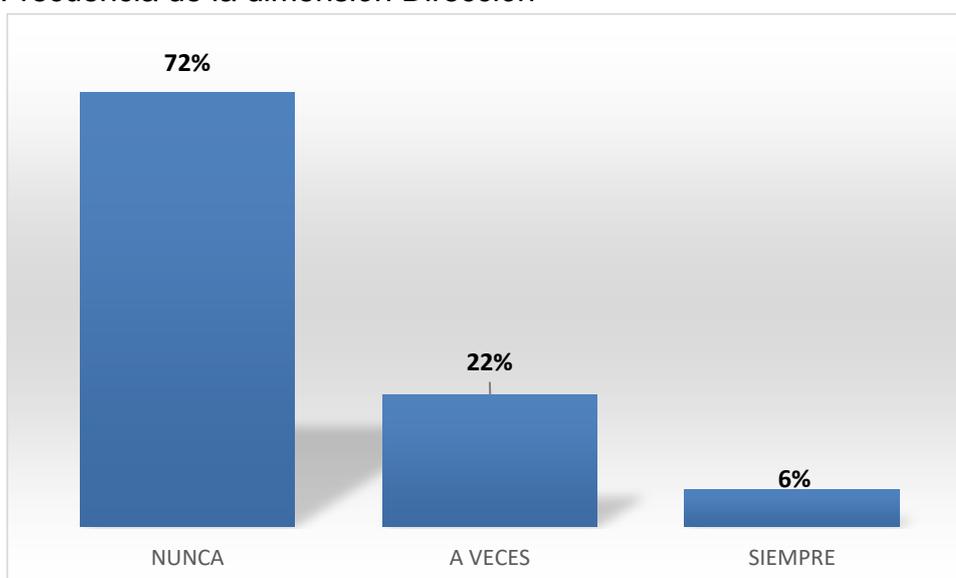
Los trabajadores no consideran a la dimensión Dirección, pues manifiestan que no perciben el rumbo hacia el cual apunta los objetivos de la Dirección.

**Tabla 8**  
Frecuencia de la dimensión Dirección

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 9	29	2	1
Pregunta 10	11	19	2
Pregunta 11	28	2	2
Pregunta 12	24	5	3
<b>TOTAL</b>	<b>72%</b>	<b>22%</b>	<b>6%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 4**  
Frecuencia de la dimensión Dirección



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

## Variable 2: Clima laboral

En la Tabla 9, el 66% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la variable Clima laboral, mientras que el 19% manifiesta que a veces es considerada y el 15% manifestó que siempre.

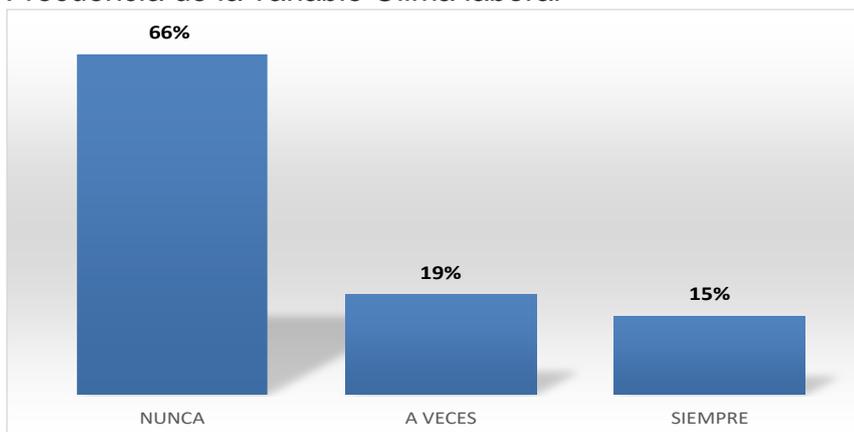
Los trabajadores tienen la percepción que no existe un buen Clima laboral, es decir, el ambiente donde se desarrolla el trabajo no es el adecuado. El Clima laboral es uno de los factores más importantes para el buen desempeño del trabajador.

**Tabla 9**  
*Frecuencia de la variable Clima laboral*

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 1	24	8	0
Pregunta 2	26	4	2
Pregunta 3	14	12	6
Pregunta 4	24	0	8
Pregunta 5	24	8	0
Pregunta 6	24	6	2
Pregunta 7	22	0	10
Pregunta 8	21	4	7
Pregunta 9	20	12	0
Pregunta 10	24	6	2
Pregunta 11	12	10	10
Pregunta 12	17	4	11
<b>TOTAL</b>	<b>66%</b>	<b>19%</b>	<b>15%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 5**  
Frecuencia de la variable Clima laboral



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 10, el 69% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión Comunicación, mientras que el 19% manifiesta que a veces es considerada y el 12% manifestó que siempre.

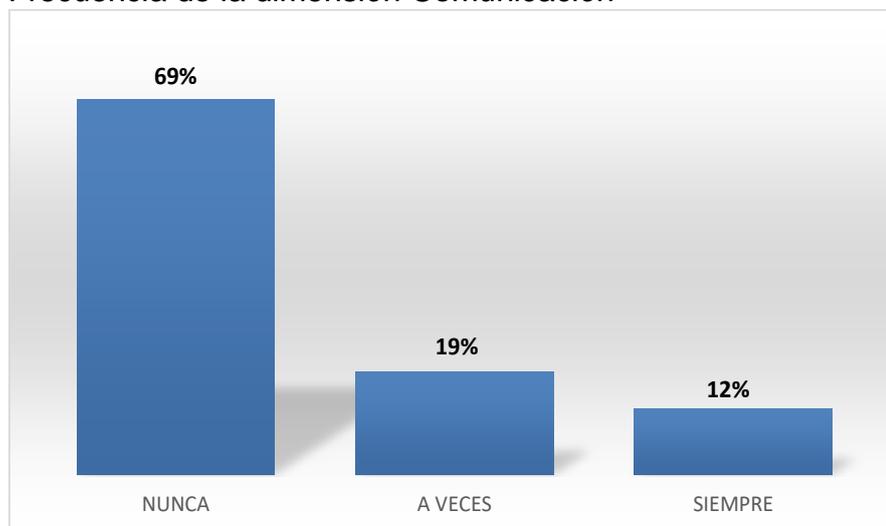
Los trabajadores no tienen la percepción adecuada para la dimensión Comunicación, debido a que no se utiliza los canales de comunicación adecuadas para informar lo que se hace y lo que no se hace.

**Tabla 10**  
Frecuencia de la dimensión Comunicación

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 1	24	8	0
Pregunta 2	26	4	2
Pregunta 3	14	12	6
Pregunta 4	24	0	8
<b>TOTAL</b>	<b>69%</b>	<b>19%</b>	<b>12%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 6**  
Frecuencia de la dimensión Comunicación



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 11, el 71% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión involucramiento, mientras que el 14% manifiesta que a veces es considerada y el 15% manifestó que siempre.

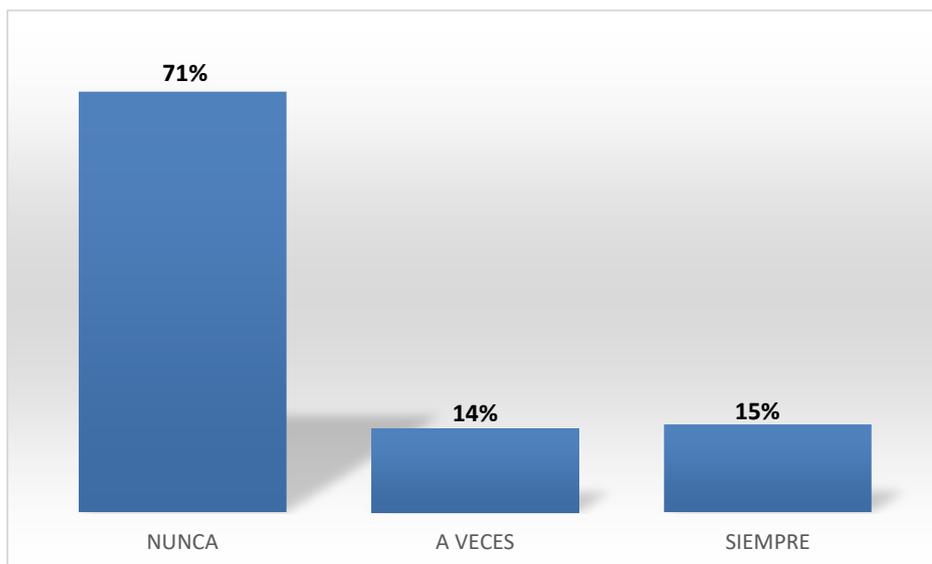
Los trabajadores no tienen la percepción adecuada para la dimensión Involucramiento, debido a que el clima laboral no es favorable, el colaborador cumple con su horario de trabajo y se retira.

**Tabla 11**  
Frecuencia de la dimensión Involucramiento

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 5	24	8	0
Pregunta 6	24	6	2
Pregunta 7	22	0	10
Pregunta 8	21	4	7
<b>TOTAL</b>	<b>71%</b>	<b>14%</b>	<b>15%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 7**  
Frecuencia de la dimensión Involucramiento



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 12, el 71% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión Condiciones laborales, mientras que el 25% manifiesta que a veces es considerada y el 18% manifestó que siempre.

En esta dimensión los trabajadores admiten que las condiciones laborales no cuentan motivadas por el inadecuado clima laboral, mala comunicación y falta de involucramiento.

**Tabla 12**

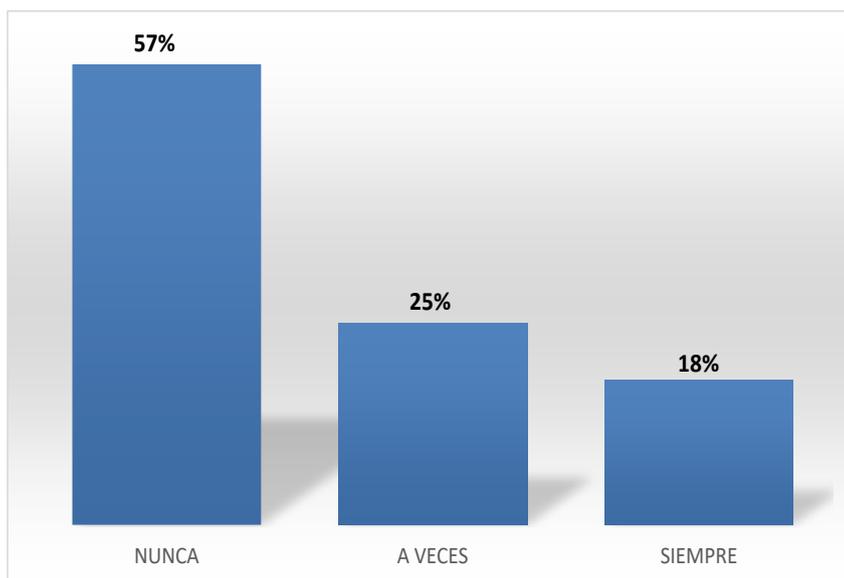
Frecuencia de la dimensión Condiciones laborales

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 9	20	12	0
Pregunta 10	24	6	2
Pregunta 11	12	10	10
Pregunta 12	17	4	11
<b>TOTAL</b>	<b>57%</b>	<b>25%</b>	<b>18%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 8**

Frecuencia de la dimensión Condiciones laborales



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

#### 4.1.2. Análisis de correlación

A continuación, se realiza la correlación y confrontación de las hipótesis. La hipótesis general: Existe relación entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.

En lo referente a las hipótesis estadísticas:

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque  $\text{Sig.} < 0.01$  y rechazamos la hipótesis nula. Existe una relación entre Gestión administrativa y Clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor  $r=0.592$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor Gestión administrativa mejora el Clima laboral, según la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

**Tabla 13**  
Correlación entre Gestión administrativa y Clima laboral

		Gestión administrativa	Clima laboral
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,592
	Sig. (bilateral)		,009
	N	32	32
Clima laboral	Correlación de Pearson	,592	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	32	32

En lo referente a la hipótesis específica 1: Existe relación entre planificación y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.01 y rechazamos la hipótesis nula. Existe una relación entre Planificación y Clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor  $r=0.366$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor Planificación mejora el Clima laboral, según la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

**Tabla 14**  
Correlación entre Planificación y Clima laboral

		Planificaci ón	Clima laboral
Planificación	Correlación de Pearson	1	,366
	Sig. (bilateral)		,003
	N	32	32
Clima laboral	Correlación de Pearson	,366	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	32	32

En lo referente a la hipótesis específica 2: Existe relación entre organización y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.01 y rechazamos la hipótesis nula. Existe una relación entre Organización y Clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor  $r=0.466$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor Organización mejora el Clima laboral, según la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

**Tabla 15**

Correlación entre Organización y Clima laboral

		Organización	Clima laboral
Organización	Correlación de Pearson	1	,466
	Sig. (bilateral)		,004
	N	32	32
Clima laboral	Correlación de Pearson	,466	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	32	32

En lo referente a la hipótesis específica 3: Existe relación entre dirección y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.

En la Tabla 16, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.01 y rechazamos la hipótesis nula. Existe una relación entre Dirección y Clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor  $r=0.348$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor Dirección mejora el Clima laboral, según la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

**Tabla 16**

Correlación entre Dirección y Clima laboral

		Dirección	Clima laboral
Dirección	Correlación de Pearson	1	,348
	Sig. (bilateral)		,008
	N	32	32
Clima laboral	Correlación de Pearson	,348	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	32	32

## 4.2. Discussion

Existe una relación entre Gestión administrativa y Clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor  $r=0.592$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor Gestión administrativa mejora el Clima laboral, según la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Estos resultados, se ven evidenciados con los autores que se describen a continuación.

Lazo y Macas (2018) afirman que mejora la Gestión Administrativa y el clima laboral para ayudar a la empresa en la estructura organizacional, resultados que coincide con nuestra investigación. Roncal (2019) halló que existe un nivel positivo alta entre el clima laboral y la gestión administrativa, lo que nos permite afirmar que está en la línea con nuestros resultados, en el sentido que el Clima Laboral y la Gestión Administrativa se encuentra relacionados.

Asimismo, Mamani (2019) corrobora y coincide con nuestros resultados, ya que evidencia la existencia de una correlación positiva alta, indicándonos que a mejor gestión administrativa se tendrá mejor clima institucional. Del mismo modo, Huayta, Ramos y Tandaypan (2017) tienen como conclusión de que la comunicación es parte esencial para su correcto desempeño, así mismo la remuneración influye positivamente en el desempeño del personal; es decir, se determinó que el clima laboral influye positivamente en la gestión administrativa.

También, Vela (2020) determinó que sí existe una relación directa y significativa entre Gestión Administrativa y Clima Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2017.

Todo lo contrario, Gonzales, Huamán y Pinedo (2018) encontraron que la relación negativa fue muy baja y no significativa, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que nos indicó que el clima organizacional no contribuyó hacia una relación positiva y significativa.



## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Existe una relación entre Gestión administrativa y Clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor  $r=0.592$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor Gestión administrativa mejora el Clima laboral, según la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.
- Existe una relación entre Planificación y Clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor  $r=0.366$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor Planificación mejora el Clima laboral, según la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.
- Existe una relación entre Organización y Clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor  $r=0.466$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor Organización mejora el Clima laboral, según la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.
- Existe una relación entre Dirección y Clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor  $r=0.348$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor Dirección mejora el Clima laboral, según la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

## **Recomendaciones**

- Se recomienda a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, actualizar sus planes y procedimientos acorde a la problemática de Ucayali, que permita viabilizar las políticas de gestión a favor de la población, tomar adecuadas Toma de decisiones se convierta en un instrumento importante y estratégico para optimizar el fortalecimiento de la Dirección Regional, también se considere más recursos económicos y se implemente de manera integral y no limitada. Se debe implementar progresivamente la modernización administrativa como elemento clave de la competitividad y revertir la no efectividad del actual gestión.
- Se recomienda a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, Definir la visión y misión, Establecer los objetivos claramente, hacia donde se quiere ir, analizar los recursos de la organización, Examinar el ambiente, Identificar y evaluar estrategias alternativas, elegir las estrategias. Se debe identificar los procesos y sus interfaces, establecer el método de control, y monitorear sus indicadores de desempeño para evaluar si se alcanzan los objetivos planificados para dichos procesos.
- Se recomienda a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, mejore la organización para producir mayores resultados y cumplir con los objetivos. La mejora se da superando las diferencias individuales de los trabajadores, es decir, hacer que los colaboradores se adapten a las exigencias que exige la propia organización. Finalmente, ser el intermediario para ejercer el poder de la dirección.
- Se recomienda a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, crear una estructura organizada de dirección de equipos con habilidades de comunicación en las relaciones personales, Trabajo en equipo, Delegar tareas, Formación continua y Herramientas de motivación. Establecer una cultura empresarial. Finalmente, formar líderes, no empleados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brazón, B. (2010). Diagnóstico del clima organizacional en el ambulatorio Dr. José Antonio Serres. Maturín Estado Monagas. Universidad del Oriente. Venezuela.

Brunet, L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.

Carranza, V. (2012). La Gestión del Conocimiento en el Perú: El caso de la ciencia, la tecnología y la Innovación. UNMSM. Lima. Perú. Pags.169.

Correa, R. (2007), Propuesta de Gobierno Electrónico para la Modernización de la Administración Pública y la Lucha contra la Corrupción en el Perú. Departamento Académico de Ingeniería Informática Facultad de Ingeniería Industrial Universidad Nacional de Piura. Piura-PERU.

Foucault, M. (2007). Seguridad, territorio, población. Segunda reimpresión en español, 2007. Traducido por Horacio Pons, Editorial Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires Argentina, 2007. Revista INVI N° 66 / agosto 2009 / Volumen N° 24.

Gonzales, I., Huamán, M. y Pinedo, J. (2018). El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017. Universidad nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.

Gonzales, Y. y Carpio, F. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019. Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali. Perú.

Guanoluisa, M. (2019). La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial Los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Mac Graw- Hill. México.

Huayta, E., Ramos, D. y Tandaypan, M. (2017). Clima laboral y el desempeño del personal de la empresa Ingenieros Civiles y Contratistas Generales S.A; Lima 2016. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Perú.

Lazo, K. y Macas, P. (2018). Propuesta de mejoras en gestión administrativa en la empresa MODERMUEBLE S.A, ciudad de Guayaquil. Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Mamani, M. (2019). Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018. Universidad nacional de Moquegua. Moquegua. Perú.

Morales, O. y otros (2014). Modelo de gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú. – Lima: Universidad. ESAN, 2014.

Organización y administración de empresas, rescatadas el 24/08/2021 de:

<https://sites.google.com/site/empresasgoncalves/home/glosario-de-terminos>

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC. Manual (1ª Edición). Lima - Perú.

Roncall, D. (2019). Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016. Centro de Altos Estudios Nacionales. Lima. Perú

Sabogal, C. y Vargas, J. (2017). Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia. Universidad Libre de Colombia. Bogotá. Colombia.

Sánchez, F. (2013). Planificación estratégica y gestión pública por objetivos. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES. CEPAL.

Subauste Arroyo, R. (2013). Clima laboral en el área de atención al cliente de EMAPA Cañete 2013 – San Vicente Cañete. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Lima. Perú.

Terry, G. (2013). Biografía De ClubEnsayos.com. Recuperado 08, 2013, de <https://www.clubensayos.com/Biografías/Biografía-De-George-R-Terry/955944.html>

Vela, M. (2020). Gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2017. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.

Wrapp, E. (2009). Los buenos administradores no participan en políticas. Tomado del Libro “Managing” de Mintzberg, H.

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### Título: Gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.</p>	<p>Existe relación entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.</p>	<p><b>VARIABLE 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN Comunicar la estrategia Comunicar las metas</li> <li>■ DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Procesos Responsabilidades</li> <li>■ DIMENSIÓN DIRECCIÓN Problemas y oportunidades Diagnosticar problemas</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2 CLIMA LABORAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ DIMENSIÓN COMUNICACIÓN Comunicación interna Comunicación externa</li> <li>■ DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO Identificación Responsabilidad</li> <li>■ DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES Económicas No remunerativas</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> No Experimental</p> <p><b>POBLACIÓN</b> Está constituida por 54 trabajadores</p> <p><b>MUESTRA</b> 54 trabajadores. Muestreo por conveniencia</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> DESCRIPTIVO</p> <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --&gt; O2     O2 --&gt; O1     </pre> <p><b>SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS:</b> SPSS.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre planificación y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre planificación y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.</p>	<p>Existe relación entre planificación y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre organización y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre dirección y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre organización y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.</p> <p>Determinar qué relación existe entre dirección y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.</p>	<p>Existe relación entre organización y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.</p> <p>Existe relación entre dirección y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.</p>		

## Anexo 2: Instrumentos de aplicación

### Variable: Gestión administrativa

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Siempre = 3, A veces =2, Nunca= 1, según corresponda a la realidad.

Nº	PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
<b>VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>				
<b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN</b>				
1	¿Considera que la gestión administrativa planifica de manera eficiente sus acciones?	3	2	1
2	¿La Planificación comunica la estrategia a los trabajadores?	3	2	1
3	¿La Gestión Administrativa revisa constantemente la planificación de la Institución?	3	2	1
4	¿La Planificación comunica las metas a los trabajadores?	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>				
5	¿Considera que la Gestión Administrativa tiene una buena organización en la Institución?	3	2	1
6	¿La Organización, se encarga de hacer entender los procesos de la Institución?	3	2	1
7	¿La Gestión Administrativa está preocupada por la organización de la Institución?	3	2	1
8	¿La Organización se encarga de definir responsabilidades?	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: DIRECCIÓN</b>				
9	¿Considera que la Gestión Administrativa y la Dirección está trabajando de la mano?	3	2	1
10	¿La Dirección está identificando problemas?	3	2	1
11	¿La Gestión administrativa y la Dirección está solucionando problemas?	3	2	1
12	¿Cree Usted que la Dirección está diagnosticando problemas?	3	2	1

Gracias por su colaboración!!!

### Variable: Clima Laboral

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Siempre = 3, A veces =2, Nunca= 1, según corresponda a la realidad.

Nº	PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
	<b>VARIABLE: CLIMA LABORAL</b>			
	<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN</b>			
1	¿El Clima Laboral utiliza los medios de comunicación para expresar lo que siente el trabajador?	3	2	1
2	¿La Comunicación está utilizando Comunicación interna?	3	2	1
3	¿El Clima Laboral debe utilizar permanentemente la Comunicación?	3	2	1
4	¿La Comunicación está utilizando Comunicación externa?	3	2	1
	<b>DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO</b>			
5	¿Considera que el Clima Laboral utiliza el involucramiento como mecanismo de acercamiento?	3	2	1
6	¿Cree que el involucramiento permite una identificación con la Institución?	3	2	1
7	¿El Clima Laboral mejora con el involucramiento del trabajador?	3	2	1
8	¿Considera que el involucramiento se mejora con mayor responsabilidad?	3	2	1
	<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</b>			
9	¿El Clima Laboral depende de las condiciones laborales?	3	2	1
10	¿Las Condiciones Laborales mejoran con mayores condiciones económicas?	3	2	1
11	¿El Clima Laboral se mide a través de las Condiciones Laborales?	3	2	1
12	¿Las Condiciones Laborales también son mejoradas por incentivos no remunerativos?	3	2	1

Gracias por su colaboración!!!

Anexo 3: Matriz de validación

Variables	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión administrativa	Planificación	Comunicar la estrategia	¿Considera que la gestión administrativa planifica de manera eficiente sus acciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿La planificación comunica la estrategia a los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
		Comunicar las metas	¿La gestión administrativa revisa constantemente la planificación de la Institución?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Planificación comunica las metas a los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
	Organización	Entender procesos	¿Considera que la Gestión Administrativa tiene una buena organización en la Institución?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Organización, se encarga de hacer entender los procesos de la Institución?				✓		✓		✓		✓		
		Definir responsabilidades	¿La Gestión Administrativa está preocupada por la organización de la Institución?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Organización se encarga de definir responsabilidades?				✓		✓		✓		✓		
	Dirección	Identificar problemas y oportunidades	¿Considera que la Gestión Administrativa y la Dirección está trabajando de la mano?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Dirección está identificando problemas?				✓		✓		✓		✓		
		Diagnosticar problemas	¿La Gestión administrativa y la Dirección está solucionando problemas?				✓		✓		✓		✓		
			¿Cree Usted que la Dirección está diagnosticando problemas?				✓		✓		✓		✓		

Pucallpa, agosto del 2021

  
 Firma del validador  
 Nombres y Apellidos:  
 Dr. HUGO VICENTE FLORES BENAVIDES  
 DNI 08457230

Anexo 3: Matriz de validación

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Clima laboral	Comunicación	Comunicación interna	¿El Clima Laboral utiliza los medios de comunicación para expresar lo que siente el trabajador?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Comunicación está utilizando Comunicación interna?				✓		✓		✓		✓		
		Comunicación externa	¿El Clima Laboral debe utilizar permanentemente la Comunicación?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Comunicación está utilizando Comunicación externa?				✓		✓		✓		✓		
	Involucramiento	Identificación	¿Considera que el Clima Laboral utiliza el involucramiento como mecanismo de acercamiento?				✓		✓		✓		✓		
			¿Cree que el involucramiento permite una identificación con la Institución?				✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad	¿El Clima Laboral mejora con el involucramiento del trabajador?				✓		✓		✓		✓		
			¿Considera que el involucramiento se mejora con mayor responsabilidad?				✓		✓		✓		✓		
	Condiciones laborales	Económicas	¿El Clima Laboral depende de las condiciones laborales?				✓		✓		✓		✓		
			¿Las Condiciones Laborales mejoran con mayores condiciones económicas?				✓		✓		✓		✓		
		No remuneradas	¿El Clima Laboral se mide a través de las Condiciones Laborales?				✓		✓		✓		✓		
			¿Las Condiciones Laborales también son mejoradas por incentivos no remunerativos?				✓		✓		✓		✓		

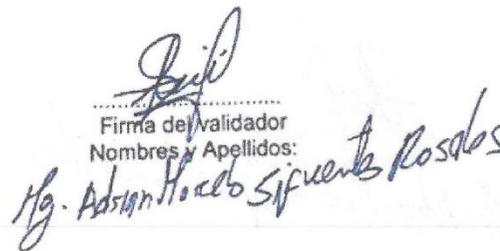
Pucallpa, agosto del 2021

  
 Firma del validador  
 Nombres y Apellidos:  
 Dr. HUGO VICENTE FLORES BENÍTEZ  
 DNI 08437230

Anexo 3: Matriz de validación

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión administrativa	Planificación	Comunicar la estrategia	¿Considera que la gestión administrativa planifica de manera eficiente sus acciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿La planificación comunica la estrategia a los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
		Comunicar las metas	¿La gestión administrativa revisa constantemente la planificación de la Institución?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Planificación comunica las metas a los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
	Organización	Entender procesos	¿Considera que la Gestión Administrativa tiene una buena organización en la Institución?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Organización, se encarga de hacer entender los procesos de la Institución?				✓		✓		✓		✓		
		Definir responsabilidades	¿La Gestión Administrativa está preocupada por la organización de la Institución?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Organización se encarga de definir responsabilidades?				✓		✓		✓		✓		
	Dirección	Identificar problemas y oportunidades	¿Considera que la Gestión Administrativa y la Dirección está trabajando de la mano?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Dirección está identificando problemas?				✓		✓		✓		✓		
		Diagnosticar problemas	¿La Gestión administrativa y la Dirección está solucionando problemas?				✓		✓		✓		✓		
			¿Cree Usted que la Dirección está diagnosticando problemas?				✓		✓		✓		✓		

Pucallpa, agosto del 2021

  
 .....  
 Firma del validador  
 Nombres y Apellidos:  
 Mg. Adrian Horacio Sifuentes Rosales

Anexo 3: Matriz de validación

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Clima laboral	Comunicación	Comunicación interna	¿El Clima Laboral utiliza los medios de comunicación para expresar lo que siente el trabajador?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Comunicación está utilizando Comunicación interna?				✓		✓		✓		✓		
		Comunicación externa	¿El Clima Laboral debe utilizar permanentemente la Comunicación?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Comunicación está utilizando Comunicación externa?				✓		✓		✓		✓		
	Involucramiento	Identificación	¿Considera que el Clima Laboral utiliza el involucramiento como mecanismo de acercamiento?				✓		✓		✓		✓		
			¿Cree que el involucramiento permite una identificación con la Institución?				✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad	¿El Clima Laboral mejora con el involucramiento del trabajador?				✓		✓		✓		✓		
			¿Considera que el involucramiento se mejora con mayor responsabilidad?				✓		✓		✓		✓		
	Condiciones laborales	Económicas	¿El Clima Laboral depende de las condiciones laborales?				✓		✓		✓		✓		
			¿Las Condiciones Laborales mejoran con mayores condiciones económicas?				✓		✓		✓		✓		
		No remuneradas	¿El Clima Laboral se mide a través de las Condiciones Laborales?				✓		✓		✓		✓		
			¿Las Condiciones Laborales también son mejoradas por incentivos no remunerativos?				✓		✓		✓		✓		

Pucallpa, agosto del 2021

  
 .....  
 Firma del validador  
 Nombres y Apellidos:  
 Mg. Adrían Horacio Sifuentes Rosales

Anexo 3: Matriz de validación

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión administrativa	Planificación	Comunicar la estrategia	¿Considera que la gestión administrativa planifica de manera eficiente sus acciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿La planificación comunica la estrategia a los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
		Comunicar las metas	¿La gestión administrativa revisa constantemente la planificación de la Institución?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Planificación comunica las metas a los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
	Organización	Entender procesos	¿Considera que la Gestión Administrativa tiene una buena organización en la Institución?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Organización, se encarga de hacer entender los procesos de la Institución?				✓		✓		✓		✓		
		Definir responsabilidades	¿La Gestión Administrativa está preocupada por la organización de la Institución?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Organización se encarga de definir responsabilidades?				✓		✓		✓		✓		
	Dirección	Identificar problemas y oportunidades	¿Considera que la Gestión Administrativa y la Dirección está trabajando de la mano?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Dirección está identificando problemas?				✓		✓		✓		✓		
		Diagnosticar problemas	¿La Gestión administrativa y la Dirección está solucionando problemas?				✓		✓		✓		✓		
			¿Cree Usted que la Dirección está diagnosticando problemas?				✓		✓		✓		✓		

Pucallpa, agosto del 2021



Firma del validador  
Nombres y Apellidos:

Dr. Jaime Augusto Rojas Escobar  
Misión: Administración en la Educación  
REG. SUNEDU, UCV. 01769

Anexo 3: Matriz de validación

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación						Observación y/o recomendación		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre ítems y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Clima laboral	Comunicación	Comunicación interna	¿El Clima Laboral utiliza los medios de comunicación para expresar lo que siente el trabajador?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Comunicación está utilizando Comunicación interna?				✓		✓		✓		✓		
		Comunicación externa	¿El Clima Laboral debe utilizar permanentemente la Comunicación?				✓		✓		✓		✓		
			¿La Comunicación está utilizando Comunicación externa?				✓		✓		✓		✓		
	Involucramiento	Identificación	¿Considera que el Clima Laboral utiliza el involucramiento como mecanismo de acercamiento?				✓		✓		✓		✓		
			¿Cree que el involucramiento permite una identificación con la Institución?				✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad	¿El Clima Laboral mejora con el involucramiento del trabajador?				✓		✓		✓		✓		
			¿Considera que el involucramiento se mejora con mayor responsabilidad?				✓		✓		✓		✓		
	Condiciones laborales	Económicas	¿El Clima Laboral depende de las condiciones laborales?				✓		✓		✓		✓		
			¿Las Condiciones Laborales mejoran con mayores condiciones económicas?				✓		✓		✓		✓		
		No remuneradas	¿El Clima Laboral se mide a través de las Condiciones Laborales?				✓		✓		✓		✓		
			¿Las Condiciones Laborales también son mejoradas por incentivos no remunerativos?				✓		✓		✓		✓		

Pucallpa, agosto del 2021



Firma del validador  
Nombres y Apellidos:

Dr. Jaime Augusto Rojas Eliscang  
Misión: Administración en la Educación  
REG. SUNEDU, UCV. 01769

## Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

### ALFA DE CRONBACH PARA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	12

### ALFA DE CRONBACH PARA CLIMA LABORAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	12

## Anexo 5: Base de datos de confiabilidad

### VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	D1. PLANIFICACIÓN					D2. ORGANIZACIÓN					D3. DIRECCIÓN					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	14
E2	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	14
E3	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	15
E4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	13
E5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	15
E6	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	13
E7	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	14
E8	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	14
E9	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	15
E10	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15

### VARIABLE 2: CLIMA LABORAL

	D1. COMUNICACIÓN					D2. INVOLUCRAMIENTO					D3. CONDICIONES LABORALES					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	15
E2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13
E3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	14
E4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13
E5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	15
E6	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	13
E7	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	11
E8	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	14
E9	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13
E10	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	1	1	1	2	5	16

## ANEXO 6: Base de datos para las tablas de frecuencias

### VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	D1. PLANIFICACIÓN					D2. ORGANIZACIÓN					D3. DIRECCIÓN					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	2	1	1	1	5	1	1	3	1	6	1	3	1	1	6	17
E2	1	3	2	2	8	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	18
E3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	14
E4	1	1	2	2	6	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
E5	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	1	2	3	1	7	19
E6	1	1	1	3	6	3	1	1	1	6	1	2	1	1	5	17
E7	1	3	1	1	6	1	1	3	1	6	1	2	1	1	5	17
E8	1	2	2	1	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	18
E9	1	1	1	3	6	1	1	1	2	5	1	1	1	3	6	17
E10	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	15
E11	1	2	1	1	5	1	2	3	1	7	1	2	1	1	5	17
E12	1	2	1	1	5	3	2	1	1	7	1	2	1	1	5	17
E13	1	3	1	1	6	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	16
E14	1	2	1	3	7	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	16
E15	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	2	1	1	3	7	17
E16	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	16
E17	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13
E18	1	3	2	2	8	2	1	3	2	8	1	1	1	1	4	20
E19	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	2	2	1	6	16
E20	1	1	2	3	7	2	1	1	1	5	1	1	1	3	6	18
E21	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	1	2	1	1	5	17
E22	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	1	2	1	1	5	15
E23	1	3	1	1	6	1	1	1	1	4	1	2	3	1	7	17
E24	1	2	2	1	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	18
E25	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	14
E26	1	2	1	3	7	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6	18
E27	1	2	1	1	5	3	2	1	1	7	1	2	1	1	5	17
E28	1	2	1	1	5	1	2	1	3	7	1	2	1	1	5	17
E29	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	15
E30	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	3	1	1	1	6	16
E31	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	15
E32	1	3	1	3	8	3	2	1	3	9	1	2	1	2	6	23

**VARIABLE 2: CLIMA LABORAL**

	D1. COMUNICACIÓN					D2. INVOLUCRAMIENTO					D3. CONDICIONES LABORALES					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	2	1	1	1	5	1	1	3	1	6	1	1	3	1	6	17
E2	1	1	2	3	7	2	1	1	2	6	2	1	2	3	8	21
E3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E4	1	3	2	1	7	2	1	3	1	7	1	1	3	1	6	20
E5	2	1	2	1	6	1	2	1	3	7	2	1	1	3	7	20
E6	1	1	3	1	6	1	1	3	1	6	1	2	2	2	7	19
E7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E8	1	2	2	3	8	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	18
E9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	2	3	9	17
E10	1	2	1	3	7	1	2	3	3	9	1	3	3	1	8	24
E11	2	1	1	1	5	1	1	3	1	6	1	1	3	1	6	17
E12	1	1	2	3	7	2	1	1	2	6	2	1	2	3	8	21
E13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E14	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	3	1	6	16
E15	2	3	2	1	8	1	2	1	3	7	2	3	1	3	9	24
E16	1	1	3	1	6	1	1	3	1	6	1	2	2	2	7	19
E17	2	1	1	3	7	1	1	3	1	6	1	1	3	1	6	19
E18	1	1	2	3	7	2	1	1	2	6	2	1	2	3	8	21
E19	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E20	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	3	3	8	18
E21	2	1	3	1	7	1	3	1	3	8	2	1	1	3	7	22
E22	1	1	3	1	6	1	1	3	1	6	1	2	2	2	7	19
E23	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E24	1	2	2	3	8	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	18
E25	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	2	3	9	17
E26	1	2	1	1	5	1	2	1	3	7	1	1	3	1	6	18
E27	2	1	1	1	5	1	1	3	3	8	1	1	3	1	6	19
E28	1	1	2	3	7	2	1	1	2	6	2	1	2	3	8	21
E29	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E30	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	3	1	6	16
E31	2	1	3	1	7	1	3	1	3	8	2	1	1	3	7	22
E32	1	1	3	1	6	1	1	3	1	6	1	2	2	2	7	19

## Anexo 7: Galería de fotos



