

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en los
colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría,
Tumbes, 2023.

**Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Administración**

AUTORES:

Br. Benites Marchan, Sheyla Ines

Br. Carrasco Moscol, Bryan Yordy

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en los
colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría,
Tumbes, 2023.

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta (Presidente)

Cod Orcid: 0000-0001-6721-620X

Mg, José Luis Rodas Cobos (Secretario)

Cod Orcid: 0000-0002-4540-5154

Dr. José Viterbo Álamo Barreto (Vocal)

Cod Orcid: 0000-0003-4459-1765

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en los
colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría,
Tumbes, 2023.

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma.**

Br. Benites Marchan, Sheyla Ines (Autor)

Cod. Orcid: 0009-0009-3664-9243

Br. Carrasco Moscol, Bryan Yordy (Autor)

Cod. Orcid: 0009-0006-3496-9647

Dr. José Viterbo Álamo Barreto (Asesor)

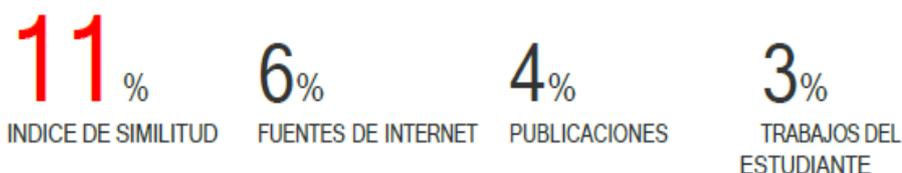
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

Tumbes, 2024

REPORTE TURNITIN

Gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	1%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	1%
5	593dp.com Fuente de Internet	1%
6	Grevillí Marlitt García Godos Castillo. "Violencia conyugal y salud familiar de la mujer en el Hospital Regional de Tumbes 2017.", Dataismo, 2021 Publicación	1%


José Vlarbo Alamo Barreto
(Asesor)
Cod Orcid: 0000-0003-4459-1765

- | | | |
|----|---|-----|
| 7 | <p>Laura del Carmen Trocoso-Tambo, Damil José Maldonado-Mosquera, Josía Jeseff Isea-Argüelles. "Estrategias gerenciales orientadas a mejorar el clima organizacional en un hospital", Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales, 2024</p> <p>Publicación</p> | 1% |
| 8 | <p>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</p> <p>Trabajo del estudiante</p> | <1% |
| 9 | <p>Fuentes, Secia Karen Alfaro. "Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2023</p> <p>Publicación</p> | <1% |
| 10 | <p>www.dspace.unitru.edu.pe</p> <p>Fuente de Internet</p> | <1% |
| 11 | <p>conocimientoabierto.flacso.edu.mx</p> <p>Fuente de Internet</p> | <1% |
| 12 | <p>repositorio.ucv.edu.pe</p> <p>Fuente de Internet</p> | <1% |
| 13 | <p>Contreras Medina, Keyla Xiomery Vásquez, Elizabeth Hurtado Lazo Condo, Wilber Juan Torres Rosales, Meisser Magnolia. "Efecto Mediador de la Sostenibilidad en la Inteligencia Artificial Y la Optimización de</p> | <1% |


 José Viterbo Álamo Barreto
 (Asesor)
 Cod Orcid: 0000-0003-4459-1765

Procesos Mineros", Pontificia Universidad
Catolica del Peru (Peru), 2023

Publicación

14 alicia.concytec.gob.pe <1%
Fuente de Internet

15 "Mehrsprachige Beiträge", Lebende Sprachen,
1998 <1%
Publicación

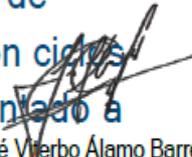
16 documentos.uru.edu <1%
Fuente de Internet

17 Graham, Leovigildo Alexander Pereyra.
"Internal Market Orientation's Relationship
with Intrinsic Motivation and Perceived
Service Quality", Pontificia Universidad
Catolica del Peru (Peru), 2024 <1%
Publicación

18 1library.co <1%
Fuente de Internet

19 Ramirez, Simja. "Intercultural competencies: A
program for early childhood education
specialists.", San Diego State University <1%
Publicación

20 Villanueva Bendezu, Daniela Vanessa.
"Validacion de tecnicas de estimacion de
esfuerzo en proyectos de software con ciclos
de vida incremental y paradigma orientado a <1%


José Vierbo Álamo Barreto
(Asesor)
Cod Orcid: 0000-0003-4459-1765

objetos.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020

Publicación

21 Huerta Gilio, Jessica | Matos Barrionuevo, Isaac Humberto | Patino Del Pielago, Hary Alberto. "Creacion de Valor Compartido en el Sector Farmaceutico.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020
Publicación <1%

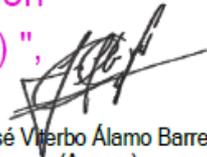
22 www.coursehero.com
Fuente de Internet <1%

23 repositorio.uni.edu.pe
Fuente de Internet <1%

24 revistahorizontes.org
Fuente de Internet <1%

25 GEOLAB S.R.LTDA. "PAP de un Pozo Z1A-65-14-X-C (C-18-X) en la Plataforma Piedra Redonda, Lote Z-1, Región Tumbes-IGA0016225", R.D. N° 148-2012-MEM/AAE, 2022
Publicación <1%

26 Ekmel Geçer, Hakkı Bağcı. " Examining students' attitudes towards online education during COVID-19: evidence from Turkey () ", Culture and Education, 2022
Publicación <1%


José Vierbo Álamo Barreto
(Asesor)

Cod Orcid: 0000-0003-4459-1765

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
fce-secacademica@untumbes.edu.pe

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS (presencial)

En Tumbes, a los 23 días del mes agosto del dos mil veinticuatro, siendo las 17:00 horas, en el auditorio Álvaro Camacho de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 415-2023/UNTUMBES-FCEE, docentes: Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta (Presidente) Mg. José Luis Rodas Cobos (Secretario) y Dr. José Viterbo Álamo Barreto (Vocal);, reconociendo en la misma resolución además, al Docente Dr. José Viterbo Álamo Barreto como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **Gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por los bachilleres: **Benites Marchan Sheyla Ines y Carrasco Moscol Bryan Yordy**, Concluida la sustentación y absueitas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a los Bachilleres: **APROBADO** con calificativo **MUY BUENO**

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, quedan **APTES** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las **6** horas **10** minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 23 de agosto del 2024

Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
DNI N° **43812667**
Código ORCID N° **0000-0001-6721-620X**
Presidente

Mg. José Luis Rodas Cobos
DNI N° **72944917**
Código ORCID N° **0000-0002-4540-5154**
secretario

Dr. José Viterbo Álamo Barreto
DNI N° **41057014**
Código ORCID N° **0000-0003-4459-1765**
Vocal

C. c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

AGRADECIMIENTO

A nuestro creador, Dios, por brindarme salud, guiarme durante mi carrera profesional y darme la fortaleza de seguir avanzando y creciendo día a día.

A mis padres, por sus consejos, su amor, y su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.

A la Universidad Nacional de Tumbes por ser la casa de estudios en dónde pude adquirir conocimientos para mi formación académica.

A todos los docentes de esta prestigiosa universidad, quienes me han brindado sus enseñanzas y experiencias durante estos años de desarrollo académico.

Sheyla Inés Benites Marchan

A Dios por ser mi guía, brindarme salud y darme la sabiduría a lo largo de todo mi trayecto académico. A la Universidad Nacional de Tumbes por abrirme sus puertas para mi formación profesional, a los docentes por haber impartido sus vivencias y conocimientos, asimismo a mis compañeros por el respaldo y la experiencia vivida en esta etapa universitaria.

A mi hermana Leidy por su apoyo constante durante toda mi carrera universitaria, a mis abuelos por su afecto, comprensión y consejos, los cuales fueron fundamentales para lograr este objetivo.

Bryan Yordy Carrasco Moscol

DEDICATORIA

A mis padres, Inés y Martín, quienes con mucho amor y esfuerzo me han guiado en el camino hacia el logro de mis metas. Valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido. Los amo profundamente.

A mi esposo Antony, que en los días turbulentos ha sido mi ancla, y en los buenos momentos, mi razón de sonrisas. Su amor y apoyo han sido la base de nuestro hogar. Él es un pilar de fortaleza en mi vida y el ejemplo de nuestro hijo Matías.

A mi amado hijo Matías, cada día que paso a su lado es un regalo que atesoro en mi corazón. Él es motor que impulsa mi vida y la ha llenado de amor y dulzura. Su sonrisa inspira cada esfuerzo.

Sheyla Inés Benites Marchan

A mis padres Rosa y Rony por su amor, comprensión y apoyo incondicional, por los valores inculcados y ser mi fuente de motivación para lograr todas mis metas.

Bryan Yordy Carrasco Moscol

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	21
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	37
IV. RESULTADOS.....	45
V. CONCLUSIONES.....	57
VI. RECOMENDACIONES.....	58
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
VIII.ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis de fiabilidad de la variable Gestión administrativa.....	41
Tabla 2: Análisis de fiabilidad de la variable Clima Laboral.....	42
Tabla 3: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Gestión Administrativa	43
Tabla 4: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Clima Laboral	44
Tabla 5: Nivel de frecuencia de la variable independiente Gestión administrativa	45
Tabla 6: Nivel de frecuencia de la dimensión Planificación.....	45
Tabla 7: Nivel de frecuencia de la dimensión Organización.....	46
Tabla 8: Nivel de frecuencia de la dimensión Dirección.....	46
Tabla 9: Nivel de frecuencia de la dimensión Control	47
Tabla 10: Nivel de frecuencia de la variable dependiente Clima Laboral	47
Tabla 11: Nivel de frecuencia de la dimensión Condiciones de trabajo.....	48
Tabla 12: Nivel de frecuencia de la dimensión Productividad	48
Tabla 13: Nivel de frecuencia de la dimensión Cultura Organizacional.....	49
Tabla 14: Prueba de normalidad Shapiro - wilk a los datos sobre Gestión Administrativa, Clima Laboral y Dimensiones.....	49
Tabla 15: Prueba de correlación entre Gestión Administrativa y Clima Laboral	50
Tabla 16: Prueba de correlación entre Planificación y Clima Laboral	50
Tabla 17: Prueba de correlación entre Organización y Clima Laboral	51
Tabla 18: Prueba de correlación entre Dirección y Clima Laboral	51
Tabla 19: Prueba de correlación entre Control y Clima Laboral.....	52

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables.....	63
Anexo 2: Matriz de Consistencia	64
Anexo 3: Cuestionario para evaluar la relación entre Gestión administrativa y clima laboral.....	66
Anexo 4: Validación de juicios de expertos	68

RESUMEN

El presente estudio denominada “Gestión Administrativa y su impacto en el clima laboral en los colaboradores del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023”. Tenía como objetivo general determinar el nivel de relación entre Gestión Administrativa y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023. La investigación es descriptiva, correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 40 colaboradores del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría. Se determinó la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral del personal administrativo del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría. La prueba de la hipótesis R de Pearson dio un valor de 0.698** a un nivel de significancia de 0.000, indicando un nivel alto y positivo de relación. Este resultado refuta la hipótesis nula y apoya la hipótesis de investigación general que se formuló.

Palabras claves: Gestión, Planificación, Control, Organización, Hospital, Dirección.

ABSTRACT

The present study entitled “Administrative Management and its impact on the Working Climate in the Collaborators of the Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023”. Its general objective was to determine the level of relationship between Administrative Management and working climate in the collaborators of Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023. The research is descriptive, correlational, quantitative-focused, non-experimental cross-cutting design. The population was made up of 40 employees of the José Alfredo Mendoza Olavarría Hospital. The relationship between administrative management and the working climate of the administrative staff of Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría was determined. The test of Pearson's R hypothesis gave a value of 0.698** to a level of significance of 0,000, indicating a high and positive level of relationship. This result refutes the null hypotheses and supports the general research hypothesis that was formulated.

Keywords: Management, Planning, Control, Organization, Hospital, Management.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo laboral va actualizándose día a día debido a la globalización, al ingreso de nuevas tecnologías y nuevas formas de comunicación lo cual exige que la adaptación al cambio sea rápida, constituyendo un desafío tanto para los que gestionan las organizaciones como para sus colaboradores ya que en muchas ocasiones estos cambios exceden a sus capacidades traduciéndose en una mala gestión y en un clima laboral negativo Ugarte (2020) en este sentido es necesario brindar las mejores condiciones al capital humano para el cumplimiento y desarrollo de sus funciones ya que repercute favorablemente a una mayor producción, desempeño de los trabajadores y a un nivel general un beneficio para la organización Universia (2019).

Una forma de poder detectar como se encuentra la gestión administrativa al interior de una organización privada o una institución pública, es a través del clima organizacional, es la mejor manera de obtener un diagnóstico transparente de la forma en que impactan las políticas de la alta dirección en las demás áreas, de igual forma el impacto de los procedimientos implementados, los cambios que aplican, y la manera de cómo los trabajadores de las diferentes áreas lo perciben; esto se convierte en una forma de retroalimentación en la organización, y que contribuye de forma positiva o negativa en los planes institucionales, en la productividad de los empleados y en la propia evolución de la organización, pues termina relacionándose con los resultados que se esperan.

En la gestión administrativa, los objetivos como la planificación, organización de funciones, ejecución de actividades y control de resultados estarán relacionadas con el liderazgo, el nivel de integración, compromiso del clima organizacional. La

importancia de la Gestión Administrativa consiste en la realización de las tareas, fáciles de definir en las oficinas, el personal sabe exactamente lo que hace. La labor del gerente es supervisar la marcha de los trabajos en curso en un proceso reiterativo.

Según Guerra et al. (2015) a nivel mundial, la alta gestión en un ambiente laboral rige un papel clave para el desarrollo de una empresa, en Japón cada gestor administrativo dentro de una organización le da preferencia a la aplicación del trabajo colectivo en lugar del individual, puesto que de esta manera se llega a cumplir y satisfacer las necesidades mediante conductas orientadas de forma eficiente y efectiva.

El clima institucional este compuesto por la estructura organizacional, la actitud de los empleados y sus autoridades, los beneficios laborales, los retos y emprendimientos de diversos proyectos, los vínculos entre empleados y jefes, incluso al identificarse con la organización, etc. El clima laboral es distinto en cada una de las organizaciones, permite influir de forma directa y permanente en la conducta de los empleados que trabajan en la organización, teniendo en la mayoría de casos una relación estratégica con la gestión administrativa de la organización.

Según Garcia et al. (2021) nivel Nacional, si en la entidad se observa una inadecuada gestión administrativa, esto sería debido que no se llevan a cabo las planificaciones de las acciones a seguir, como los objetivos, metas, dirección y actividades; asimismo, no se detalla claramente la estructura de labores, estrategias, gestión de calidad, por lo cual se llega a observar una limitación durante la producción y control de actividades.

La gestión administrativa hace que la empresa sea funcional en la vida de la población, ya que imparte efectividad a los recursos humanos, ayuda a obtener mejores productos, servicios y mejores relaciones humanas. Hay gestión a partir del involucramiento de todos en los procesos de planeación, organización, dirección, evaluación, toma de decisiones, resolución de conflictos y definición e

identificación de retos y oportunidades de desarrollo estratégico de toda organización empresarial.

Por último, el clima de una organización empresarial debe facilitar la realización de la persona, de los empleados, etc. como individuo irrepitible, sujeto original, causa dinámica de sí, capaz de afirmarse con autonomía, con derechos y con responsabilidades individuales y sociales. Pero todo ello se logra cuando se lleva a cabo una gestión administrativa de calidad, donde se prioriza las necesidades de la población y se logra que los empleados en la organización como parte de ellos, como parte de su mundo, su historia. Un buen clima institucional va más allá de las buenas condiciones físicas en el sitio de trabajo; pues este abarca aspectos emocionales, espirituales, morales y culturales.

Con lo expuesto, el hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO), se debe realizar una gestión administrativa eficiente y brindar un clima organizacional de calidad. Dado que está inmersa en el problema anteriormente descrito, puesto que en ella no se da importancia a la gran responsabilidad que tiene que asumir el director de dicho nosocomio, como es, la de liderar, conducir, gestionar a la institución al éxito. No se toma en cuenta el clima institucional, todo lo contrario, pues con frecuencia impera la imposición, existe la manipulación, demagogia y burocracia que conlleva a tener una institución fragmentada en grupos que orientan su trabajo a la búsqueda de la satisfacción de sus propios intereses, por consiguiente, el desempeño laboral se ve afectado; repercutiendo incluso en la población. Asimismo, se desconoce cuál es el nivel de la gestión administrativa, además también se desconoce el nivel del clima organizacional que se le brindan a los empleados; pero para conocer estos niveles es importante que se realice un estudio de la realidad actual en el área administrativa del hospital y luego de culminar el estudio hacer llegar a sus autoridades las conclusiones y sugerencias para sus mejoras continuas.

Teniendo en cuenta con lo mencionado anteriormente se formula el siguiente problema general. ¿Cuál es el nivel de relación de gestión administrativa y clima

laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023? Se tiene como problemas específicos los siguientes: a) ¿Cuál es el nivel de relación de planificación y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023? b) ¿Cuál es el nivel de relación de organización y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023? c) ¿Cuál es el nivel de relación de dirección y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023? d) ¿Cuál es el nivel de relación de control y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023?

La presente investigación se justifica de manera teórica porque aportará conocimientos y permitirá enunciar los principales conceptos que involucran a las variables Gestión Administrativa y el Clima Laboral, enunciado las principales teorías, a través del estudio realizado permitirá entender el aspecto teórico sobre la Gestión administrativa y el clima laboral en las instituciones públicas que serán nuestra población y explicar la relación que pueden existir entre ambas variables. Esta investigación, en el futuro podrá ser un material de referencia sobre el tema tratado como antecedentes para futuras investigaciones. La investigación se justifica de manera práctica, dado que, permitirá hacer un diagnóstico inicial de las variables en estudio, permitiendo ver como se encuentra en el momento de desarrollar la investigación en cuanto a la gestión administrativa y el clima laboral. Igualmente, ante la evidencia de los hallazgos y los resultados encontrados, la presente investigación permitirá toma decisiones para la mejora tanto de la gestión administrativa y el clima laboral. Se justifica de manera metodológica, ya que, en cuanto a la metodología utilizada y los instrumentos aplicados; habiendo sido validados y sometidos a confiabilidad, podrán ser utilizados en otras investigaciones similares, además de permitir un diagnóstico inicial en cuanto al estado de las variables involucradas en el estudio respecto a la gestión administrativa y el clima laboral.

La presente investigación tiene como objetivo principal Determinar el nivel de relación de gestión administrativa y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023. Como objetivos específicos se tiene lo siguiente: a) Describir el nivel de relación de planificación y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023. b) Identificar el nivel de relación de organización y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023. c) Determinar el nivel de relación de dirección y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023. d) Comprender el nivel de relación de control y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

A nivel internacional de tiene las siguientes investigaciones

Según Bajaña (2022) en su artículo de investigación sobre gestión administrativa y clima laboral realizada en la ciudad de Guayas – Ecuador. Tuvo como objetivo principal determinar la forma y las condiciones para elaborar un Plan de Gestión Administrativa aplicable para la obtención de un ambiente profesional en la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés del Cantón Pedro Carbo. El estudio fue de tipo exploratorio, cuantitativo y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 36 participantes. Para la recolección de datos de utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran el estudio de las variables que inciden en la gestión administrativa aplicable en el clima laboral para obtener un liderazgo transformacional en la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés del Cantón Pedro Carbo Guayas-Ecuador, donde los diversos procesos y gestiones de los directivos serán necesarias para ser aplicados en las varias acciones que deben mejorar como líderes siendo un factor de gran trascendencia dentro de las instituciones educativas.

Según Barrera (2022) en su investigación sobre clima laboral y gestión administrativa realizada en la ciudad de Ambato – Ecuador. Tuvo como objetivo principal evaluar la incidencia del clima laboral en la gestión administrativa de los servidores universitarios, para incrementar la productividad en beneficio de la institución. El estudio fue de tipo correlacional, descriptivo, cuantitativo y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 151 participantes. Para la recolección de datos de utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que referente al objetivo general de la

investigación planteada de evaluar la incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa de los servidores. Luego de haber realizado las pruebas estadísticas el coeficiente de Pearson es de 0.853 que demuestra que, si existe relación positiva y fuerte entre la variable clima organizacional y gestión administrativa, por lo que da entender que mientras mejor sea el clima organizacional mejor será la productividad de la institución en la gestión administrativa.

Para Bustamante (2021) en su investigación sobre gestión administrativa y clima laboral realizada en la ciudad de Quito – Ecuador. Tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga. El estudio fue de tipo correlacional, descriptivo, cuantitativo y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 88 participantes. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que en la evaluación de la variable gestión administrativa, se evidenció que las dimensiones de la planificación, implementación y la ejecución, no se encuentran desarrolladas, esto podría explicar las dificultades que se pueden generar en los procesos administrativos que normalmente se cumplen en la institución. Por otra parte, con respecto a la variable clima organizacional, al realizar el análisis descriptivo se encontró que las dimensiones comunicación y confianza, no se encuentran desarrolladas, lo cual influye directamente dentro del aspecto cultural de la organización, se limitan los procesos de comunicación en la entrega de información y manejo de la misma. Sin embargo, las dimensiones motivación y participación, en contraste se hallan posicionadas dentro de la institución, lo que determina que el personal se encuentra comprometido con la institución de una forma activa y su participación relevante en las diversas actividades y áreas del conocimiento, lo que explica que se podría aprovechar las mejoras de dichos procesos para las demás dimensiones faltantes.

Según Vasquez et al. (2016) en su artículo investigación sobre gestión administrativa y clima laboral realizada en la ciudad de Guayaquil – Ecuador. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Vicente Ramón Roca”. El estudio fue de tipo correlacional, descriptivo, cuantitativo y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 24 participantes. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral con los trabajadores de la I.E. “Vicente Ramón Roca” de Guayaquil, lo cual se comprobó con el estadístico de t de student. El R de Pearson fue de 0,547** ($p < 0,01$), lo que indica que la correlación es moderada, directa y significativa al nivel 0.01. Los resultados mostraron también un predominio del nivel de (v1) gestión administrativa con un 0,50% y una prevalencia del nivel de (v2) clima laboral con el 0,62%.

A nivel Nacional de tiene las siguientes investigaciones:

Según Garcia (2022) en su investigación sobre gestión administrativa y clima laboral realizada en la ciudad de Pucallpa – Perú. Tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral en las II.EE N° 65058 Los libertadores de América y I.E N° 65092 Juan Valer Sandoval. El estudio fue de tipo correlacional, cuantitativo, descriptivo, básica y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 66 participantes. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que existe relación significativa directa entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral en las II.EE N° 65058 Los libertadores de América y I.E N° 65092 Juan Valer Sandoval, luego de haber procesado en el software SPSS 25. los datos recabados para contrastar la hipótesis general de este estudio, se tuvo una Rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.953 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma.

Para Medina y Coloma (2021) en su investigación sobre gestión administrativa y clima laboral realizada en la ciudad de Arequipa – Perú. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Ilay, Arequipa - 2021. El estudio fue de tipo aplicada, básica, descriptiva, correlacional, cuantitativo y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 20 participantes. Para la recolección de datos de utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que existe correlación positiva y significativa entre las variables las variables gestión administrativa y el clima laboral. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,461$ el cual se interpreta que entre ambas variables la correlación es positiva alta.

Desde el punto de vista de Vásquez (2021) en su investigación sobre gestión administrativa y clima laboral realizada en la ciudad de Tarapoto – Perú. Tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. El estudio fue de tipo básica, cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 participantes. Para la recolección de datos de utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional. El nivel Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja, 2020, es bueno de acuerdo al 55% de los colaboradores, el 25% mencionan que es regular y finalmente un nivel malo de acuerdo al 20%. El nivel clima organizacional es buena con el 62.5% de los colaboradores; el 22.5% mencionan que es regular, el 15% mencionan que es malo.

Según Roncal (2020) en su artículo de investigación sobre gestión administrativa y clima laboral realizada en la ciudad de Lima – Perú. Tuvo como objetivo principal identificar si el clima laboral se relaciona con la gestión administrativa en la

Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huara, Lima, 2016. El estudio fue de tipo correlacional, cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 450 participantes. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que con un nivel de confianza de 95 % se halló que existe un nivel positivo alto entre el clima laboral y la gestión administrativa, pues se evidenció un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,848, indicando una correlación de variables que apunta a que el factor humano es un activo fundamental para cualquier tipo de organización que permite mejorar y transformar los bienes o servicios, por lo que toda institución debe contar con un eficiente clima laboral para potenciarlo y mejorar la productividad y competitividad de la organización. Del contraste de hipótesis entre las variables, se obtuvo un valor de significación asintótica de 3,4 % para un nivel de significancia de 5%. Al ser menor el valor obtenido con el valor crítico según el nivel de significancia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo.

A nivel Local se tiene las siguientes investigaciones:

Según Flores (2022) en su investigación sobre gestión administrativa realizada en la ciudad de Tumbes – Perú. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en la Unidad de Estadística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría - JAMO - Tumbes, Perú, 2021. El estudio fue de tipo básica, descriptiva, correlacional, cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 10 participantes. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que existe una relación positiva, debido a que el nivel de significancia que se encontró equivale a 0,00 lo cual se encuentra menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 1, en ese sentido se determina que existe relación significativa entre la gestión administrativa y productividad laboral, además se encuentra en un nivel de relación positiva ($r=0,593$).

Para Ocampos y Valencia (2016) en su investigación sobre gestión administrativa realizada en la ciudad de Tumbes – Perú. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la Red Asistencial ESSALUD-Tumbes, 2016. El estudio fue de tipo descriptiva, correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 39 participantes. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que existe relación significativa entre las variables del estudio, es decir, la aplicación de una adecuada gestión administrativa es fundamental para brindar un servicio de calidad, por lo que se acepta la hipótesis planteada. Esto se refleja en los datos recolectados por parte de la muestra observándose que el 35.9% de los encuestados opina que está en de acuerdo con la Gestión administrativa en la Red Asistencial; el 23,1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 17.9% se encuentra bastante en desacuerdo mientras que el 12,8% está de desacuerdo con la Gestión Administrativa desarrollada en la Red Asistencial ESSALUD en estudio.

Desde la perspectiva Silva y Martinez (2016) en su investigación sobre gestión administrativa realizada en la ciudad de Tumbes – Perú. Tuvo como objetivo principal determinar en qué medida la gestión administrativa permite mejorar la toma de decisiones en La Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, 2016. El estudio fue de tipo descriptiva, correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 89 participantes. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que la gestión administrativa permite mejorar sustancialmente la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, con el calificativo superior de bueno, obteniéndose la aceptación del 61.8% de los trabajadores. Los indicadores de la variable gestión administrativa referidos a la planificación, organización, dirección y control presentan un calificativo de bueno, siendo el nivel más alto del 57.3% para el indicador de dirigir.

Según Yacila (2022) en su investigación sobre gestión administrativa realizada en la ciudad de Tumbes – Perú. Tuvo como objetivo principal determinar de qué manera influye la gestión administrativa sobre la productividad laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de energía y minas Tumbes, Perú, 2022. El estudio fue de tipo descriptiva, correlacional y de diseño no experimental de corte transeccional. La muestra estuvo conformada por 15 participantes. Para la recolección de datos de utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que Aceptando la hipótesis general se obtuvo una correlación Rho Spearman de 0,765 (76.5%) y una significación bilateral de 0,001 (0.1%), su relación es entre fuerte y perfecta entre las variables Gestión Administrativa y productividad laboral de los trabajadores de la DREMT. Obteniendo una influencia alta del 80,0% sobre la productividad laboral, 20,0% para el nivel medio y del 0,0% en el nivel bajo, que representan las dimensiones de planificación, organización, dirección y control de la Dirección Regional de Energía y Minas de, Tumbes, Perú, 2022.

2.2. BASES TEÓRICAS Y CIENTÍFICAS

2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Para Delgado y ventura (2008) La gestión administrativa es un conjunto de actividades orientadas a la consecución de los objetivos de una organización; a través de la satisfacción y el uso idóneo del procedimiento administrativo: organizar, planificar, controlar y dirigir.

En efecto Chiavenato (2015) afirma que la gestión administrativa implica mucho más que organizar, planificar, controlar y dirigir; sugiere llevar a cabo una serie de decisiones y hacer movimientos que se aplican a una progresión de circunstancias en una amplia gama de instituciones, también implica la planificación de los activos humanos, monetarios, materiales y mecánicos para lograr los objetivos conduciendo y liderando las funciones realizadas por todos los niveles de la asociación.

Según Ruiz (2019) La gestión se caracteriza por la ejecución y la observación de los componentes, las actividades y las medidas importantes para alcanzar con grandes éxitos los objetivos planteados dentro de la organización. La gestión, por tanto, sugieren una sólida responsabilidad de sus colaboradores con la empresa y además con las cualidades y estándares de eficiencia y eficacia de las actividades ejecutadas. De este sistema conceptual, se percibe que la administración de cualquier organización infiere el uso de los procedimientos de gestión para la mejora de sus funciones y la realización de sus objetivos.

CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Según Delgado y ventura (2008) las características fundamentales que defines a la gestión administrativas son las siguientes:

- a) **Universalidad:** expresan que la administración ocurre en cualquier lugar donde hay una forma de vida social, es el ciclo mundial de la toma de decisiones apuntada hacia la consecución de los objetivos con éxito, a través de la organización, planificación, control y dirección. No es más que una ciencia que depende de las estrategias de futuro, de la organización de las cosas, de los individuos y de los marcos para lograr, mediante la correlación y el sistema progresivo. Las decisiones que se toman es la fuente primordial de una organización para completar buenas inversiones y obtener resultados asombrosos. Ya que en ella debe haber constantemente una coordinación deliberada de los métodos. La gestión se da exactamente lo mismo en el estado, en la organización, en el ejército, en los establecimientos instructivos, en una sociedad estricta, y así sucesivamente, Además, los componentes fundamentales en esta carga de tipos de organización será algo similar, aunque sensiblemente hay variedades no intencionales. Delgado y ventura (2008)

- b) **Especificidad:** La administración está constantemente unida a diferentes fenómenos de un tipo alternativo, el fenómeno administrativo es explícita y

particular de aquellos con los que va. Es factible ser un eminente ingeniero de producción y un administrador pésimo. La gestión tiene atributos explícitos que no se puede confundir fácilmente con otra ciencia o método. La forma en que la organización se apoya en diferentes ciencias y procedimientos tiene cualidades propias que le dan su persona particular, es decir, no se puede confundir con otras disciplinas. Delgado y ventura (2008)

- c) Unidad temporal. – Si bien se reconocen las etapas, fases y componentes de la administración, ésta es extraordinaria y, de esta manera, todos o gran parte de los componentes normativos están disponibles, en mayor o menor grado, en cada segundo de la existencia de una organización. De esta manera, al hacer arreglos, no se deja de organizar, planificar, controlar y dirigir. Delgado y ventura (2008)
- d) Unidad jerárquica. - En el momento en que todos tienen carácter de supervisores en una forma de vida social, participan en diversos grados y modalidades, de una organización similar. Posteriormente en una organización estructuran un cuerpo normativo solitario, desde el supervisor principal hasta el último mayordomo. Delgado y ventura (2008)
- e) Valor instrumental. – La administración es una tarea necesaria, es decir, se utiliza en las asociaciones sociales para cumplir eficazmente los objetivos establecidos. Delgado y ventura (2008)
- f) Amplitud de ejercicio. – Se intensifica en todos los niveles de un organismo propio, por ejemplo. Los presidentes, los directores, los gerentes, las trabajadoras del hogar, etc. Delgado y ventura (2008)
- g) Interdisciplinariedad. – La administración utiliza las normas, los ciclos, las técnicas y las estrategias de diferentes ciencias que se identifican con la

eficacia del trabajo. Se identifica con las matemáticas, las mediciones, el derecho, los asuntos financieros, la contabilidad, las ciencias sociales, la investigación del cerebro, el razonamiento, los estudios humanos, la teoría política. Delgado y ventura (2008)

- h) Flexibilidad. Las normas y estrategias reglamentarias pueden ajustarse a las distintas necesidades de la organización o de la reunión de personas. Delgado y ventura (2008)

DIMENSIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- a) Planeación

Según Chiavenato (2015) la define como mirar el futuro y desarrollar el programa de acción. Asimismo, la considera como la función administrativa que determina por anticipado cuales son los objetivos que deben ser alcanzados y que se debe hacer para lograrlos, esto se trata de acciones futuras, en donde se comienza por establecer los objetivos y detallar los planes necesarios para lograrlos de la manera adecuada.

Robbins y Coulter (2015) En efecto en esta etapa se determina los objetivos y cursos de acción, además de definir a donde se quiere llegar, lo que debería de hacerse cómo y cuándo. La gestión es la función en la que se crean planes, objetivos y metas para alcanzarlos.

Por otra parte, Malca y Vasquez (2016) expresan que, la planificación implica que los gerentes contemplen sus objetivos y actividades, y que se basen en alguna técnica, plan o razonamiento y no en falsas alusiones. Los planes representan los objetivos enmarcados de la organización y establecen la mejor metodología para lograrlos. Son la ayuda para que la asociación consiga y presente los activos necesarios para cumplir los objetivos.

- b) Organización

Según Chiavenato (2015) el objetivo de una estructura organizativa es proporcionar un entorno propicio para el florecimiento humano, en la estructura se definen las tareas a realizarse, esto quiere decir, que aquí se definen los tipos de trabajos que deben ejecutarse. En otras palabras, es el proceso de organizar, estructurar e integrar los recursos y las personas que intervienen en la ejecución, definiendo las conexiones entre ellos y las atribuciones de cada uno. En tal sentido, la función administrativa de la organización consiste en determinar que tareas se van a ejecutar, quién las desarrollará, cómo se van a agrupar y quien rendirá cuentas a quien.

Para Koontz et al (2012) indican que esta etapa del proceso de administración: establece las funciones de las personas en una estructura intencional. Esto quiere decir que es intencional porque se tienen que asegurar que todas las actividades determinadas logren las metas establecidas, y con las personas correctas para desarrollarlas.

c) Dirección

Según Chiavenato (2015) dirigir es llevar a la organización teniendo en cuenta las razones y tratando de adquirir los mejores beneficios potenciales de cada uno de los activos accesibles, su objetivo es lograr el límite de todos los trabajadores. Demuestra que es la conducción de una asociación con puntos y metas de sus activos para adquirir logros para ayudar a cada uno de los individuos que componen la asociación.

Para Delgado y ventura (2008) Es el impacto, la influencia que se practica a través de la autoridad sobre las personas para el resultado de los objetivos fijados; júntese esto con respecto a la toma de decisiones utilizando modelos legítimos y además instintivos de la toma de decisiones.

d) Control

Según (Robbins, 2007) El control puede caracterizarse como la forma de dirigir las funciones para garantizar que se desarrollan según lo previsto y rectificar cualquier desviación importante.

Para (Gonzales y ventura, 2008) el control se caracteriza por la estimación del desempeño de los colaboradores, contrastándola con los objetivos y metas fijados, se reconocen las desviaciones y se toman las medidas importantes para abordarlas.

2.2.2. CLIMA LABORAL

Según Ibarra y Garcia (2015) El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizado, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

Para Martinez (2016) el clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y, por tanto, medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas. Aun reflejando el estado de la organización en un momento determinado, el clima laboral puede cambiar, siendo los propios miembros, pero muy especialmente, los líderes de la organización, los principales agentes en la generación de cambios.

Desde la perspectiva de Salas y Gomez (2017) . Manifiesta que, En este contexto, se entiende que el clima laboral está constituido por el medio ambiente psicosocial

y físico en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano, este influye en la satisfacción, así como en la productividad. Al respecto, plantea que en gran parte está “relacionado con el saber hacer del directivo, el comportamiento de las personas, su manera de trabajar, de relacionarse, su interacción con la empresa, la maquinaria que se utiliza y con la propia actividad de cada uno”. Igualmente expresa la autora citada, que es la gerencia, con su cultura y sus sistemas de gestión, la que proporciona (o no), el terreno adecuado para un buen clima laboral. En definitiva, la mejora de ese ambiente forma parte de las políticas de personal y recursos humanos con el uso de técnicas precisas.

TIPOS DE CLIMA

Según Brunet (2010) presenta cuatro tipos de clima:

- a) Clima autoritario: establecida en un sistema de autoritarismo explotador, ya que la alta dirección no tiene una buena comunicación de confianza con sus colaboradores. Además, la toma de decisiones y los objetivos son establecidos por los altos directivos, siendo así que estos no tienen la confianza suficiente a sus colaboradores; lo cual estos actúan habitualmente con miedo, amenazas, castigos y raras veces con recompensas.
- b) Clima autoritario paternalista: Es aquello, donde la alta gerencia posee una confianza flexible con los colaboradores. La mayoría de la toma de decisiones se realizan en la cúspide, pero raras veces las toman los de menor jerarquía. Los métodos para motivar a los colaboradores, son las recompensas y algunas veces son los castigos. En este tipo de clima es un proceso de dominio del trabajo en equipo, ya que, bajo este tipo de clima, los superiores no toman en serio o juegan con las necesidades sociales de sus trabajadores, dejando entrever que laboran en un buen ambiente laboral.

- c) **Clima Consultivo:** Se da mediante cuando los directivos tienen la completa confianza en sus colaboradores. Además, las decisiones en general son direccionadas en la cúspide, sin embargo, se aprueba que los miembros tomen sus decisiones propias en los niveles de menor jerarquización. Este tipo de clima muestra un ambiente con muchas cualidades en la que la administración se da mediante los objetivos para alcanzar así la comunicación. Del mismo modo, se observa un nivel bajo de satisfacción en el trabajo, con los altos directivos y toda la organización, y en cuanto a las fuerzas motivacionales, decimos que la mayoría de colaboradores se sienten comprometidos con lo que hacen.

- d) **Clima participativo en grupo:** este se da cuando la alta dirección posee la completa confianza en sus colaboradores. Además, la dirección de toma de decisiones está distribuido y constituidos en cada nivel de la organización. También se establece de forma lateral la comunicación. En este sistema los miembros y los jefes trabajan en conjunto para alcanzar los objetivos establecidos en la planeación estratégica de la organización, siendo así que ellos están motivados con los métodos de trabajo y mantienen una reciprocidad de amistad y confianza entre los jefes y colaboradores.

FACTORES DEL CLIMA LABORAL

Para Palma (2015) el clima laboral posee los siguientes factores:

- a) **Autorrealización:** Es la consideración del colaborador que percibe a través de las oportunidades que el ambiente laboral favorece tanto en el desarrollo profesional y personal con una expectativa hacia el futuro.

- b) **Involucramiento Laboral:** este factor identifica al trabajador, de cuan comprometido e identificado está con los valores de la institución y así cumpla con el desarrollo de la misma. El colaborador se identifica con este factor, si percibe y domina para sí mismo la misión y los objetivos de la

- organización, manifestando el compromiso y la responsabilidad con su equipo y la organización logrando un excelente resultado dentro de ella.
- c) Supervisión: Es la apreciación del trabajador sobre las funciones que desarrollan los superiores en cuanto a la supervisión dentro de las tareas en la que se desempeñan día a día, mejorando la productividad para la organización.
 - d) Comunicación: Es la sensación que percibe el miembro dentro de la organización de cuán coherente, clara, oportuna y precisa es la información sobre el funcionamiento de la institución con respecto a la atención de clientes y/o usuarios de ella misma.
 - e) Condiciones Laborales: Son aquellos elementos psicosociales, materiales y económicos que la organización suministra para el desarrollo oportuno de las actividades encargadas, siendo así que posee disposición para seguir desempeñando las actividades de la mejor manera posible. Al referirse a este factor, no solo se mencionan las remuneraciones económicas, sino los diferentes elementos que se requieren para desarrollar un excelente trabajo, ya que la institución tiene la obligación de brindar el mejor ambiente favoreciendo a la producción y mejora de ella misma.

DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL

a) Condiciones de trabajo

Son las situaciones del ambiente y los entornos en que se realiza el trabajo, sujeto a riesgos, exige guardar la productividad y el rendimiento en sus responsabilidades. Se considera el grado de ajuste de la persona al ambiente y al equipo de trabajo para facilitarle su desempeño. Chiavenato (2015)

b) Productividad

La cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción Robbins y Coulter (2015)

c) Cultura organizacional

Valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que comparten los miembros de la empresa, influyen en la manera en que éstos actúan y distinguen a la organización entre todas las demás. Robbins y Coulter (2015)

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se basa en un tipo de investigación básica, dentro de un estudio descriptivo y correlacional, con una metodología cuantitativa, que retrata y aclara el impacto o la relación entre los factores de estudio en su realidad sustancial. Según Carrasco (2012) que nos menciona que un estudio básico no cuenta con fines de aplicación próxima, ya que esta solo tiene por propósito desarrollar y penetrar en conocimientos científicos que ya existen sobre la realidad, así también, señala que el propósito de investigación lo forman las teorías de la ciencia, estas son las que se examinan para pulir su contenido.

Descriptiva, dado que, se retratará la circunstancia actual de la unidad de estadística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría y lo que necesita para trabajar en su clima laboral y su gestión administrativas. Según Hernandez et al. (2014) El objetivo de una investigación descriptiva es examinar la incidencia de las modalidades o niveles de al menos un factor en una población". Para Tamayo (2012) es descriptiva dado que se utiliza para registrar, describir, interpretar y analizar el proceso de los fenómenos, las conclusiones se basan en el objeto de estudio, ya sea, personas, familias, cosas, siempre se detalla de manera presente

Según Hernandez et al. (2014) el nivel correlacional es un tipo de estudio amplio que busca la conexión entre al menos dos factores de la investigación.

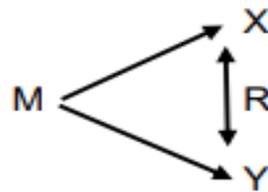
Para el presente trabajo de exploración, se ha pensado en la metodología cuantitativa.

Según Hernandez et al. (2014) la metodología cuantitativa depende de la recolección de información, determinada para probar teorías dependientes de la estimación matemática y la investigación.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación del presente estudio es no experimental. Esto porque no realizará pruebas previamente.

Según Hernandez et al. (2014) “lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos”.



Donde:

M: Muestra constituida por colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría

X: Variable Independiente: Gestión Administrativa

Y: Variable Dependiente: Clima Laboral

R: Es la correlación entre las variables

3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

POBLACIÓN

Para Ñaura Paitán et al. (2018) El paso inicial para hacer un muestreo decente es caracterizar la población o el universo, que se aborda en las actividades medibles con la letra mayúscula (N). El universo en la investigación regular es la disposición de elementos, realidades, ocasiones que se concentrarán con los diferentes métodos que se examinan.

El número de la población en este estudio serán los 40 colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, estos datos fueron extraídos a partir de la información obtenida del área de recursos humanos.

MUESTRA

La muestra será igualitaria a la población es decir que está constituida por 40 colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría. Empleándose la población muestral.

MUESTREO

En este estudio se utilizará un muestreo no probabilístico de carácter por conveniencia.

Según Otzen y Manterola (2017) permite elegir ejemplos que estén disponibles y dispuestos a ser incluidos. Esto se basa en la facilidad de acceso de los sujetos y su proximidad al investigador. El presente estudio explorará los criterios de inclusión y exclusión a partir de una muestra de 40 colaboradores.

Criterios de inclusión

- a) Personas que estén dispuestas a colaborar contestando las preguntas del cuestionario.
- b) Personas que se encuentren dentro de la institución.
- c) Colaboradores administrativos.

Criterios de exclusión

- a) Personas que no estén dispuestas a colaborar contestando las preguntas del cuestionario.
- b) Personas que no se encuentren en la institución al momento de realizar la encuesta.
- c) Personas mayores a 65 años.

3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Este estudio se fundamentará en la técnica inductiva-deductiva para diseccionar exhaustivamente la información y los datos identificados con la investigación. Según Bernal (2010) expresa que el método inductivo - deductivo es una técnica de derivación que depende de la racionalidad y estudia realidades concretas, es decir, es deductiva por el hecho de que en un sentido parte de lo general a lo específico, e inductiva en el sentido contrario ya que va de lo específico a lo general.

TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el presente estudio se aplicará como técnica la encuesta. Según Grasso (2016) La encuesta es una técnica de estudio significativo, es decir, la encuesta es una estrategia que nos permite investigar cuestiones que son emocionales y simultáneamente obtener datos de un número impresionante de individuos. De esta manera, por ejemplo, hace posible investigar la valoración general y las cualidades que ganan en un público general, temas de lógica importancia y trascendencia en los órdenes sociales justos.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario: Se diseñará un cuestionario por variable y las preguntas corresponderán a sus propios indicadores con diferentes alternativas en escala de Likert que será aplicado a los trabajadores determinados en la muestra.

3.4. PROCESAMIENTO DE DATOS

La información adquirida a través del uso de los procedimientos e instrumentos demostrados anteriormente, utilizando los colaboradores previamente referenciados, los resultados serán solicitados y clasificados para ser desglosados a través de estadística descriptivas, utilizando tablas de frecuencias y gráficos, para tener la opción de descifrar suficientemente el efecto posterior de cada una de las preguntas, para lo cual se utilizará el programa estadístico SPSS 25. Asimismo, para constatar las hipótesis, se plantearán hipótesis (Hipótesis Nula o Hipótesis Alterna), utilizando la relación como medida de prueba. El verificar las hipótesis nos permitirá tener la premisa de la relación entre gestión administrativa y clima laboral.

3.5. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Tabla 1: Análisis de fiabilidad de la variable Gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,801	40

A través de la prueba de confiabilidad mediante el método de valor de Alfa de Cronbach se puede demostrar que la variable Gestión Administrativa, tiene un valor estimado de 0,801 por lo que es alto, y puede ser utilizado para continuar con la investigación.

Tabla 2: Análisis de fiabilidad de la variable Clima Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,739	40

A través de la prueba de confiabilidad mediante el método de valor de Alfa de Cronbach se puede demostrar que la variable Clima laboral, tiene un valor estimado de 0,739 por lo que es alto, y puede ser utilizado para continuar con la investigación.

3.6. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

H1: Existe relación entre gestión administrativa y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023

H0: No existe relación entre gestión administrativa y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.

HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Hi1: Existe relación entre planificación y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.

Hi2: Existe relación entre organización y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.

Hi3: Existe relación entre Dirección y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.

Hi4: Existe relación entre Control y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.

3.7. VARIABLES

Variable independiente: Gestión Administrativa (Ordinal)

Variable dependiente: Clima laboral (ordinal)

3.8. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Para Delgado y ventura (2008) La gestión administrativa es un conjunto de actividades orientadas a la consecución de los objetivos de una organización; a través de la satisfacción y el uso idóneo del procedimiento administrativo: organizar, planificar, controlar y dirigir.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

La gestión administrativa se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 12 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 40 colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.

Tabla 3: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Planificación	Documentación actualizada	
	Participación activa	1,2,3
	Conocimientos	
Organización	Estructura organizativa	
	Comunicación	4,5,6
	Distribución adecuada	
Dirección	Liderazgo	
	Motivación	7,8,9
	Trabajo en equipo	
Control	Supervisión	
	Determinación de metas	10,11,12
	Evaluación de desempeño	

Fuente: Cuestionario

VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Según Ibarra y Garcia (2015) El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizado, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

El clima laboral se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 9 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 40 colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.

Tabla 4: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Clima Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Condiciones de trabajo	Ambiente	
	Equipo	13,14,15
Productividad	Desempeño	
	Eficiencia	
	Eficacia	16,17,18
	Efectividad	
Cultura organizacional	Valores	
	Empoderamiento	19,20,21
	Formación	

Fuente: Cuestionario

IV. RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 5: Nivel de frecuencia de la variable independiente Gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	30	75%
Medio	10	25%
Bajo	0	0%
Total	40	100%

Descripción:

Según la tabla 5 indica que, 30 de los 40 colaboradores administrativos encuestados en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, reflejado en el 75% del total de la muestra cree que el nivel de Gestión Administrativa es alto. Por el contrario, sólo 10 personas (25% de la muestra) perciben que la Gestión Administrativa es de nivel medio. Nadie informó de que la Gestión Administrativa es bajo.

Tabla 6: Nivel de frecuencia de la dimensión Planificación

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	29	72.5%
Medio	11	27.5%
Bajo	0	0%
Total	40	100%

Descripción:

Según la tabla 6 indica que, 29 de los 40 colaboradores administrativos encuestados en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, reflejado en el 72.5% del total de la muestra cree que el nivel de la dimensión Planificación es alto. Por el contrario, sólo 11 personas (27.5% de la muestra) perciben que la dimensión Planificación es de nivel medio. Nadie afirmó que la Planificación era baja.

Tabla 7: Nivel de frecuencia de la dimensión Organización

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	65%
Medio	14	35%
Bajo	0	0%
Total	40	100%

Descripción:

Según la tabla 7 indica que, 26 de los 40 colaboradores administrativos encuestados en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, reflejado en el 65% del total de la muestra cree que el nivel de la dimensión Organización es alto. Por otro lado, sólo 14 personas (35% de la muestra) perciben que la dimensión Organización es de nivel medio. Nadie informó de que la dimensión Organización era baja.

Tabla 8: Nivel de frecuencia de la dimensión Dirección

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	30	75%
Medio	10	25%
Bajo	0	0%
Total	40	100%

Descripción:

Según la tabla 8 indica que, 30 de los 40 colaboradores administrativos encuestados en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, reflejado en el 75% del total de la muestra, cree que el nivel de la dimensión Dirección es alto. Por otra parte, sólo 10 personas (25% de la muestra) perciben que la dimensión Dirección es de nivel medio. Nadie confirmó que la dimensión Dirección es baja.

Tabla 9: Nivel de frecuencia de la dimensión Control

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	55%
Medio	18	45%
Bajo	0	0%
Total	40	100%

Descripción:

Según la tabla 9 indica que, 22 de los 40 colaboradores administrativos encuestados en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, reflejado en el 55% del total de la muestra, cree que el nivel de la dimensión control es alto. Por otro lado, sólo 18 personas (45% de la muestra) perciben que la dimensión control es de nivel medio. Nadie confirmó que la dimensión control era baja.

Tabla 10: Nivel de frecuencia de la variable dependiente Clima Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	33	82.5%
Medio	7	17.5%
Bajo	0	0%
Total	40	100%

Descripción:

Según la tabla 10 indica que, 33 de los 40 colaboradores administrativos encuestados en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, reflejados en el 82.5% del total de la muestra, cree que el nivel de la variable Clima Laboral es alto. Por otro parte, sólo 7 personas (17.5% de la muestra) perciben que el Clima Laboral es de nivel medio. Nadie afirma que la variable Clima Laboral es baja.

Tabla 11: Nivel de frecuencia de la dimensión Condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	65%
Medio	14	35%
Bajo	0	0%
Total	40	100%

Descripción:

Según la tabla 11 indica que, 26 de los 40 colaboradores administrativos encuestados en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, reflejados en el 65% del total de la muestra, cree que el nivel de la dimensión Condiciones de trabajo es alto. Por otro parte, sólo 14 personas (35% de la muestra) perciben que la dimensión Condiciones de trabajo es de nivel medio. Nadie afirma que la dimensión Condiciones de trabajo es baja.

Tabla 12: Nivel de frecuencia de la dimensión Productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	31	77.5%
Medio	9	22.5%
Bajo	0	0%
Total	40	100%

Descripción:

Según la tabla 12 indica que, 31 de los 40 colaboradores administrativos encuestados en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, reflejados en el 77.5% del total de la muestra, cree que el nivel de la dimensión Productividad es alto. Por otro parte, sólo 9 personas (22.5% de la muestra) perciben que la dimensión Productividad es de nivel medio. Nadie afirma que la dimensión Productividad es baja.

Tabla 13: Nivel de frecuencia de la dimensión Cultura Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	52.5%
Medio	19	47.5%
Bajo	0	0%
Total	40	100%

Descripción:

Según la tabla 13 indica que, 21 de los 40 colaboradores administrativos encuestados en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, reflejados en el 52.5% del total de la muestra, cree que el nivel de la dimensión Cultura Organizacional es alto. Por otro parte, sólo 19 personas (47.5% de la muestra) perciben que la dimensión Cultura Organizacional es de nivel medio. Nadie afirma que la dimensión Cultura Organizacional es baja.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD Y CORRELACIÓN**Tabla 14: Prueba de normalidad Shapiro - wilk a los datos sobre Gestión Administrativa, Clima Laboral y Dimensiones**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,958	40	,138
Planificación	,918	40	,007
Organización	,935	40	,024
Dirección	,866	40	,000
Control	,866	40	,000
Condiciones de trabajo	,919	40	,007
Productividad	,941	40	,038
Cultura Organizacional	,931	40	,017
Clima Laboral	,950	40	,076

Descripción

Los datos de la tabla 14 muestran valores de $P > 0,05$, lo que implica que se ajusta a una distribución normal. Por lo tanto, se utilizó la prueba de correlación de Pearson para las muestras dependientes para llevar a cabo nuestra prueba de hipótesis. Además, existen valores donde la probabilidad (P) es menor que 0,05, lo que sugiere una desviación de una distribución normal. Cuando se enfrentan a estas situaciones, evaluaremos nuestras hipótesis utilizando la prueba de correlación de Spearman.

Se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra de menos de 50 personas, en esta investigación solo se consideró a 40 colaboradores administrativos del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría.

Tabla 15: Prueba de correlación entre Gestión Administrativa y Clima Laboral

		Clima Laboral
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,698**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

Descripción

Al comparar los resultados de las hipótesis, la tabla 15 establece la existencia de una relación entre el clima laboral y la gestión administrativa; la evidencia estadística apoya la aceptación de la hipótesis afirmativa y el rechazo de la hipótesis nula, indicando que las dos tienen una relación positiva. Con un valor de R de Pearson de 0,698, se demuestra una correlación de alto nivel y positiva.

Tabla 16: Prueba de correlación entre Planificación y Clima Laboral

		Clima Laboral
Planificación	Correlación de Spearman	,506**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	40

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

Descripción

Al comparar los resultados de las hipótesis, la tabla 16 establece la existencia de una relación entre la dimensión Planificación y la variable Clima Laboral; la evidencia estadística apoya la aceptación de la hipótesis afirmativa y el rechazo de la hipótesis nula, indicando que las dos tienen una relación positiva. Con un valor de Rho de Spearman de 0,506, se demuestra una correlación de nivel Moderado y positiva.

Tabla 17: Prueba de correlación entre Organización y Clima Laboral

		Clima Laboral
Organización	Correlación de Spearman	,456**
	Sig. (bilateral)	,003
	N	40

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

Descripción

Al comparar los resultados de las hipótesis, la tabla 17 establece la existencia de una relación entre la dimensión Organización y la variable Clima Laboral; la evidencia estadística apoya la aceptación de la hipótesis afirmativa y el rechazo de la hipótesis nula, indicando que las dos tienen una relación positiva. Con un valor de Rho de Spearman de 0,456, se demuestra una correlación de nivel Moderado y positiva.

Tabla 18: Prueba de correlación entre Dirección y Clima Laboral

		Clima Laboral
Dirección	Correlación de Spearman	,565**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

Descripción

Al comparar los resultados de las hipótesis, la tabla 18 establece la existencia de una relación entre la dimensión Dirección y la variable Clima Laboral; la evidencia estadística apoya la aceptación de la hipótesis afirmativa y el rechazo de la hipótesis nula, indicando que las dos tienen una relación positiva. Con un valor de Rho de Spearman de 0,565, se demuestra una correlación de nivel Moderado y positiva.

Tabla 19: Prueba de correlación entre Control y Clima Laboral

		Clima Laboral
Control	Correlación de Spearman	,516**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	40

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

Descripción

Al comparar los resultados de las hipótesis, la tabla 19 establece la existencia de una relación entre la dimensión Control y la variable Clima Laboral; la evidencia estadística apoya la aceptación de la hipótesis afirmativa y el rechazo de la hipótesis nula, indicando que las dos tienen una relación positiva. Con un valor de Rho de Spearman de 0,516, se demuestra una correlación de nivel Moderado y positiva.

4.3. DISCUSIÓN

La discusión del estudio de investigación se centró en torno a la comparación de estudios anteriores realizados en tesis, artículos científicos o literatura relacionada sobre el tema de la gestión administrativa y el clima laboral. Esto se logró mediante el procesamiento de información utilizando el software SPSS V25 y utilizando estadísticas descriptivas para obtener resultados contrastantes tanto para hipótesis generales como específicas.

Para el objetivo general: El trabajo de campo ha validado efectivamente el objetivo de la investigación, que consistía en determinar el nivel de relación entre la gestión

administrativa y el clima laboral en el personal administrativo del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría. Al contrastar la hipótesis general con un nivel de significancia alfa de 0,00 y el resultado obtenido de la prueba R paramétrica de Pearson ($r = 0,698$), pudimos demostrar estadísticamente que la gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría están significativamente relacionados con un grado Alto. Estos resultados se asemejan con el estudio realizado por Mogollon (2019) en donde concluye que Según los resultados de la encuesta, el 43% (27 empleados) de los trabajadores perciben una gestión administrativa regular y un clima organizativo regular. La razón por la que esta proporción de trabajadores no percibe una gestión administrativa favorable o desfavorable es porque no observan el trabajo realizado por los miembros de la organización. Como resultado, no se sienten comprometidos con los objetivos de la institución y no perciben la necesidad de utilizar todos los recursos disponibles. En la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura, se observó una relación directa y significativa ($r_s = 0,64$) entre el clima organizacional y la gestión administrativa en 2019. Los resultados indican una gestión administrativa inadecuada, lo que contribuye a un clima organizativo comparable. Con los resultados se afirma el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa, lo cual da entender que existe relación entre Gestión Administrativa y Clima Laboral que se está dando dentro del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023. Respecto a la Gestión Administrativa cuya opinión de los apreciados nos dice que está en un nivel Alto (30 colaboradores Administrativos) y solo 10 colaboradores mencionan que está en un nivel Medio, de igual forma, para el Clima Laboral, 33 colaboradores administrativos confirman que esta en nivel Alto y solo 7 colaboradores mencionan que está en un nivel Medio.

Para el objetivo específico N°01: El trabajo de campo ha validado efectivamente el objetivo de la investigación, que consistía en describir el nivel de relación entre la Planificación y el clima laboral en el personal administrativo del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría. Al contrastar la hipótesis general con un nivel de significancia alfa de 0,01 y el resultado obtenido de la prueba Rho no paramétrica de Spearman ($r = 0,506$), se pudo demostrar estadísticamente que la Planificación y el clima laboral en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría están significativamente relacionados con un grado Moderado. Estos resultados se

asemejan con el estudio realizado Bejar y Coloma (2021) los autores concluyen que existe una correlación entre la Planificación y el Clima Laboral que es tanto positiva como estadísticamente significativa. La afirmación de que las dos variables están moderadamente correlacionadas está respaldada por el coeficiente de correlación de Spearman de 0,461, lo que indica una correlación positiva. Por consiguiente, en un esfuerzo por mejorar las actividades financieras y operacionales de la organización, el autor sugiere que la organización de investigación patrocine seminarios centrados en la planificación de la gestión, durante los cuales el personal puede discernir sus necesidades primarias y, por lo tanto, participar más activamente. Además, se sugiere que se mantenga el clima laboral, ya que esto promoverá una estructura adecuada basada en la coordinación y agregación de los recursos físicos, financieros y humanos de información que son vitales para alcanzar los objetivos. Con los resultados se afirma el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa, lo cual da entender que existe relación entre Planificación y Clima Laboral que se está dando dentro del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023. Respecto a la Planificación cuya opinión de los apreciados nos dice que está en un nivel Alto (29 colaboradores Administrativos) y solo 11 colaboradores mencionan que está en un nivel Medio.

Para el objetivo específico N° 02: El trabajo de campo ha validado efectivamente el objetivo de la investigación, que consistía en identificar el nivel de relación entre la Organización y el clima laboral en el personal administrativo del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría. Al contrastar la hipótesis general con un nivel de significancia alfa de 0,03 y el resultado obtenido de la prueba Rho no paramétrica de Spearman ($r = 0,456$), se pudo demostrar estadísticamente que la Organización y el clima laboral en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría están significativamente relacionados con un grado Moderado. Estos resultados concuerdan con la investigación de Ascencio (2022) el autor concluye que, se identificó una asociación moderada entre el Clima Laboral y la Organización, como indica un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,636 y un nivel de significancia inferior a 0.05. Se establece que un entorno de trabajo favorable dentro de la institución resultará de una organización competente. Se recomienda que el director promueva la planificación de seminarios educativos o programas de capacitación para todos los colaboradores, que proporcionarían información

exhaustiva sobre el horario de trabajo anual y las estrategias para alcanzar los objetivos institucionales de esta manera. De la misma manera, el autor propone que el promotor del programa de la institución educativa establezca un plan de seguimiento que le permita supervisar el progreso de las actividades de conformidad con el calendario predeterminado. Posteriormente, convocaría una reunión con sus colaboradores para comunicar cualquier retroceso y buscar vías de mejora. Con los resultados se afirma el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa, lo cual da entender que existe relación entre Organización y Clima Laboral que se está dando dentro del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023. Respecto a la Organización cuya opinión de los apreciados nos dice que está en un nivel Alto (26 colaboradores Administrativos) y solo 14 colaboradores mencionan que está en un nivel Medio.

Para el objetivo específicos N°03: El trabajo de campo ha validado efectivamente el objetivo de la investigación, que consistía en determinar el nivel de relación entre la Dirección y el clima laboral en el personal administrativo del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría. Al contrastar la hipótesis general con un nivel de significancia alfa de 0,00 y el resultado obtenido de la prueba Rho no paramétrica de Spearman ($r = 0,565$), se puede demostrar estadísticamente que la Dirección y el clima laboral en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría están significativamente relacionados con un grado Moderado. Estos resultados concuerdan con la investigación Vela (2020) cuya investigación realizada en 2017 en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali examinó la correlación entre la gestión y el clima de trabajo. Los resultados del análisis fueron los siguientes: Sobre la base del coeficiente de correlación de Pearson de 0,402 (Moderado - positivo), se puede concluir que la Dirección y el clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali (2017) están significativamente correlacionados con un nivel de fiabilidad del 95%. Una relación que sea efectiva entre la gestión y el entorno de trabajo. Se recomienda que el individuo responsable de la gestión administrativa de la organización considere la gestión del tiempo, las tareas y los objetivos. El tiempo es considerado un elemento del capital intangible debido a su dependencia sustancial en la productividad y el establecimiento de objetivos dentro de períodos de tiempo específicos. Con los resultados se afirma el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

afirmativa, lo cual da entender que existe relación entre Dirección y Clima Laboral que se está dando dentro del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023. Respecto a la Dirección cuya opinión de los apreciados nos dice que está en un nivel Alto (30 colaboradores Administrativos) y solo 10 colaboradores mencionan que está en un nivel Medio.

Para el objetivo específico N°04: El trabajo de campo ha validado efectivamente el objetivo de la investigación, que consistía en comprender el nivel de relación entre el control y el clima laboral en el personal administrativo del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría. Al contrastar la hipótesis general con un nivel de significancia alfa de 0,01 y el resultado obtenido de la prueba Rho no paramétrica de Spearman ($r = 0,516$), se puede demostrar estadísticamente que el control y el clima laboral en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría están significativamente relacionados con un grado Moderado. Estos resultados concuerdan con la investigación Rios (2021) En cuanto a la variable Control, el coeficiente Spearman Rho de 0,709 indica una fuerte correlación positiva. Además, el valor de significancia bilateral de 0.000 ($p < 0,05$) apoya aún más la conclusión de que la variable Control está asociada con el clima organizativo de Del cardavid Construcciones E.I.R.L. en la Región de Ucayali en 2020. Para aumentar la productividad, se sugiere que los controles de entrada y salida de los empleados sean más estrictos; esto se puede lograr mediante el uso de control de horarios, grupos de acceso, áreas permitidas/restrictas, y la garantía de un aumento de la producción de la organización. Con los resultados se afirma el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa, lo cual da entender que existe relación entre Control y Clima Laboral que se está dando dentro del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023. Respecto a la Dirección cuya opinión de los apreciados nos dice que está en un nivel Alto (22 colaboradores Administrativos) y solo 18 colaboradores mencionan que está en un nivel Medio.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral del personal administrativo del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría. La prueba de la hipótesis R de Pearson dio un valor de 0.698** a un nivel de significancia de 0.000, indicando un nivel alto y positivo de relación. Este resultado refuta las hipótesis nulas y apoya la hipótesis de investigación general que se formuló.
2. Se describió la relación entre la planificación y el clima laboral del personal administrativo del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría. La prueba de la hipótesis Rho de Spearman dio un valor de 0.506** a un nivel de significancia de 0.001, indicando un nivel moderado y positivo de relación. Este resultado refuta las hipótesis nulas y apoya la hipótesis de investigación general que se formuló.
3. Se identificó la relación entre la organización y el clima laboral del personal administrativo del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría. La prueba de la hipótesis Rho de Spearman dio un valor de 0.456** a un nivel de significancia de 0.003, indicando un nivel moderado y positivo de relación. Este resultado refuta las hipótesis nulas y apoya la hipótesis de investigación general que se formuló.
4. Se determinó la relación entre la dirección y el clima laboral del personal administrativo del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría. La prueba de la hipótesis Rho de Spearman dio un valor de 0.565** a un nivel de significancia de 0.000, indicando un nivel moderado y positivo de relación. Este resultado refuta las hipótesis nulas y apoya la hipótesis de investigación general que se formuló.
5. Se comprendió la relación entre el control y el clima laboral del personal administrativo del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría. La prueba de la hipótesis Rho de Spearman dio un valor de 0.516** a un nivel de significancia de 0.001, indicando un nivel moderado y positivo de relación. Este resultado refuta las hipótesis nulas y apoya la hipótesis de investigación general que se formuló.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los directivos del JAMO deben realizar una buena gestión administrativa en todas sus áreas que contemple la formulación conjunta de objetivos estratégicos, expuesto durante un clima organizativo positivo, teniendo debidamente en cuenta tanto las vulnerabilidades de la institución como su visión general. Asumiendo el rol de líder en los procesos de gestión.
2. Los empleados deben estar comprometidos a participar en la revisión continua de los documentos de gestión, comenzando con la evaluación práctica de las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de la comunidad, lo que implica establecer objetivos y cursos de acción para su inclusión en los documentos administrativos (como el Plan de Trabajo Anual, PEI Y POI) y otras perspectivas relacionadas con la planificación en la gestión pública.
3. Los gerentes de cada área deben de redefinir sus estructuras orgánicas para difundir las tareas, responsabilidades y estándares a los que deben adherirse todos los empleados del Hospital José Alfredo Mendoza. Esto resultará en una organización más eficiente que tenga en cuenta la adecuada asignación y coordinación de todos los recursos financieros, materiales y humanos.
4. Los gerentes de cada área, a fin de cultivar un ambiente interno positivo, deben motivar a los miembros de la institución para diseñar y aplicar sistemáticamente estrategias que demuestren una comunicación positiva. Esta estrategia debería facilitar el éxito de las tareas asignadas y el logro de los objetivos de la entidad.
5. Los directivos del hospital deben formar un comité que incluya representantes de diferentes áreas del hospital para monitorear y mejorar el clima laboral. Este comité puede actuar como un puente entre los empleados y la administración.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ascencio Nuñez, J. G. (2022). Gestión administrativa y el clima laboral de una institución Educativa Privada, Ate - 2021. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bajaña-Alvarado, N. K., Prieto-López, Y., Bravo-Unda, A. J., & Bonilla-Mora, M. d. (12 de Julio de 2022). Plan de gestión administrativa aplicable en el clima laboral para la obtención de un liderazgo transformacional. *Digital Publisher*, 7(4), 75 - 92. <https://doi.org/0.33386/593>
- Barrera Mejía, V. d. (2022). Clima organizacional y la gestión administrativa de los servidores universitarios. (*Tesis de Titulación*). Universidad técnica de ambato, Ambato, Ecuador.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Colombia: Pearson Educación .
- Bordas Martínez, J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Chile: Universidad Nacional de educación a distancia.
- Brunet, L. (2010). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Francia: Agence D'ARC INC.
- Bustamante Buenaño, M. d. (2021). Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José "La Salle" Latacunga. (*Tesis de Maestría*). Universidad Internacional de Ecuador, Quito, Ecuador.
- Carrasco Diaz, S. (2012). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar un proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Castañeda Malca, Y. d., & Vasquez Gamonal, J. M. (2016). La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo - 2015. (*Tesis de Titulación*). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: MxGraw – Hill/ Interamericana editores.
- Delgado Gonzales, S., & Ena ventura, B. (2008). *Gestion Administrativa del personal*. Madrid: Rustica.
- Flores Guaylupo, C. (2022). Gestión administrativa y productividad laboral en la Unidad de Estadística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría - JAMO -Tumbes, Perú, 2021. (*Tesis de titulación*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Garcia Sanchez, R. J. (2022). Gestion administrativa y clima laboral en las I.E N° 65058 "Libertadores de America" y I.E N° 65092 "Juan Valer Sandoval". (*Tesis de Maestria*). Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú.
- Garcia, C., Vergaray, J., Gutierrez, W., León, F., & León, C. (2021). Gestion administrativa y clima laboral en la municipalidad provincial de Santa, Ancash, peru 2021. *Qualitas*, 48, 102 - 115.
- Grasso, L. (2016). *Encuestas. Elementos para su diseño y analisis* . España: Editor.
- Guerra Muñoz, M. E., Silvera Sarmiento, A., & Saker García, J. (23 de septiembre de 2015). Calidad humana en el clima organizacional: influencia en el gestión de empresas responsables. *Economicas*, 36(2), 113 - 125.
- Hernandez, S., Fernadez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Ibarra Velazquez, L. A., & Garcia Ramirez, M. G. (2015). *Diagnostico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajato*. Mexico: McGraw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. Mexico : McGraw - Hill.
- Medina Bejar, N. F., & Coloma Chavez, M. R. (2021). Gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la gerencia de administración en la

- Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021. (*Tesis de Titulación*).
Universidad Jose Carlos Mariategui, Moquegua.
- Medina Bejar, N. F., & Coloma Chavez, M. R. (2021). Gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la gerencia de administración en la Municipalidad provincial de Islay, Arequipa -2021. (*Tesis de titulación*).
Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú.
- Mogollon Condor, P. W. (2019). Gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019. (*Tesis de Maestría*).
Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión, Huacho.
- Ñaura Paitán, H., Vilela, P., Joseía, J., Romero Delgado, H. E., & Valdivia Dueñas, M. R. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y redacción de tesis*. Bogota : Ediciones de la U.
- Ocampos Guerrero, L. E., & Valencia Concha, S. T. (2016). Gestion administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial ESSALUD - Tumbes, 2016. (*Tesis de Titulación*).
Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Palma, S. (2015). *Escala Clima Laboral*. Lima: CL - SPC.
- Rios Arriaga, J. C. (2021). La gestión administrativa y el clima organizacional en la empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L Región Ucayali, año 2020. (*Tesis de Maestría*).
Universidad Alas Peruanas, Ucayali.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2015). *Administración* (Decimoquinta ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Roncal Aldaz, D. E. (Junio de 2020). Clima Laboral y Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP). *Ciencia e investigación en Defensa CAEN*, 1(3), 20 - 30.
- Ruiz, G. (23 de agosto de 2019). *Gestion institucional: Conceptos introductorios*. Educ.ar Portal: <https://www.educ.ar/recursos/91901/gestion-institucional-conceptos-introductorios>

- Salas de Gonzalez, M., & Gomez, M. (18 de Mayo de 2017). Inteligencia emocional del gerente educativo y clima laboral en escuelas Bolivarianas Venezolanas. *Koinonia*, 3(5), 10 - 26.
- Silva Lopez, J. L., & Martinez Melgar, M. M. (2016). Gestión administrativa y la toma de decisiones en la Municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, 2016. (*Tesis de Titulación*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Tamayo Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación científica*. Mexico: Limusa S.A.
- Ugarte, P. (12 de Diciembre de 2020). Empresas sanas, trabajadores saludables. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia-empresas-sanas-trabajadoressaludables-87499.aspx>
- Universia. (15 de Marzo de 2019). *Clima laboral, las ventajas de trabajar en un ambiente grato*. Universia: <https://www.universia.net/cl/actualidad/empleo/clima-laboral-ventajas-trabajar-ambiente-grato-1016826.html>
- Vásquez Limay, M. J. (2021). Gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Vasquez Marchan, E. M., Orozco Vilema, G. E., Leon Caceres, F. M., & Chiriboga Posligua, M. F. (2016). Relación entre gestión administrativa y clima laboral en la institución educativa “Vicente Ramón Roca” Guayaquil -Ecuador, 2016. *Sinergias Educativas*, 2(36), 84 - 101.
- Vela Ramirez, M. d. (2020). Gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de trabajo y promoción del empleo de ucayali, 2017. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa.
- Yacila Mendoza, G. E. (2022). Gestión administrativa y su influencia sobre la productividad laboral en colaboradores, Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022. (*Tesis de Titulación*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable		Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente	Gestión Administrativa	Para Delgado y ventura (2008) La gestión administrativa es un conjunto de actividades orientadas a la consecución de los objetivos de una organización; a través de la satisfacción y el uso idóneo del procedimiento administrativo: organizar, planificar, controlar y dirigir.	La gestión administrativa se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 12 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 40 colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.	Planificación	Documentación actualizada	1,2,3
					Participación activa	
					Conocimientos	
				Organización	Estructura organizativa	4,5,6
					Comunicación	
					Distribución adecuada	
				Dirección	Liderazgo	7,8,9
					Motivación	
					Trabajo en equipo	
				Control	Supervisión	10,11,12
					Determinación de metas	
					Evaluación de desempeño	

Variable		Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Dependiente	Clima laboral	Según Ibarra y Garcia (2015) El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizado, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.	El clima laboral se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 9 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 40 colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.	Condiciones de trabajo	Ambiente	13,14,15
					Equipo	
					Desempeño	
				Productividad	Eficiencia	16,17,18
					Eficacia	
					Efectividad	
				Cultura organizacional	Valores	19,20,21
					Empoderamiento	
					Formación	

<p>Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es el nivel de relación de control y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023?</p>	<p>c. Determinar el nivel de relación de dirección y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.</p> <p>d. Comprender el nivel de relación de control y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.</p>	<p>Hi3: Existe relación entre Dirección y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.</p> <p>Hi4: Existe relación entre Control y clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.</p>		
--	---	---	--	--

Anexo 3: Cuestionario para evaluar la relación entre Gestión administrativa y clima laboral

Estimado (a) Participante:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información de la relación entre gestión administrativa y clima laboral en los colaboradores del Hospital Jose Alfredo Mendoza Olavarria, Tumbes, 2023.

La información se utilizará para un trabajo de investigación; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicho estudio. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta entidad.

Indicación:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero que considere conveniente según la escala que se propone; cuyo orden consiste en:

1=Nunca	2=Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------------	---------------------	-------------------	------------------------	-------------------

N°	ítems	1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN						
1	¿La entidad mantiene un buen sistema para gestionar sus documentos?					
2	¿Se suele utilizar los recursos que dispone la entidad de manera adecuada?					
3	¿La entidad fomenta entre todos sus colaboradores la participación activa?					
ORGANIZACIÓN						
4	¿La entidad posee una estructura adecuada en base a la especialidad de sus colaboradores?					
5	¿La entidad mantiene una comunicación fluida con todos sus colaboradores?					
6	¿Se da en la organización igualdad de condiciones entre sus colaboradores para el desarrollo de sus actividades?					

DIRECCIÓN					
7	¿La entidad implementa sistemas de motivación referentes al logro de los objetivos propuesto?				
8	¿La entidad capacita a sus colaboradores para que obtengan la capacidad de liderar?				
9	¿La entidad fomenta el trabajo en equipo para la realización de las metas y objetivos organizacionales?				
CONTROL					
10	¿La entidad suele supervisar las actividades de manera constante?				
11	¿La entidad aplica estándares de evaluación aplicando un criterio justo?				
12	¿Los objetivos determinados por parte de la entidad son los adecuados?				
CONDICIONES DE TRABAJO					
13	¿El ambiente donde desempeña sus labores es el recomendado?				
14	¿La empresa facilita todos los equipos necesarios para realizar el trabajo asignado?				
15	¿El desempeño de la organización facilita el cumplimiento de las tareas?				
PRODUCTIVIDAD					
16	¿Los materiales e insumos son aprovechados al máximo en la empresa??				
17	¿Se cumplen las metas establecidas por la entidad??				
18	¿Considera que la empresa suele brindar una atención personalizada a todos sus usuarios?				
CULTURA ORGANIZACIONAL					
19	¿En la empresa se practican los valores de la cultura organizacional?				
20	¿Su ambiente laboral lo motiva a desempeñarse productivamente??				
21	¿Los servicios realizados por la empresa son oportunos?				

Anexo 4: Validación de juicios de expertos

Constancia de validación

Yo, **JESÚS MERINO VELÁSQUEZ** con DNI **00240035** Doctor en **Ciencias Económicas** de Profesión **Administrador** desempeñándose actualmente como **Docente** en **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario Gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarria, Tumbes, 2023.	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de **Tumbes** el 26 de Marzo del 2024.

Dr. **Jesús Merino Velásquez**

DNI: **00240035**

Especialidad: **Administrador**

E – Mail: **JMERINOV@UNTUMBES.EDU.PE**



Firma

“Gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023”

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Aspectos de evaluación																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																76					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																76					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																76					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																76					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																76					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																76					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																76					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																76					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																76					

Tumbes, 26 de Marzo del 2024



Dr. Jesús Merino Velásquez
DNI: 00240035
CELULAR: 949674679

Constancia de validación

Yo. **RAÚL ALFREDO SÁNCHEZ ANCAJIMA** con DNI **40834005** Doctor en **MATEMÁTICA** de Profesión **MATEMÁTICO** desempeñándose actualmente como **Docente en Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario: Gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

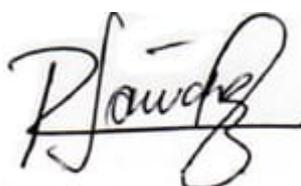
Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de **Tumbes** el 27 de marzo del 2024.

Dr. Raúl Alfredo Sánchez Ancajima

DNI: **40834005**

Especialidad: **Matemático**

E – Mail: **RSANCHEZA@UNTUMBES.EDU.PE**



Firma

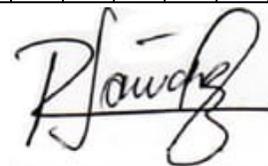
“Gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023”

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Aspectos de evaluación																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																76					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																76					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																76					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																76					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																76					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																76					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																76					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																76					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																76					

Tumbes, 27 de Marzo del 2024



Dr. Raúl Alfredo Sánchez Ancajima
DNI: 00240035
CELULAR:949673679

Constancia de validación

Yo. **RUBEN EDGARDO INFANTE CARRILLO** con DNI **42734687** Magister en **GESTIÓN PÚBLICA** de Profesión **ADMINISTRADOR** desempeñándose actualmente como **Docente** en **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario: Gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023.	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de **Tumbes** el 26 de Agosto del 2024.

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo

DNI: **42734687**

Especialidad: **Administrador**

E – Mail: **RINFANTEC@UNTUMBES.EDU.PE**



Firma

“Gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023”

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Aspectos de evaluación																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																76					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																76					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																76					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																76					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																76					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																76					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																76					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																76					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																76					

Tumbes, 26 de Agosto del 2024



Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
DNI: 42734687
CELULAR: 932 394 209