

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE
LA RED DE SALUD CAÑETE YAUYOS, PERIÓDO 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

BACH. JOSÉ JESÚS RIVADENEYRA BENAVENTE

ASESOR

DR. FILIBERTO FERNANDO OCHOA PAREDES

ORCID: 0000-0001-8343-9008

Cañete - Perú

2023



Firmado digitalmente por:
LUJAN MINAYA Julio Cesar
FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 06/10/2023 09:19:00-0500

Dr. Julio Cesar Luján Minaya
Presidente
Jurado evaluador



Firmado digitalmente por:
WU MATTA JULIO FIR
06767672 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/10/2023 07:38:09-0500

Mg. Julio Wu Matta
Secretario
Jurado evaluador



Firmado digitalmente por:
RIOS RIOS Segundo
Waldemar FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/10/2023 11:31:21-0500

Dr. Segundo Waldemar Rios Rios
Vocal
Jurado evaluador



Firmado digitalmente por:
OCHOA PAREDES Filiberto
Fernando FIR 07356267 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 07/11/2023 12:14:25-0500

Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes
Asesor

DEDICATORIA

A mi Dios y mi Virgen de Fátima, a mi hijo Ignacio Rivadeneyra, a mis padres Ana y Carlos, a mis queridas abuelas y a mis ángeles que desde el cielo me guiaron para llegar a mis metas trazadas.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, dar gracias a Dios y a la Virgen por darnos la vida y la salud y siempre estar presente día a día en mí andar.

A mis padres Ana y Carlos que siempre me apoyaron en mi carrera universitaria y siempre quisieron lo mejor para mí, igualmente para mi hermana que a pesar de su corta edad, siempre está dándome su cariño en los momentos difíciles.

A mis abuelas que hoy las tengo con vida y salud, a mi querido hijo Ignacio que es mi motor y motivo para seguir adelante y ser mi mayor inspiración.

INDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iii
Indice.....	iv
Lista de tablas.....	vi
Lista de figuras.....	viii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema General.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación.....	4
1.5 Delimitación de la investigación.....	5
1.5.1 Delimitación teórica.....	5
1.5.2 Delimitación temporal.....	5
1.5.3 Delimitación espacial.....	5
II MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO.....	6
2.1 Marco teórico.....	6
2.1.1 Variable 1.....	6
A. Definición.....	6
B. Dimensiones.....	7
C. Indicadores.....	7
D. Teorías.....	7
2.1.2 Variable 2.....	10
A. Definición.....	10
B. Dimensiones.....	11
C. Indicadores.....	11
D. Teorías.....	11

2.2 Antecedentes	15
A. Antecedentes nacionales	15
B. Antecedentes internacionales	19
2.3 Definición de términos básicos	21
III: HIPOTESIS Y VARIABLES	29
3.1 Hipótesis	29
3.1.1 Hipótesis general	29
3.1.2 Hipótesis específicas	29
3.2 Definición conceptual de las variables	29
3.3 Operacionalización de las variables	31
IV: DISEÑO METODOLOGICO	33
4.1 Tipo de investigación	33
4.2 Diseño de investigación	33
4.3 Método de investigación	33
4.4 Población y muestra	33
4.5 Lugar de estudio	33
4.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	33
4.7 Análisis y procesamientos de datos	34
V: RESULTADOS	35
VI: DISCUSION DE RESULTADOS	62
VII: CONCLUSIONES	65
VIII: RECOMENDACIONES	66
IX: REFERENCIAS	67
X: ANEXOS	70

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable independiente.....	31
Tabla 2. Operacionalización de variable dependiente.....	32
Tabla 3. Validez de cuestionario... ..	34
Tabla 4. Alfa de Cronbach... ..	34
Tabla 5. ¿Para usted, existe una plena confianza entre las diferentes áreas administrativas de la Red de salud?	35
Tabla 6. ¿Usted aprecia una sensación de bienestar con respecto a su área o puesto de trabajo?.....	36
Tabla 7. ¿Las condiciones laborales son buenas la cual permite el buen desarrollo de las actividades diarias?	37
Tabla 8. ¿Se ejecutan normas y valores que favorecen en la adecuada organización del trabajo?.....	38
Tabla 9. ¿La Red de Salud Cañete Yauyos le brinda oportunidades para que su persona crezca personal y profesionalmente?.....	39
Tabla 10. ¿Piensa usted que los procesos que se ejecutan en la organización facilitan el logro de los objetivos?	40
Tabla 11. ¿Mantiene usted una adecuada comunicación y empatía con sus compañeros de trabajo?.....	41
Tabla 12. ¿Cuándo necesita información de otras dependencias lo puede conseguir fácilmente?	42
Tabla 13. ¿Su jefe inmediato se preocupa por contribuir a crear un ambiente laboral agradable?.....	43
Tabla 14. ¿Se considera comprometido (a) con la institución?.....	44

Tabla 15. ¿La Red de salud Cañete Yauyos da a conocer las Políticas institucionales?	45
Tabla 16. ¿Los Presupuestos están alineados en función a las metas y objetivos?	46
Tabla 17. ¿Los Puestos de trabajo son designados y ocupados en función de las competencias de los colaboradores?.....	47
Tabla 18. ¿Se ejecuta el trabajo en equipo para traer consigo soluciones ante los diversos problemas laborales?.....	48
Tabla 19. ¿Es política de la empresa la capacitación de sus colaboradores?	49
Tabla 20. ¿Se desarrollan procesos de verificación y revisión de los procesos internos?	50
Tabla 21. ¿Se realizan procesos de auditoria cada cierto tiempo?	51
Tabla 22. ¿Se ejecuta la constante evaluación de las actividades para corroborar el cumplimiento de las metas?.....	52
Tabla 23. ¿La Red de salud Cañete Yauyos cuenta con el manual de organización y funciones y se trabaja en función a ello?.....	53
Tabla 24. ¿Los Jefes y/o encargados de las diferentes áreas desarrollan dotes de Liderazgo?.....	54
Tabla 25. Análisis descriptivo de las variable independiente.....	55
Tabla 26. Análisis descriptivo de las variable dependiente.....	56
Tabla 27. Correlaciones de variables	57
Tabla 28. Correlaciones de la hipótesis especifica 1.....	58
Tabla 29. Correlaciones de la hipótesis especifica 2.....	59

Tabla 30. Correlaciones de la hipótesis específica 3.....	60
---	----

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. ¿Para usted, existe una plena confianza entre las diferentes áreas administrativas de la Red de salud?	35
Figura 2. Usted aprecia una sensación de bienestar con respecto a su área o puesto de trabajo?.....	36
Figura 3. ¿Las condiciones laborales son buenas la cual permite el buen desarrollo de las actividades diarias?	37
Figura 4. ¿Se ejecutan normas y valores que favorecen en la adecuada organización del trabajo?.....	38
Figura 5. ¿La Red de Salud Cañete Yauyos le brinda oportunidades para que su persona crezca personal y profesionalmente?.....	39
Figura 6. ¿Piensa usted que los procesos que se ejecutan en la organización facilitan el logro de los objetivos?.....	40
Figura 7. ¿Mantiene usted una adecuada comunicación y empatía con sus compañeros de trabajo?.....	41
Figura 8. ¿Cuándo necesita información de otras dependencias lo puede conseguir fácilmente?	42
Figura 9. ¿Su jefe inmediato se preocupa por contribuir a crear un ambiente laboral agradable?.....	43
Figura 10. ¿Se considera comprometido (a) con la institución?.....	44
Figura 11. ¿La Red de salud Cañete Yauyos da a conocer las Políticas institucionales?	45
Figura 12. ¿Los Presupuestos están alineados en función a las metas y objetivos?	46

Figura 13. ¿Los Puestos de trabajo son designados y ocupados en función de las competencias de los colaboradores?.....	47
Figura 14. ¿Se ejecuta el trabajo en equipo para traer consigo soluciones ante los diversos problemas laborales?.....	48
Figura 15. ¿Es política de la empresa la capacitación de sus colaboradores?.....	49
Figura 16. ¿Se desarrollan procesos de verificación y revisión de los procesos internos?	50
Figura 17. ¿Se realizan procesos de auditoria cada cierto tiempo?	51
Figura 18. ¿Se ejecuta la constante evaluación de las actividades para corroborar el cumplimiento de las metas?	52
Figura 19. ¿La Red de salud Cañete Yauyos cuenta con el manual de organización y funciones y se trabaja en función a ello?.....	53
Figura 20. ¿Los Jefes y/o encargados de las diferentes áreas desarrollan dotes de Liderazgo?.....	54
Figura 21. Análisis descriptivo de la variable independiente	55
Figura 22. Análisis descriptivo de la variable independiente	56

RESUMEN

La finalidad del presente trabajo de investigación fue deslindar el grado de influencia que existía entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019. El tipo de investigación fue aplicada, con enfoque cuantitativo, no experimental, método explicativo, transversal, en cuanto a la encuesta y el cuestionario fue la técnica y el instrumento fue validado por expertos y a la vez confiable. La población fue de 50 trabajadores de la Red de Salud. Los resultados obtenidos mediante la presente investigación fue que existe influencia favorable del clima organizacional en la gestión administrativa en los trabajadores que laboran en las diferentes áreas de la red de salud Cañete Yauyos/.

Palabras claves: clima organizacional, gestión administrativa, Red de Salud

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the level of relationship that exists between the organizational climate and administrative management in the Cañete Yauyos Health Network, period. The type of research was applied, qualitative, non-experimental approach, descriptive, correlational, cross-sectional method, in terms of the survey and the questionnaire was the technique and the instrument was validated by experts and at the same time reliable. The population was 50 employees of the Health Network. The results obtained through the present investigation were that there is a favorable incidence of the organizational climate in the administrative management in terms of the workers who work in the different areas of the Cañete Yauyos health network, in terms of the administrative area.

Keywords: organizational climate, administrative management.

INTRODUCCION

La presente investigación titulada “Clima organizacional en la gestión administrativa de la red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019”, tuvo como principal objetivo poder determinar si el clima organizacional influye en la gestión administrativa de la red de salud Cañete Yauyos.

Para una mejor apreciación el plan de tesis se aprobó con la Resolución de Comisión Organizadora N° 065-2021-UNDC, de la Universidad de Cañete.

El presente trabajo se desarrolló en cinco capítulos, indicando que en el

Capítulo I, Se señala a los aspectos generales, describiendo la realidad problemática, la formulación del problema citando a autores internacionales, nacionales y artículos científicos, luego se da a conocer los problemas, objetivos, hipótesis y la justificación respectivamente.

Capítulo II, Describimos las variables con artículos y tesis científicas, así mismo se definen conceptos claves.

Capítulo III, Está estructurado por el marco metodológico detallando la hipótesis general y específica, así mismo la definición conceptual de las variables y su operacionalización.

Capítulo IV, se hace referencia al diseño metodológico de la investigación.

Capítulo V, se especifican los resultados procesados.

Capítulo VI, se indica la discusión de los resultados procesados.

Capitulo VII, se especifica las conclusiones de la investigación.

Capitulo VIII, se da a conocer las recomendaciones de la investigación.

Capitulo IX, se detalla las referencias bibliográficas.

Capitulo X, se indica los anexos.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El problema se concibe desde el momento que incursiono en las prácticas pre profesionales en la Red de Salud Cañete Yauyos, es por eso que me enfoque en esta entidad a ejecutar dicho proyecto de investigación.

Como sabemos hoy en día el clima organizacional cumple un papel muy importante en las entidades ya que podemos mencionar a la comunicación eficaz de los colaboradores y así poder llegar al punto deseado que viene a hacer la correcta gestión administrativa, ya que como sabemos toda organización que sea exitosa es principalmente por los colaboradores o el talento humano. Por lo consecuente en la Red de salud Cañete Yauyos pude notar que no se generaba un ambiente agradable de trabajo es decir no había una comunicación eficaz entre las diversas áreas de la organización es por eso que se retrasaba los asuntos administrativos y se originaba una mala gestión.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿De qué manera el clima organizacional influye en la gestión administrativa en la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cómo la comunicación influye en la planificación de trabajo del personal de la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019?
- b. ¿En qué medida la condiciones laborales influye en la organización de trabajo del personal de la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019?
- c. ¿Cómo el trabajo en equipo influye en el control de trabajo del personal de la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Demostrar que el clima organizacional influye en la gestión administrativa en la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a. Determinar si la comunicación influye en la planificación de trabajo del personal de la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019.
- b. Verificar si las condiciones laborales influye en la organización de trabajo del personal de la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019.
- c. Comprobar si el trabajo en equipo influyen en el control del personal de la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019.

1.4 Justificación

Justificación teórica

El presente estudio se justifica porque permitió determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la Red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019, logrando así describir y determinar los problemas que existían. Este estudio tiene como finalidad poder beneficiar e incentivar a más investigadores en realizar estudios en base a este tema, así como también poder brindar información de lo importante que es el clima laboral en relación a la correcta gestión administrativa en cualquier entidad.

Justificación practica

De acuerdo con los objetivos del estudio, los resultados nos proporcionaron hallar las dificultades que se suscitaron en la gestión administrativa, y en base a ello poder encontrar opciones de solución para el manejo adecuado del clima organizacional en la Red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019.

Justificación metodológica

Se aplicó el enfoque cuantitativo para diseñar el perfil metodológico de la tesis, que respaldara el proceso de la descripción del problema. Por lo consecuente la presente investigación por ser de tipo básica de alcance correlacional, se elaboraran técnicas y se aplicarán instrumentos de medición válidos y confiables, con la finalidad de responder a la hipótesis y a razón de ello poder generar conclusiones, de esta manera ser el punto de partida de aportación y ser fuente de información a otras investigaciones semejantes.

1.5 Delimitación de la investigación.

1.5.1 Delimitación teórica

El trabajo de investigación se desarrolló dentro de los conceptos de clima organizacional siendo esta una variable importante para poder relacionarlo de manera directa con la gestión administrativa dentro de la organización. Se escoge dichas variables para relacionarlo en torno a las necesidades y objetivos de la empresa, así mismo nos centramos en los trabajadores como pilares y acción objetiva de las posibles deficiencias dentro del entorno laboral.

1.5.2 Delimitación temporal

La presente investigación se realizó de manera integral entre los meses de mayo y diciembre del año 2019.

1.5.3 Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se realizó en la Red de Salud Cañete Yauyos – Perú.

II MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

2.1 Marco teórico

2.1.1 Variable independiente: clima organizacional

A. DEFINICIÓN

Ivancevich, M. (2006) nos dice que: “El clima organizacional es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia.”

Mendez, C. (2006) nos dice que “el clima organizacional es el ambiente propio de la que destaca y sorprende al comparar modelos es la referida a las discrepancias entre éstos. No obstante, hay algún acuerdo entre las interpretaciones más conocidas sobre el clima”.

Rodriguez, D. (1999), señala que : “Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, ambiente, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”.

Chiavenato, I. (2006), nos indicó que: “El clima laboral es el factor interno de toda organización, es por ello lo relaciona con la atmosfera psicológica que hay en toda institución. De tal modo, menciona que al hablar de clima organizacional involucra muchos aspectos, en la cual podemos mencionar el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos, además de las actitudes, sistemas de valores entre otros.”

B. DIMENSIONES

- Comunicación
- Condiciones laborales
- Trabajo en equipo

C. INDICADORES

- Liderazgo
- Motivación
- Recompensa
- Confort
- Toma de decisiones
- Remuneración
- Conflicto y recuperación
- La práctica y la honestidad

D. TEORÍAS

Factores del clima organizacional

Los factores del clima laboral han sido estudiados de manera detallada al pasar las última decadas, a partir de ello se han clasificado en tres enfoques relacionadas con la idea del clima organizacional las cuales son:

Enfoque de Factores Psicológicos e individuales

Schneider, B. (1983), nos señaló que: “Cada trabajador o individuo puede deducir los procesos que se ejecutan en una organización, entre ellos podemos mencionar: La necesidad de aquel que quiere establecer una interacción social, la necesidad de tener afinidad con la institución y por último la construcción hacia un sentimiento tanto positivo como negativo en cuanto al sentir pertenencia a la entidad.”

Enfoque de Factores Grupales

Toro, F. (2005), señala al clima como: “La percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo donde los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias”.

Esto trae consigo un ambiente de tranquilidad, que como consecuencia disminuye la agresividad interpersonal, la cual se aprende a solucionar conflictos cuando estos lleguen a suceder, y trae consigo beneficios a las organizaciones y a su equipo de trabajo y así poder alcanzar resultados positivos para la entidad.

Dichos factores son: confianza en el jefe inmediato, buenas relaciones interpersonales, liderazgo, trabajo en equipo, espíritu de cooperación.

Enfoque de Factores Organizacionales

Quispe (2015), nos dice que: “Cada organización o institución tiene sus propias características, en muchos casos exclusivas, que dañan el ambiente interno de las organizaciones, la cual repercuten en el comportamiento del trabajador y trae consigo que la productividad de la empresa no sea la esperada.

Entre los factores algunos autores señalan a la difusión de políticas, la comunicación, la toma de decisiones, el nivel de jerarquía y su repercusión en el cargo, entre otros.

Teoría de la Motivación de Maslow

Maslow, A. (1943), desarrolló: “Una teoría interesante en base a la personalidad, en la cual el más influyente fue la Teoría de la motivación, representada por la pirámide de Maslow, en la cual se propone en cinco niveles una estratificación de las necesidades en la cual el individuo debe de encantar en cada nivel.”

El primer nivel se hace alusión a las necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como beber, comer y dormir; y si se habla en cuanto a lo laboral es sobre las condiciones laborales y la remuneración.

El segundo nivel es sobre la necesidad de seguridad del individuo en el aspecto de trabajo, es todo en cuanto a las condiciones de seguridad laborales, salario superior al mínimo, estabilidad laboral.

El tercer nivel se habla sobre las necesidades de afecto o sociales tales como la amistad, el cariño, el respeto, etc.; y en cuanto al rubro del trabajo son todas las posibilidades de comunicarse con las demás personas, en cuanto a la empatía, el compañerismo.

El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración hacia la otra persona, así como también el poder ejecutar tareas que desarrollen en cada trabajador un sentimiento de satisfacción, de responsabilidad, de recibir recompensas por un logro ejecutado, promociones y reconocimientos.

El último nivel la cual es el más alto implica la autorrealización de cada persona que se refiere a las capacidades y habilidades de cada trabajador.

Teoría de la motivación de la jerarquía de Alderfer

Alderfer, C. (1972), el modelo jerárquico ERC de Alderfer, o también conocido como la teoría de la motivación ERC, viene a ser como la reformulación de la teoría propuesta por Abraham Maslow.

Esta teoría fue propuesta por el psicólogo norteamericano Clayton Paul Alderfer durante la década de los 60'. Dicha teoría se basa en el estudio experimental llevada a cabo por este psicólogo en una fábrica situada en Easton, Pennsylvania, Estados Unidos.

Aunque la pirámide de Maslow siempre ha estado en polémica ya que para muchos investigadores ha sido poco demostrable en cuanto al nivel científico, es por ello a lo largo del tiempo se ha ido revisando dicha teoría, dando como resultado que muy probable el modelo jerárquico ERC de Alderfer es la propuesta más científica a la de Maslow.

Teoría de Motivación de los Factores de Herzberg

Herzberg, F. (1968), planteó la teoría de la motivación para así detallar de mejor manera el comportamiento de los trabajadores en la organización y la cual plantea la existencia de dos factores fundamentales que guían el comportamiento de las personas.

Factores higiénicos o factores extrínsecos:

En cuanto a los factores higiénicos podemos decir que se refiere al salario, los beneficios sociales, la supervisión del personal por sus superiores, las condiciones ambientales laborales, los reglamentos internos.

En lo que se refiere a los factores extrínsecos es aquel que funciona a modo de esfuerzo, que trae consigo los incentivos para que esa persona se sienta aún más motivada en hacer una tarea, aunque cabe señalar que en este caso es un incentivo externo es decir no proviene de la propia tarea.

Factores motivacionales o factores intrínsecos:

Estos factores están diseñados en cuanto al control del individuo, ya que tiene una relación en referencia a lo que el desarrolla o se desempeña. Tal como lo señala Herzberg, “los factores motivacionales son mucho más profundos y estables cuando son óptimos”.

En referencia a la motivación intrínseca es cuando el individuo ejecuta una tarea mediante incentivos internos, por su propio placer de ejecutarla, ya que la satisfacción de realizar una tarea no está determinada por factores externos.

2.1.2 Variable dependiente: gestión administrativa.**A. DEFINICION.**

Según Taylor, F. (1911), en su libro “Principios de la Administración Científica define a la administración como: “El objeto principal de la Administración ha de ser: asegurar la máxima prosperidad para el patrón junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados”.

Fayol, H. (1980), la doctrina administrativa tiene por objeto facilitar el gobierno de las empresas, sean industriales, sean militares o de cualquier otra índole; sus principios, sus reglas y sus procedimientos deben, pues responde tanto a las necesidades del ejercicio como a las

necesidades de la industria; añade: Administrar es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

B. DIMENSIONES

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

C. INDICADORES

- Misión
- Objetivos
- Estrategias
- Elaboración de planes
- Diseño organizacional
- Recursos humanos
- Motivación
- Liderazgo
- Coordinar esfuerzos
- Comunicación
- Eficacia y eficiencia
- Medidas de control

D. TEORÍAS.

Teoría científica

En esta teoría se destacan varios autores dentro de los cuales tenemos a Frederick Winslow Taylor, considerado el “Padre de la administración”, dio un paso fundamental para el desarrollo de las teorías organizacionales, concentrando sus esfuerzos en la organización científica del trabajo, fomentando de esta manera la racionalización del trabajo obrero, con la coordinación de esfuerzos dentro de una perfecta sistematización de los métodos de producción, Taylor fue el primer autor en plantear los

principios de la administración científica en sus trabajos y que en toda organización deben regir, los principios planteados por Taylor son: 1) Planeamiento, 2) Preparación, 3) Control, y 4) Ejecución, principios que aún se encuentran vigentes con algunas modificaciones en la actualidad.

Teoría clásica

Esta teoría nace en Francia en 1916, y su principal representante fue Henry Fayol, esta teoría va de lo general a lo particular, de arriba hacia abajo, Fayol hacía énfasis en la estructura, es decir en la forma de la empresa.

Teoría de las relaciones humanas

El trabajo tiene su fundamenta en la teoría de las relaciones humanas, la cual estudia la organización como grupos de personas, hace énfasis en las personas, se inspira en sistemas de psicología, en la delegación plena de la autoridad, en la autonomía del trabajador, en la confianza, con énfasis en las relaciones humanas entre los empleados y confianza en las personas. La teoría de las relaciones humanas, también se conoce como escuela humanística de la administración, fue desarrollada por George Elton Mayo (1880-1940), científico australiano, director del centro de investigaciones sociales de a de la administración, fue desarrollada por George Elton Mayo (1880-1949), científico australiano y profesor y director del Centro de Investigaciones Sociales Harvard School of Business Administration.

Origen y Evolución de la Gestión Administrativa

La práctica de administración ha existido desde los tiempos más remotos, los relatos Judío – Cristianos de Noé, Abraham y sus descendientes, indican el manejo de grandes números de personas y recursos para alcanzar una variedad de objetivos, desde la construcción de alcas a gobernar ciudades y ganar guerra, muchos textos administrativos citan a Jetro el suegro de Moisés como el primer consultor administrativo, él enseñó a Moisés los conceptos de delegación, la administración por excepción y el alcance del control. Las antiguas civilizaciones de

Mesopotamia, Grecia, Roma mostraron los resultados maravillosos de una buena práctica administrativa en la producción de asuntos políticos, el advenimiento de Frederick, W. Taylor y la escuela de administración científica, iniciaron el estudio general de administración como disciplina.

Administración en la Antigüedad, Roma, Grecia, China y Egipto

Resulta evidente que las funciones del administrador contemporáneo tienen su antecedente en los tiempos más remoto de la historia. De ahí la problemática administrativa de los pueblos antiguos y los que se enfrentan hoy día al estado social del derecho y el mundo empresarial. Trascendencia en Roma: aún perdura en roma su apego vocacional al derecho. La sociedad contemporánea ha heredado a ese derecho romano una extraordinaria cultura que ha influido notablemente en el contexto 16 jurídico actual de nuestro pueblo. Se expresa sin lugar a equivoco que el lenguaje del derecho romano sea convertido en un idioma universal.

Administración en la Edad Antigua

La administración como disciplina es relativamente nuevo la historia del pensamiento administrativo es muy antigua ya que esta nace con el hombre pues en todos los tiempos ha habido la necesidad de coordinar actividades. Tomar decisiones y de ejecutar: de ahí que en la administración antigua se encuentran muchos de los fundamentos administrativos de la antigüedad y que pueden observarse en el código de Hamurahi, en el nuevo testamento, así como en la forma de conducir los asuntos en la Antigua Grecia, Egipto, Roma y China, en donde se encuentran vestigios del proceso administrativo. En Egipto existía un sistema administrativo amplio con una economía planificada y un gobierno central de gran poder, basado en la fuerza y la compulsión, aquí se creó el primer sistema de servicio civil. La administración del Imperio Romano se caracterizó por la descentralización.

Administración en la Edad Media

En el proceso administrativo de la edad media, hay signos evidentes de nacionalización administrativa y dirección; los dominios reales a las

provincias eclesiásticas y la jurisprudencia feudales tuvieron que ser manejada de alguna manera, algunos tratados revelan las direcciones de propiedades y las obligaciones funcionales administrativas. Durante los últimos años del Imperio Romano el centralismo administrativo se fue debilitando considerablemente y la autoridad real pasó al terrateniente, alrededor del cual se agrupaban muchas personas abriendo las puertas al surgimiento de la Edad Media, hubo una descentralización del gobierno, con lo que se diferenciaron de las formas administrativas que habían existido anteriormente. Hubo una notable evolución de las ideas administrativas y se consideraron instituciones como la Iglesia Católica. En esta época la Administración recibe un gran impulso cuando surgen en Italia los fundamentos de la contabilidad moderna y las transacciones comerciales.

Administración en la Edad Moderna

Al inicio de esta época surge en Rusia y Austria un movimiento administrativo conocido como comeralistas que alcanzó su mayor esplendor en el 1560 que trataron de mejorar los sistemas administrativos usados en esta época, para algunos tratadistas los Comeralistas son los pioneros en el estudio científico de la administración pública. A medida del siglo XVIII tuvo su inicio la Revolución Industrial Inglesa, la cual precisó de una nueva generación de administradores que desarrollaron sus propios conceptos y técnicas, surgiendo algunos de los principios administrativos básicos.

Administración en la Edad Contemporánea

En esta época se asientan bases al desarrollo de la administración como una verdadera ciencia ya que con los frutos de las necesidades de la época surgen teorías, principios y funciones administrativas. En éste período se echan las bases para el desarrollo de las ciencias administrativas, ya que con las necesidades de la época surgen teorías, principios, procedimientos y funciones que aunque ya han sido superadas o modificadas de manera sustancial cumplieron a su tiempo, cada una un papel preponderante en cuanto al desarrollo del pensamiento administrativo. F. W Taylor, Henry Fayol, los esposos Gilbreth y Helton Mayo.

2.2 Antecedentes

A. Antecedentes nacionales

Salas, A. (2017), en su tesis “Influencia del clima organizacional en la gestión administrativa. Arequipa, Peru.” identifica en qué medida influye el potencial Humano en la gestión administrativa en el departamento zonal Sur –SEDAPAR S.A. La correlación de Pearson para evaluar la correlación entre ambas variables, obteniendo que no existe asociación entre ambas variables dado que el valor de $p > 0.05$, y el grado de correlación entre la Gestión Administrativa y el potencial humano es de $R=0.094$ estando en una correlación muy baja y positiva, directa.

Bobadilla, C. (2017), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo” comprueba que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Esta relación se determinó con la prueba estadística de Chi cuadrada, a través de la prueba de hipótesis. La prueba confirma la existencia de la relación entre las variables, porque los datos expresan una Chi calculada (0,8199) mayor que la Chi teórica (0,711), con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y $gl= 4$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se precisó la relación existente las variables mediante el estadígrafo coeficiente de contingencia.”

Roque, J. (2016), en su tesis indica : “El nivel de la gestión administrativa en la Mype Comercial “San Martin” es medio debido a que el 64% de los trabajadores de la empresa se encuentra totalmente de acuerdo en que la empresa se aplican estrategias de gestión administrativa.”

“El nivel de calidad de servicio en la Mype Comercial “San Martin” es medio debido a que el 53% de los clientes indica estar de acuerdo en que la empresa brinda servicios de calidad al momento de comercial sus productos.”

Se elaboraron estrategias de gestión administrativa bajo la teoría de Fayol, para mejorar los aspectos de la calidad de servicio estudiada desde el punto de vista de las dimensiones indicadores de la teoría del instrumento servqual de Parasurman y Berry.

Millan, J. & Montero, M. (2016), en su tesis nos dice: “El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral por ser ambos factores fundamentales para la armonía institucional, al realizar el análisis de la clínica Oncorad se obtuvieron los siguientes resultados: La variable Clima Organizacional sus dimensiones mayores valoradas fueron; Involucramiento Laboral con 4,049% y Comunicación con 3,966% y las menos valoradas fueron; Autorrealización con 3,851% y Supervisión con 3,891%. Así mismo para la variable de Satisfacción Laboral, entre las dimensiones más valoradas fueron Significación de la Tarea con 4,317% y Condiciones de Trabajo con 4,207% y las de menor valor para los colaboradores estimaron Beneficios Económicos con 4,042% y Reconocimiento Personal y/o Social con 4,129%.”

Garcia, G. & Segura, L. (2014), en su tesis: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013, determina que existe una correlación moderada y muy significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable desempeño docente. Mientras la dimensión relaciones interpersonales se encuentra entre los niveles alto y muy alto, la planificación es de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en el trabajo de planificación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay.

Umasi, J. (2017), en su tesis “Clima organizacional en trabajadores administrativos del sector salud red de salud San Juan de Lurigancho 2016” nos dice: “El 72,3% de los 101 encuestados revelaron que el clima organizacional es regular. El 17,8% señalaron que está deteriorado. Se demostró que la comunicación y las

condiciones laborales son las dos dimensiones más ligadas entre sí. El 74,3% de los 101 encuestados revelaron que la autorrealización es regular. El 12,9% señalaron que está deteriorado. El 12,9% indicó que es bueno. El 72,3% de los 101 encuestados revelaron que el involucramiento laboral es regular. El 10,9% señalaron que está deteriorado. El 16,8% indicó que es bueno. El 63,4% de los 101 encuestados revelaron que la supervisión es regular. El 22,8% señalaron que está deteriorado. El 13,9% indicó que es bueno. El 66,3% de los 101 encuestados revelaron que la comunicación es regular. El 20,8% señalaron que está deteriorado. El 12,9% indicó que es bueno. El 69,3% de los 101 encuestados revelaron que las condiciones laborales son regulares. El 21,8% señalaron que está deteriorado. El 8,9% indicó que es bueno.”

Pajuelo, J. (2018), en su tesis: “Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio honores de San Martin de Porres, 2018” nos dice: “El nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018, indica que el 91,9% está de acuerdo, demostrando que existe un nivel elevado de aceptación y por consiguiente una buena aceptación por parte de los trabajadores. Al analizar los resultados por dimensión del clima organizacional encontramos que en la cultura de la organización (91,9%) y el Diseño organizacional (98,4%), el nivel de aceptación es bastante elevado, demostrando que, a nivel de ambas dimensiones, los trabajadores perciben que la entidad está trabajando adecuadamente en desarrollar un buen clima organizacional. En lo que se refiere al nivel de Desempeño docente de los trabajadores del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018, el 75,8% indica que está de acuerdo, demostrando un nivel menor que las anteriores dimensiones, por consiguiente, un buen desempeño laboral de los trabajadores.”

Gamarra, L. (2017), en su tesis: “Gestión administrativa y clima organizacional de los colaboradores del programa nacional Yachay – Lima, 2017.” nos dice: “Analizando los resultados de la

presente investigación, con los objetivos planteados se llegaron a obtener las siguientes conclusiones: Primera: Si cumplió con el objetivo general de demostrar con la prueba de hipótesis la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional, teniendo una correlación positiva considerable. Segunda: Si cumplió con el objetivo específico 1 de demostrar con la prueba de hipótesis la relación que existe entre la gestión administrativa y la estructura organizacional, teniendo una correlación muy fuerte. Tercera: Si cumplió con el objetivo específico 2 de demostrar con la prueba de hipótesis la relación que existe entre la gestión administrativa y la percepción del trabajo, teniendo una correlación positiva media. Cuarta: Si cumplió con el objetivo específico 3 de demostrar con la prueba de hipótesis la relación que existe entre la gestión administrativa y la conducta, teniendo una correlación positiva fuerte.”

Jordy & Enrique (2018), en su tesis “Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores de una institución pública del Callao, año 2017.” Nos dice: “En este estudio, la comunicación interna y la orientación a resultados son factores fundamentales en el trabajo y cumplimiento de metas. Con este motivo, se propuso determinar la relación entre estas dimensiones. En consecuencia, se determinó que la comunicación interna entre los servidores se relaciona muy significativamente con su orientación a resultados dentro de la municipalidad. Los resultados de los cuestionarios, y su posterior evaluación por medio de los estadígrafos (Somers'd, Kendall's tau-c y Spearman's rho), comprobaron la alta correlación entre estas dos variables. Por lo tanto, se mostró que existe comunicación rutinaria con sus jefes sobre sus funciones realizadas acatando las disposiciones que estos consideren necesarias; de esta manera, se relaciona con la orientación a resultados y cumplimiento de objetivos. Por otro lado, se descubrió que la retroalimentación entre los jefes y servidores es un aspecto que se

percibe como una falencia por corregir. Se probó la hipótesis planteada, y esta relación es muy significativa.”

Pelaes, O. (2010), en su tesis “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos” nos dice: “El clima organizacional se relaciona con la satisfacción del cliente. A nivel de las hipótesis específicas se comprobó que las Relaciones Interpersonales, el Estilo de Dirección, el Sentido de Pertenencia, la Retribución, la Estabilidad, la Claridad y Coherencia de la Dirección y los Valores Colectivos se relacionaban significativamente con la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. Asimismo, el presente estudio permitió determinar que no hay relación entre la Distribución de Recursos y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú.”

B. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Zans, A. (2017), en su tesis “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de matagalpa, unan-managua en el periodo 2016” señala que: “El desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación. Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.”

Chacon, V. (2015), en su tesis “Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones cem, ubicada en Chiquimula, El Salvador” identifica que: “El tipo de liderazgo manejado dentro de la empresa es muy bueno, es un liderazgo democrático, en donde participa activamente en las actividades, se

percibe también accesibilidad del jefe, para la aportación de ideas por parte de los colaboradores, lo cual favorece el desarrollo de cada uno de ellos y sobre todo al cumplimiento de las metas. Se identificó una motivación buena por parte del jefe y los colaboradores en la empresa Representaciones CEM, en donde se estableció un alto prestigio para la organización por parte de los colaboradores; una motivación proactiva por parte del jefe, en algunas ocasiones incentivos no económicos, talleres y satisfacción por parte de los colaboradores en su área de trabajo y también con sus compañeros de trabajo.”

Yokasta (2015) , en su tesis “El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del area de caja de las agencias de servicios bancarios banesco ubicadas en la ciudad de Maracay “ permitió conocer que: “El trabajo en equipo, la comunicación, la organización y la tecnología son los factores que influyen positivamente el ambiente en el cual los trabajadores desempeñan sus actividades cotidianas, generando efectos no solo sobre la calidad de vida laboral de las personas y su satisfacción, sino también, sobre la buena disposición del personal para alcanzar un mejor desempeño laboral y establecer relaciones interpersonales armoniosas. Sin embargo, existen otros factores tales como: la satisfacción al cliente, el liderazgo, la motivación y los valores.”

Santillan, J. & Villanueva, D. (2013), en su tesis “Propuesta de sistema de gestion administrativo para la compañía poison s.a” da a conocer que: “La empresa Poison S.A. no tiene definida la Visión y Misión de su empresa, en el presente estudio se logró elaborar las mismas en coordinación con la Gerencia General.

Con el manual los colaboradores conocerán sobre la estructura de la organización desde sus inicios, como está constituida, sus procedimientos, y las políticas con las que cuentan, ya que estas deben ser respetadas para reducir errores operativos y evitar problemas en su estructura organizacional. El manual de

organización dará a conocer la estructura formal de la empresa, la relación de autoridad que tiene niveles jerárquicos, así como los canales de comunicación que se encuentran en forma escrita y gráfica, mejorando las relaciones laborales.”

Hernandez, V., & Rojas, M. (2011), en sus tesis “Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica” nos dice: “El recurso humano es el capital empresarial más valioso, ya que es el que posee y desarrolla el know how organizacional; por esta razón se hace imperativo realizar mediciones de clima laboral al interior de las Empresas, ya que estas nos permiten conocer las percepciones de los colaboradores sobre su entorno y realizar intervenciones tanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones, etc.”

2.3 Definición de términos básicos

Clima organizacional

Garcia, M. & Zapata, D. (2008) nos dice que: “el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta..”

Desempeño laboral

Chiavenato I. (2006) señala que: “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. El desempeño laboral tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades,

entre otros que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir.”

Motivación

Herrera, F. & Roa, J. (2004) indican que: “la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento. Es decir, la motivación representa lo que originariamente determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento).”

Planeación

Bateman, T. (2004) La define como: “acciones o medios que los gerentes pretenden utilizar para lograr las metas de la organización. El plan se realiza de acuerdo con las necesidades organizacionales y la dependencia que debe ejecutarlo o apoyarlo.”

Organización

Munch, L. (2017), “Es lograr que el funcionamiento de la empresa resulte sencillo y que los procesos sean fluidos para quienes trabajan en ella, en esta etapa se definen las áreas funcionales, las estructuras, los procesos, sistemas y jerarquías para lograr los objetivos de la empresa, así como los sistemas y procedimientos para efectuar el trabajo.”

Dirección

Munch, L. (2010) indica que la dirección como etapa del proceso administrativo consiste en la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y el ejercicio del liderazgo.

Equidad

Rawls, J. (1999) en un artículo de una revista expresa que: “la idea de equidad es fundamental en el concepto de justicia y destaca que los miembros de una sociedad discuten y establecen qué prácticas definirán como justas, lo cual implica que las mismas dependerán del pacto subyacente entre los individuos pertenecientes a una comunidad.”

Expectativas

Oliver, R.(1980) asocia el término de expectativa con “la satisfacción del producto o servicio presentado, aludiendo a que la predicción de lo que se espera puede estar más relacionada con la satisfacción final del usuario en comparación con la percepción que éste tenga del producto en sí mismo.”

Necesidad

Fischer, L. & Espejo, J. (2004), definen la necesidad como la "diferencia o discrepancia entre el estado real y el deseado"

Eficacia

Robbins, S. & Coulter, M. (2005), se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos.

Eficiencia

Andrade, S. (2005), define la eficiencia como la "expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos"

Administración

Koontz, H. & Weihrich, H. (2004), nos dice la administración es "el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos"

Comunicación

Chiavenato I. (2006) , nos dice es el proceso de pasar información y comprensión de una persona a otra. Por lo tanto, toda comunicación influye por lo menos a dos personas: el que envía el mensaje y el que lo recibe

Manual de funciones

Duhalt, K. .(1977) nos dice que es un documento que contiene en forma ordenada y sistemática información y/o instrucciones sobre procedimientos, organización de un organismo social, que se consideran necesarios para la mejor ejecución del trabajo.

Puesto de trabajo

Chiavenato I. (2006), nos dice que : “Una unidad de la organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de los demás cargos. Los deberes y las responsabilidades de un cargo, que corresponden al empleado que lo desempeña, proporcionan los medios para que los empleados contribuyan al logro de objetivos de la organización.

Division de trabajo

Smith, A. (1776), nos dice: “Señaló que gracias a la división de trabajo se ahorra tiempo, la producción aumentaba cada vez más en menos tiempo debido a que el obrero no tenía que cambiar constantemente de herramientas, también se ahorra capital ya que cada obrero no tenía que disponer de todas las herramientas sólo las necesarias para la función que desempeñaba. Smith establecía que a través de la división de trabajo cada trabajador desarrolla más habilidad y destreza en su tarea, aquellos trabajadores especializados

tenían más posibilidades de inventar dispositivos o máquinas que faciliten o mejoren la tarea particular que realizan diariamente.”

Conflictos grupales

Ayestaran, S. (1999) , nos dice que los conflictos son inevitables cuando varias personas trabajan juntas. En los grupos que trabajan de manera continuada, el conflicto surge en una variedad de formas y contextos. Los miembros del grupo pueden sentirse insultados o engañados por otros miembros, pueden estar en desacuerdo con la solución o con la aproximación seguida para resolver algún problema en la entidad.

Toma de decisiones

Kast, F.(1979) nos dice que la toma de decisiones es fundamental para el organismo la conducta de la organización. La toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas

Gestión

Taylor, F. (1994), nos dice :“La gestión es el arte de saber lo que se quiere hacer y a continuación, hacerlo de la mejor manera y por el camino más eficiente” . Esta noción instrumental es propia de la sociedad industrial que, determinada por la productividad y la tecnología, se apoya en disciplinas que le permitan optimizar recursos de una manera práctica con énfasis en la racionalización del trabajo.”

Adiestramiento

Chiavenato, I.(2006) nos dice que se considera como el proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidades para aumentar la eficiencia en la ejecución de la tarea, y así contribuir a su propio bienestar y al de la institución.

Reclutamiento

Chiavenato, I.(2006), nos dice: “El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”

Metas

Locke, E. (1968) define una meta como aquello que una persona se esfuerza por conseguir. Las metas son importantes para el ser humano ya que motivan y guían sus actos. Así, según la teoría de Locke, la intención de alcanzar metas es una fuente básica de motivación para el ser humano.

Capacitacion

Chiavenato, I. (2006), nos dice: “La capacitación como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.”

Evaluacion del desempeño

Chiavenato, I. (2006), nos dice: “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.”

Rotacion del personal

Chiavenato, I. (2000) “El término rotación de recursos humanos se usa para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización.”

Compensacion

Chiavenato, I. (2000), “La compensación de los empleados está compuesta por factores financieros y no financieros. A su vez, existen dentro de los factores financieros dos tipos de compensación: directa e indirecta. Dentro de la compensación directa se encuentran el salario en sí que recibe el empleado, los premios por metas alcanzadas con éxito y las comisiones (por ventas, cobranzas, etc.). La compensación indirecta contempla todos aquellos aspectos por los que el trabajador recibe dinero o beneficios económicos, pero que suelen ser variables.”

Ciclo motivacional

Chiavenato, I. (2006), interpreta de la siguiente manera: “La compensación de los empleados está compuesta por factores financieros y no financieros. A su vez, existen dentro de los factores financieros dos tipos de compensación: directa e indirecta. Dentro de la compensación directa se encuentran el salario en sí que recibe el empleado, los premios por metas alcanzadas con éxito y las comisiones (por ventas, cobranzas, etc.). La compensación indirecta contempla todos aquellos aspectos por los que el trabajador recibe dinero o beneficios económicos, pero que suelen ser variables.”

Cognicion humana

Chiavenato, I. (2000) “La cognicion es la manera como una persona se percibe e interpreta a si misma y a su medio externo. Es el filtro a traves del cual ve, siente y percibe el mundo.”

Cultura Organizacional

Chiavenato, I. (2006) “La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización.

Recursos administrativos

Chiavenato, I. (2000) “Comprenden todos los medios con los cuales se planean, organizan, dirigen y controlan las actividades de la organización. Son todos los procesos de toma de decisiones y distribución de la información necesaria más allá de los esquemas de coordinación e integración”.

Ausentismo

Chiavenato, I. (2006) “El ausentismo designa las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio es la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo, ya sea por falta, retardo o algún otro motivo.

Socialización organizacional

Chiavenato, I. (2000) nos dice: “La socialización organizacional procura exponer al nuevo integrante las bases y premisas con las cuales funciona la organización y como podrá él colaborar en ese aspecto.”

Diseño de puesto

Chiavenato, I. (2000), nos dice: “Es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales, sociales y personales de su ocupante”

Equipos de trabajo

Chiavenato, I. (2000), Los equipos de trabajo operan mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tareas compartidas y responsabilidad por el trabajo “administrativo” de nivel superior.”

Sistemas de premios y sanciones

Chiavenato, I. (2000) “El sistema de premios (salarios, prestaciones, ascensos, etc) y el de sanciones (medidas disciplinarias, etc) constituyen los factores basicos que llevan al individuo a trabajar en provecho de la organización.”

III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general.

El clima organizacional influye en la gestión administrativa en la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019.

3.1.2 Hipótesis específicas

- a. La comunicación influye en la planificación de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019.
- b. Las condiciones laborales influye en la organización de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019.
- c. El trabajo en equipo influye en el control de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019.

3.2 Definición conceptual de las variables

Variable independiente “CLIMA ORGANIZACIONAL :

Ivancevich, M. (2006) nos dice que: “El clima organizacional es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones,

valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia.”

Variable dependiente: “GESTION ADMINISTRATIVA:

Taylor, F. (1994), nos dice que : “La gestión es el arte de saber lo que se quiere hacer y a continuación, hacerlo de la mejor manera y por el camino más eficiente” .

Por ello puedo interpretar lo dicho por el autor, que el gestionar esta de la mano con mantener una comunicación eficaz y así vamos a obtener mejores resultados en la organización.

3.3 Operacionalización de las variables.

TABLA 1
Variable independiente Clima organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CLIMA ORGANIZACIONAL	COMUNICACION	LIDERAZGO	NUNCA
		MOTIVACION	
	CONDICIONES LABORALES	RECOMPENSA	CASI NUNCA
		CONFORT	
	TRABAJO EN EQUIPO	TOMA DE DECISIONES	A VECES
		REMUNERACION	
		CONFLICTO Y COOPERACION	CASI SIEMPRE
		LA PRACTICA DE LA HONESTIDAD	SIEMPRE

NOTA: *Describe la operacionalización de la variable clima organizacional.*

TABLA 2
Variable dependiente gestión administrativa

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANIFICACION	MISION	NUNCA
		OBJETIVOS	
		ESTRATEGIAS	
	ORGANIZACIÓN	ELABORACION DE PLANES	CASI NUNCA
		DISEÑO ORGANIZACIONAL	
		RECURSOS HUMANOS	
	DIRECCION	MOTIVACION	A VECES
		LIDERAZGO	
		COORDINAR ESFUERZOS	
	CONTROL	COMUNICACIÓN	CASI SIEMPRE SIEMPRE
EFICACIA Y EFICIENCIA			
COORDINACION			
MEDIDAS DE CONTROL			
		MONITOREO Y SUPERVISION	

NOTA: *Describe la operacionalizacion de la variable clima organizacional.*

IV: DISEÑO METODOLOGICO

4.1 Tipo de investigación.

El tipo de investigación fue aplicada.

4.2 Diseño de investigación.

El diseño aplicado en el presente estudio es no experimental, explicativo transversal. No experimental debido a que no realiza ningún experimento, se observa la realidad y analiza la situación problemática, y transversal porque los datos fueron recogidos en un solo tiempo.

4.3 Método de investigación.

La presente investigación es de método deductivo.

4.4 Población y muestra.

La población de este estudio está constituida por el personal administrativo de la Red de Salud Cañete Yauyos la cual son 50 trabajadores. La muestra será por conveniencia.

4.5 Lugar de estudio.

El lugar de estudio de la presente investigación es la Red de Salud Cañete Yauyos.

4.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

Instrumentos: La técnica de recolección de datos que se utilizó es la encuesta.

Técnicas. El estudio implica aplicar las siguientes técnicas:

La encuesta. Constituye una técnica de recolección de datos, mediante el cual se aplica el cuestionario previamente elaborado (instrumento), la cual se aplicó a los 50 trabajadores administrativos de la Red de Salud Cañete Yauyos.

4.7 Análisis y procesamientos de datos.

Los resultados recogidos con el cuestionario, se clasificarán y se tabularán para analizar los resultados y representar los datos del trabajo de campo. Aquí se realizan las tablas y figuras correspondientes para mostrar los resultados. Los resultados se clasificarán de acuerdo a las hipótesis con la finalidad de demostrar la hipótesis materia de estudio. También usaremos el programa Excel para preparar las tablas y figuras, para la presentación de los hallazgos respectivos y se utilizar el programa SPSS.

4.8 Validez

La presente investigación ha sido validada mediante tres expertos en la materia.

TABLA 3

Numero	Experto	Criterio
1	Segundo Waldemar Rios	FAVORABLE
2	Julio Cesar Luján Minaya	FAVORABLE
3	Julio Wu Matta	FAVORABLE

4.9 Confiabilidad

El cuestionario de la presente investigación está en escala de Likert, la cual para la confiabilidad de dicho cuestionario se utilizó el programa de SPSS, Excel 2010, rho Spearman, con un nivel de confianza del 95% y de significancia del 5%.

TABLA 4

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	20

NOTA: *Descripción de la estadística de fiabilidad.*

V: RESULTADOS DESCRIPTIVOS

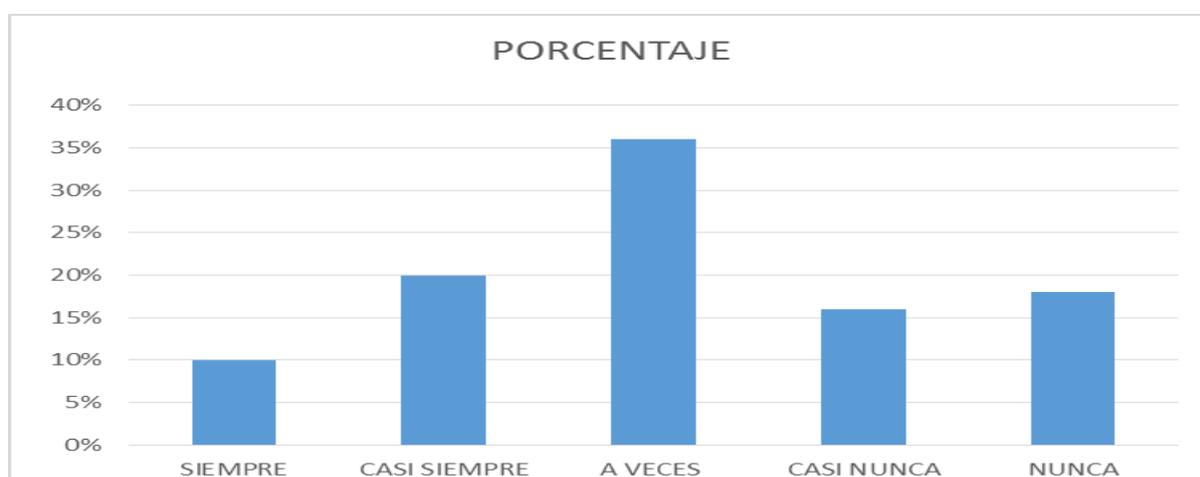
TABLA 5: DIMENSION COMUNICACIÓN

PREGUNTA 1: ¿Para usted, existe una plena confianza entre las diferentes áreas administrativas de la Red de salud?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	5	10%	10%	10%
CASI SIEMPRE	10	20%	20%	30%
A VECES	18	36%	36%	66%
CASI NUNCA	8	16%	16%	82%
NUNCA	9	18%	18%	100%
Total	50	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 1: ¿Para usted, existe una plena confianza entre las diferentes áreas administrativas de la Red de salud?

FIGURA 1: ¿Para usted, existe una plena confianza entre las diferentes áreas administrativas de la Red de salud?



Nota. Gráfico de la pregunta 1: ¿Para usted, existe una plena confianza entre las diferentes áreas administrativas de la Red de salud?

INTERPRETACIÓN: En la presente figura nos muestra que el 36% de trabajadores de la Red de salud Cañete Yauyos nos dice que a veces existe la plena confianza entre las diferentes áreas administrativas, la cual es un punto a mejorar y así poder tener un mejor clima laboral en ese aspecto

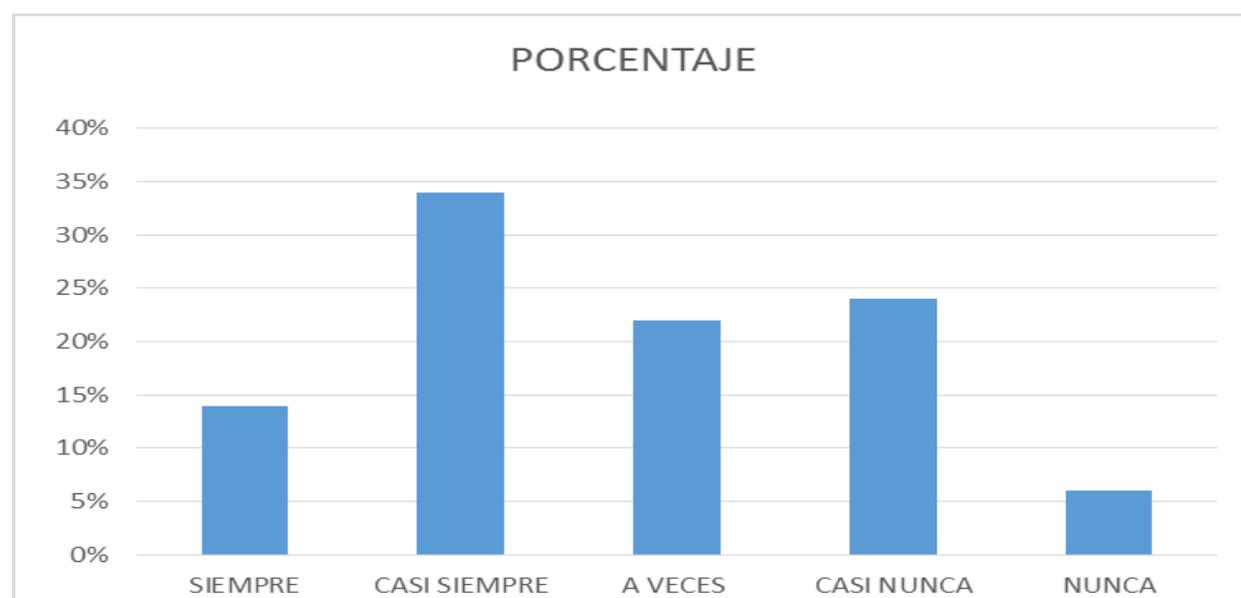
TABLA 6: DIMENSION COMUNICACIÓN

PREGUNTA 2: ¿Usted aprecia una sensación de bienestar con respecto a su área o puesto de trabajo?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO	
SIEMPRE	7	14%		14%	14%
CASI SIEMPRE	17	34%		34%	48%
A VECES	11	22%		22%	70%
CASI NUNCA	12	24%		24%	94%
NUNCA	3	6%		6%	100%
Total	50	100%		100%	

Nota. Estadística de la pregunta 2: ¿Usted aprecia una sensación de bienestar con respecto a su área o puesto de trabajo?

FIGURA 2: ¿Usted aprecia una sensación de bienestar con respecto a su área o puesto de trabajo?



Nota. Gráfico de la pregunta 2: ¿Usted aprecia una sensación de bienestar con respecto a su área o puesto de trabajo?

INTERPRETACIÓN: En este caso, nos muestra que el 34% de trabajadores de la Red de salud Cañete Yauyos siempre aprecia una sensación de bienestar respecto a su área de trabajo, pero a la vez el 12% de ellos nos indica que casi nunca siente ese bienestar, por ende se debería de tomar mayor interés en aquellos trabajadores.

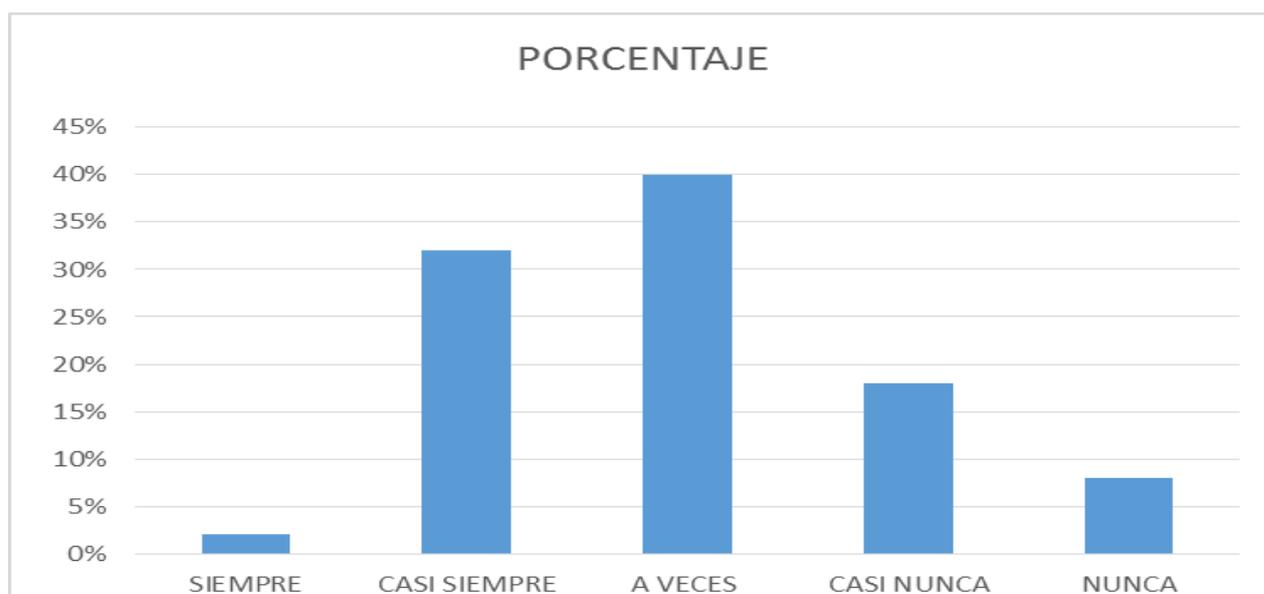
TABLA 7: DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES

PREGUNTA 3: ¿Las condiciones laborales son buenas la cual permite el buen desarrollo de las actividades diarias?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	1	2%	2%	2%
CASI SIEMPRE	16	32%	32%	34%
A VECES	20	40%	40%	74%
CASI NUNCA	9	18%	18%	92%
NUNCA	4	8%	8%	100%
Total	50	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 3: ¿Las condiciones laborales son buenas la cual permite el buen desarrollo de las actividades diarias?

FIGURA 3: ¿Las condiciones laborales son buenas la cual permite el buen desarrollo de las actividades diarias?



Nota. Gráfico de la pregunta 3: ¿Las condiciones laborales son buenas la cual permite el buen desarrollo de las actividades diarias?

INTERPRETACIÓN: En esta tabla podemos deducir que el 40% de colaboradores de la red de salud Cañete Yauyos indica que solo a veces las condiciones de trabajo son viables para el desarrollo de sus funciones y un 2% indica lo contrario de que siempre son buenas las condiciones de trabajo. Por ello llegamos a la conclusión de que se debe de tomar mayor interés de parte de los líderes de la entidad en cuanto a las condiciones de trabajo que brindan a su personal.

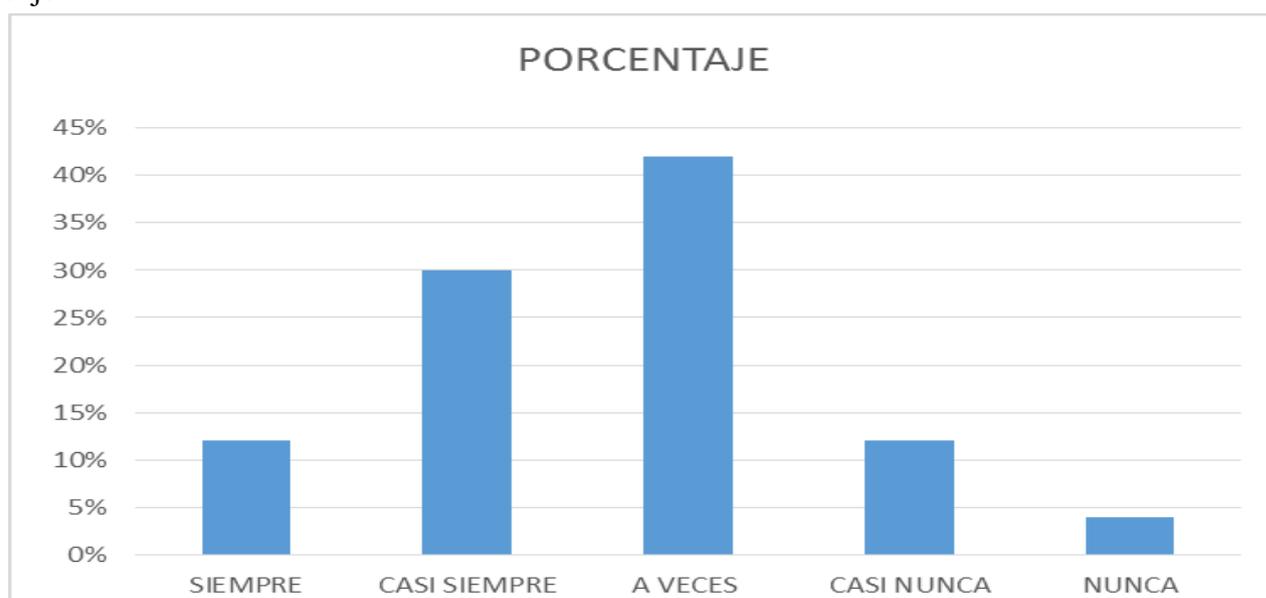
TABLA 8: DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES

PREGUNTA 4: ¿Se ejecutan normas y valores que favorecen en la adecuada organización del trabajo?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO	
SIEMPRE	6	12%		12%	12%
CASI SIEMPRE	15	30%		30%	42%
A VECES	21	42%		42%	84%
CASI NUNCA	6	12%		12%	96%
NUNCA	2	4%		4%	100%
Total	50	100%		100%	

Nota. Estadística de la pregunta 4: ¿Se ejecutan normas y valores que favorecen en la adecuada organización del trabajo?

FIGURA 4: ¿Se ejecutan normas y valores que favorecen en la adecuada organización del trabajo?



Nota. Gráfico de la pregunta 4: ¿Se ejecutan normas y valores que favorecen en la adecuada organización del trabajo?

INTERPRETACIÓN: En este caso se observa que el 42% de trabajadores de la red de salud Cañete Yauyos indica que solo a veces existen normas o valores institucionales en favor de la organización del trabajo, la cual muchas veces frustra o hace más lenta la producción u organización en la empresa.

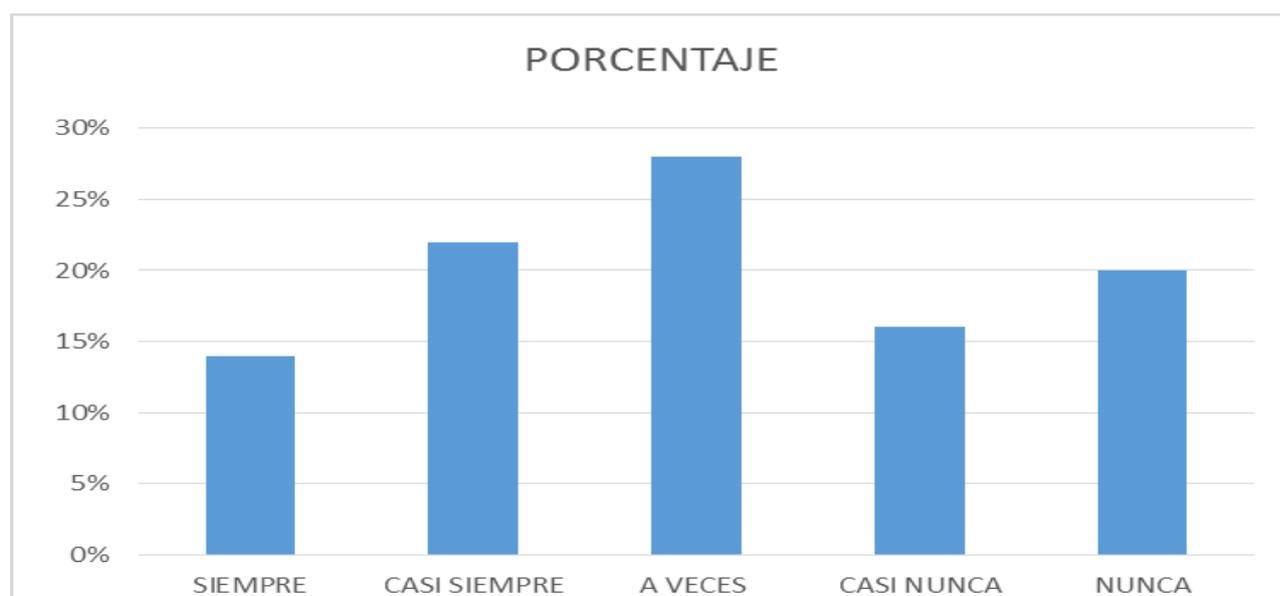
TABLA 9: DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES

PREGUNTA 5: ¿La Red de Salud Cañete Yauyos le brinda oportunidades para que su persona crezca personal y profesionalmente?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	7	14%	14%	14%
CASI SIEMPRE	11	22%	22%	36%
A VECES	14	28%	28%	64%
CASI NUNCA	8	16%	16%	80%
NUNCA	10	20%	20%	100%
Total	50	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 5: ¿La Red de Salud Cañete Yauyos le brinda oportunidades para que su persona crezca personal y profesionalmente?

FIGURA 5: ¿La Red de Salud Cañete Yauyos le brinda oportunidades para que su persona crezca personal y profesionalmente?



Nota. Gráfico de la pregunta 5: ¿La Red de Salud Cañete Yauyos le brinda oportunidades para que su persona crezca personal y profesionalmente?

INTERPRETACIÓN: Se muestra que el 28% de colaboradores de la Red de salud Cañete Yauyos pues que solo a veces se le brinda oportunidades para crecer profesionalmente y personal, la cual genera en ellos una desmotivación para esforzarse en realizar funciones que se les encarga. Del mismo modo tomar en cuenta el resultado del 20% de trabajadores que indica que nunca se les brinda apoyo para crecer personalmente.

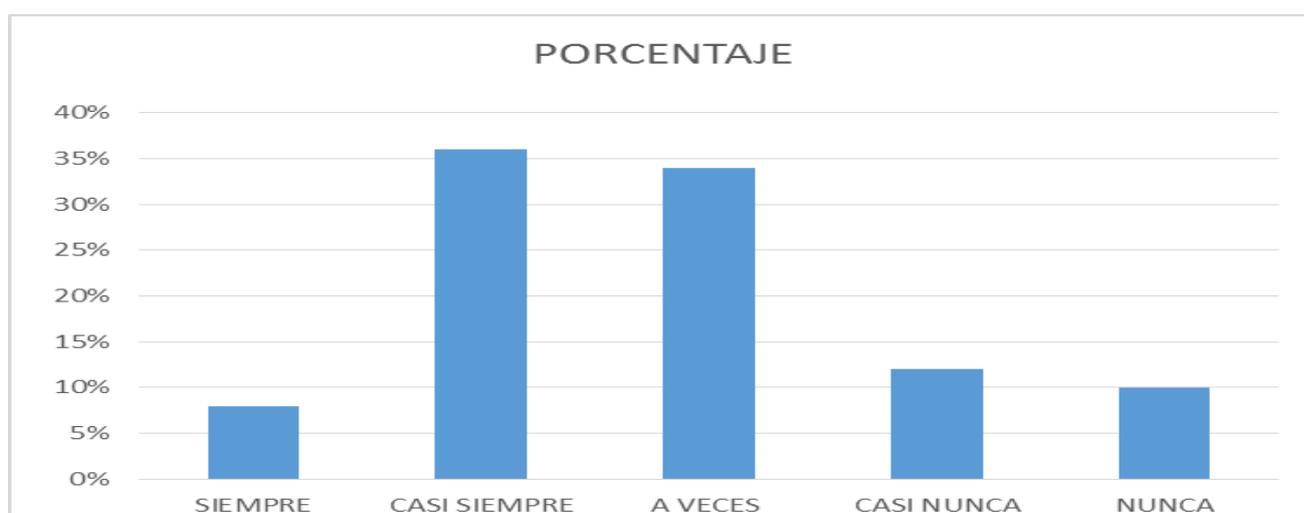
TABLA 10: DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES

PREGUNTA 6: ¿Piensa usted que los procesos que se ejecutan en la organización facilitan el logro de los objetivos?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	4	8%	8%	8%
CASI SIEMPRE	18	36%	36%	44%
A VECES	17	34%	34%	78%
CASI NUNCA	6	12%	12%	90%
NUNCA	5	10%	10%	100%
Total	50	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 6: ¿Piensa usted que los procesos que se ejecutan en la organización facilitan el logro de los objetivos?

FIGURA 6: ¿Piensa usted que los procesos que se ejecutan en la organización facilitan el logro de los objetivos?



Nota. Gráfico de la pregunta 6: ¿Piensa usted que los procesos que se ejecutan en la organización facilitan el logro de los objetivos?

INTERPRETACIÓN: En este caso, la figura nos muestra que el 36% de trabajadores indica que los procesos que se ejecutan en la entidad siempre facilitan el logro de objetivos, la cual es un punto positivo para la red de salud Cañete Yauyos, pero aún existe un porcentaje que piensa lo contrario.

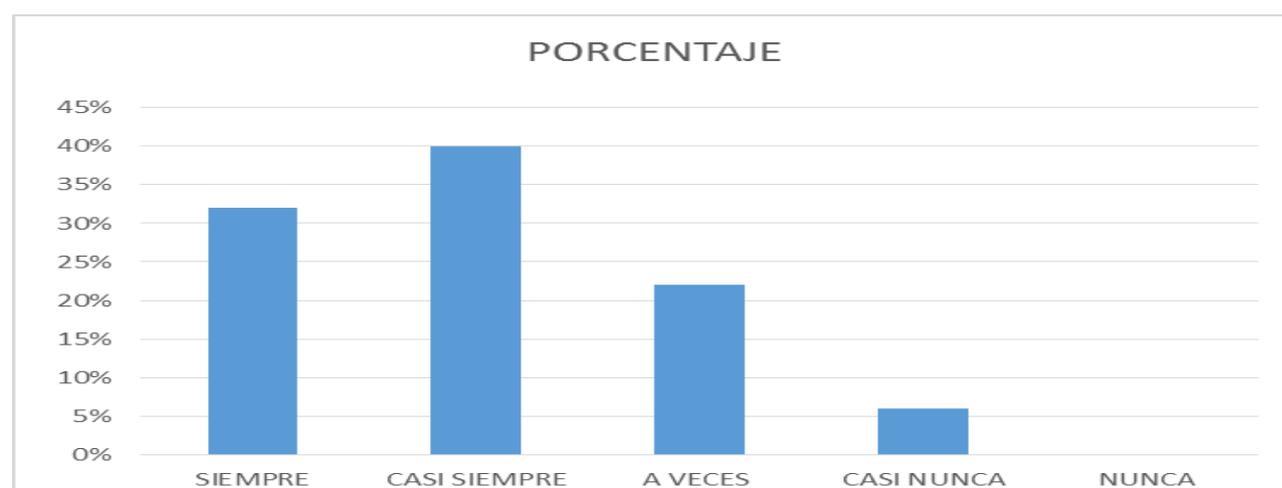
TABLA 11: DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO

PREGUNTA 7: ¿Mantiene usted una adecuada comunicación y empatía con sus compañeros de trabajo?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	16	32%	32%	32%
CASI SIEMPRE	20	40%	40%	72%
A VECES	11	22%	22%	94%
CASI NUNCA	3	6%	6%	100%
NUNCA	0	0%	0%	
Total	50	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 7: ¿Mantiene usted una adecuada comunicación y empatía con sus compañeros de trabajo?

FIGURA 7: ¿Mantiene usted una adecuada comunicación y empatía con sus compañeros de trabajo?



Nota. Gráfico de la pregunta 7: ¿Mantiene usted una adecuada comunicación y empatía con sus compañeros de trabajo?

INTERPRETACIÓN: En esta pregunta, se resalta algo muy positivo, que el 40% de trabajadores mantiene una buena comunicación y atención con compañeros de otras dependencias, la cual facilita que los trámites documentarios se agilicen y exista una armonía empresarial.

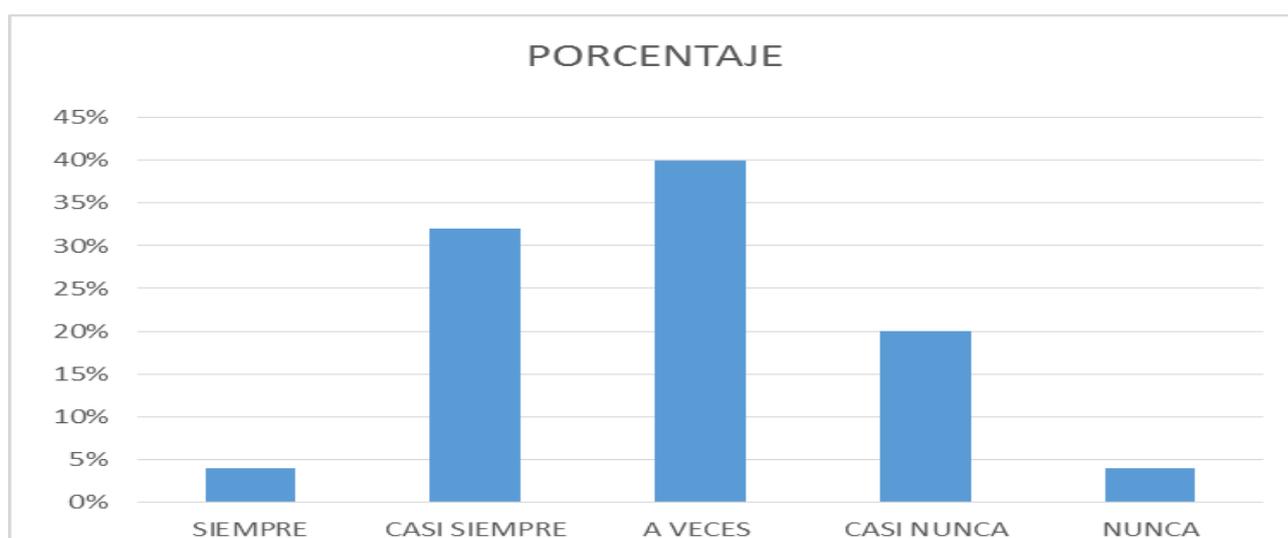
TABLA 12: DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO

PREGUNTA 8: ¿Cuándo necesita información de otras dependencias lo puede conseguir fácilmente?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO	
SIEMPRE	2	4%		4%	4%
CASI SIEMPRE	16	32%		32%	36%
A VECES	20	40%		40%	76%
CASI NUNCA	10	20%		20%	96%
NUNCA	2	4%		4%	100%
Total	50	100%		100%	

Nota. Estadística de la pregunta 8: ¿Cuándo necesita información de otras dependencias lo puede conseguir fácilmente?

FIGURA 8: ¿Cuándo necesita información de otras dependencias lo puede conseguir fácilmente?



Nota. Gráfico de la pregunta 8: ¿Cuándo necesita información de otras dependencias lo puede conseguir fácilmente?

INTERPRETACIÓN: En este caso se observa que el 40% de colaboradores indica que a veces consiguen información necesaria para el cumplimiento de funciones de otras dependencias, la cual se debe de solucionar ya que si no hay facilidad de ello, el trabajo se podría retrasar.

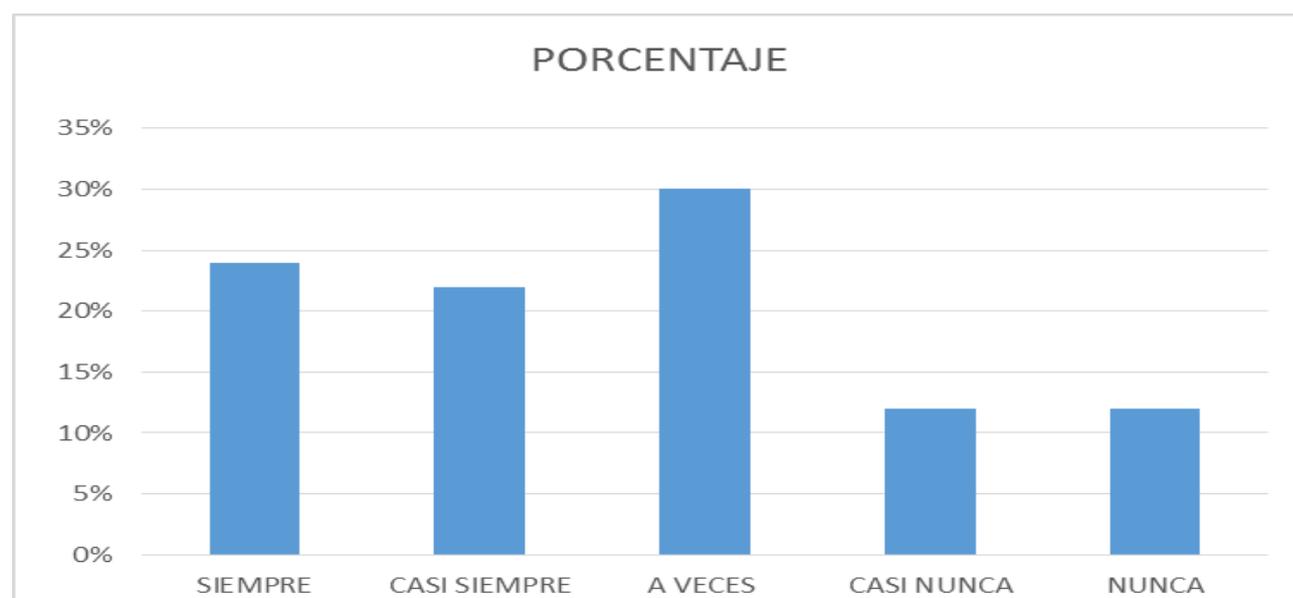
TABLA 13: DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO

PREGUNTA 9: ¿Su jefe inmediato se preocupa por contribuir a crear un ambiente laboral agradable?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	12	24%	24%	24%
CASI SIEMPRE	11	22%	22%	46%
A VECES	15	30%	30%	76%
CASI NUNCA	6	12%	12%	88%
NUNCA	6	12%	12%	100%
Total	50	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 9: ¿Su jefe inmediato se preocupa por contribuir a crear un ambiente laboral agradable?

FIGURA 9: ¿Su jefe inmediato se preocupa por contribuir a crear un ambiente laboral agradable?



Nota. Gráfico de la pregunta 9: ¿Su jefe inmediato se preocupa por contribuir a crear un ambiente laboral agradable?

INTERPRETACIÓN: Se observa en la siguiente figura que el 30% de trabajadores dan a conocer que su jefe inmediato se preocupa por generar un ambiente hostil, pero también hay un porcentaje del 12% la cual muestra que no tiene interés para brindarles un ambiente laboral agradable acorde con el trabajo.

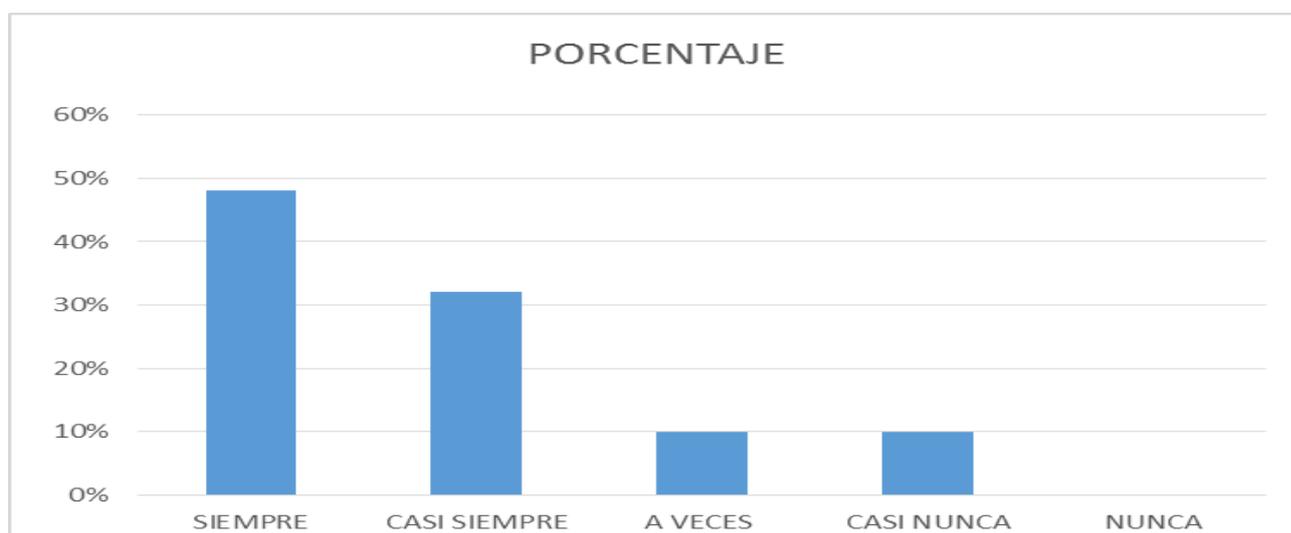
TABLA 14: DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO

PREGUNTA 10: ¿Se considera comprometido (a) con la institución?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	24	48%	48%	48%
CASI SIEMPRE	16	32%	32%	80%
A VECES	5	10%	10%	90%
CASI NUNCA	5	10%	10%	100%
NUNCA	0	0%	0%	
Total	50	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 10: ¿Se considera comprometido (a) con la institución?

FIGURA 10: ¿Se considera comprometido (a) con la institución?



Nota. Gráfico de la pregunta 10: ¿Se considera comprometido (a) con la institución?

INTERPRETACIÓN: En este caso se observa algo muy viable a favor de la red de salud Cañete Yauyos, que el 48% de encuestados manifiesta su compromiso con la entidad, pero también hay algo que alarma, existe un 10% que no lo está, la cual el jefe inmediato y/o director general debería de tomar cartas en el asunto, ya que no es bueno para el bien de la organización.

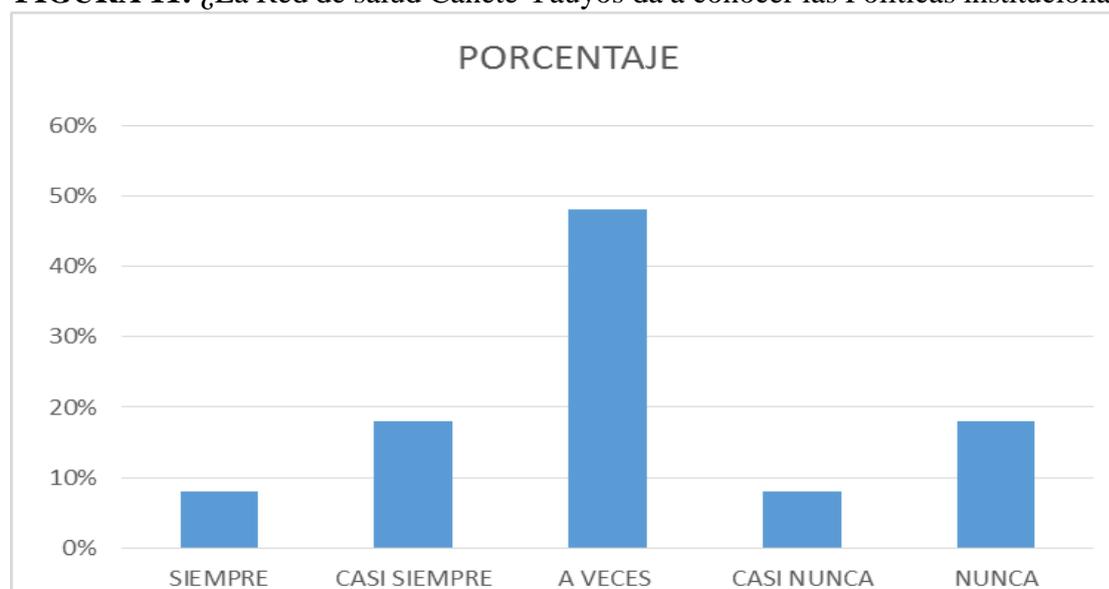
TABLA 15: DIMENSIÓN PLANIFICACION

PREGUNTA 11: ¿La Red de salud Cañete Yauyos da a conocer las Políticas institucionales?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	4	8%	8%	8%
CASI SIEMPRE	9	18%	18%	26%
A VECES	24	48%	48%	74%
CASI NUNCA	4	8%	8%	82%
NUNCA	9	18%	18%	100%
Total	50	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 11: ¿La Red de salud Cañete Yauyos da a conocer las Políticas institucionales?

FIGURA 11: ¿La Red de salud Cañete Yauyos da a conocer las Políticas institucionales?



Nota. Gráfico de la pregunta 11: ¿La Red de salud Cañete Yauyos da a conocer las Políticas institucionales?

INTERPRETACIÓN: En este caso se muestra que un 48% de trabajadores indica que la institución a veces traza y da a conocer las políticas institucionales para el correcto desarrollo de la misión y visión de la organización. Del mismo modo también señalar que un 18% niega dicha información, la cual se debería de atender dicho caso.

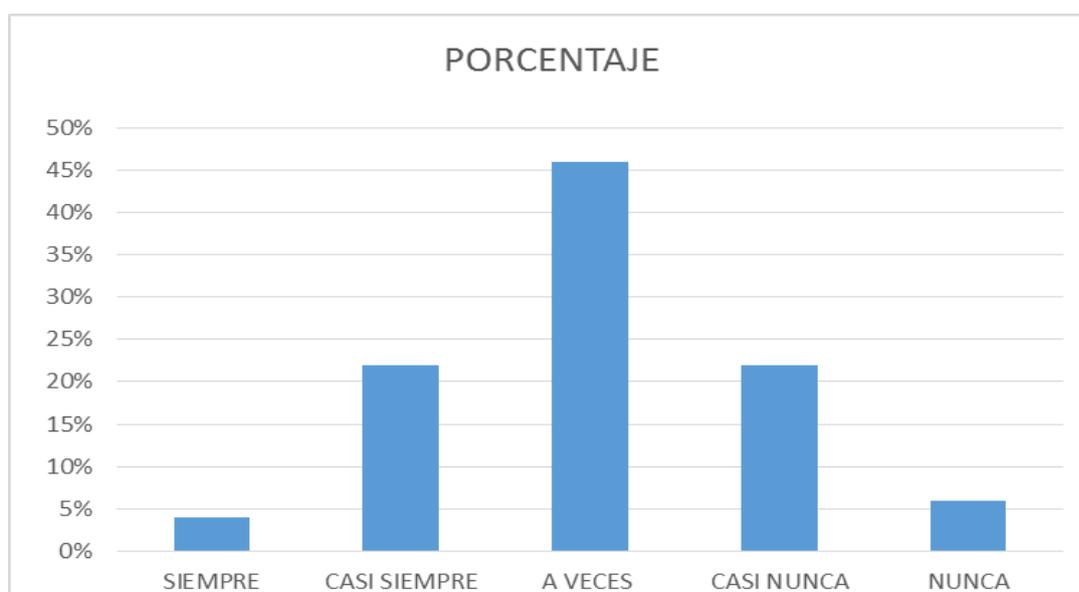
TABLA 16: DIMENSIÓN PLANIFICACION

PREGUNTA 12: ¿Los Presupuestos están alineados en función a las metas y objetivos?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	2	4%	4%	4%
CASI SIEMPRE	11	22%	22%	26%
A VECES	23	46%	46%	72%
CASI NUNCA	11	22%	22%	94%
NUNCA	3	6%	6%	100%
Total	50	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 12: ¿Los Presupuestos están alineados en función a las metas y objetivos?

FIGURA 12: ¿Los Presupuestos están alineados en función a las metas y objetivos?



Nota. Gráfico de la pregunta 12: ¿Los Presupuestos están alineados en función a las metas y objetivos?

INTERPRETACIÓN: Se muestra en la tabla que el 46% de trabajadores de la red de salud Cañete Yauyos indican que los presupuestos solo a veces se ejecutan en función a los objetivos y metas, la cual esto da indicio que la mayoría de trabajadores está disconforme con la remuneración que percibe en función a sus metas organizacionales.

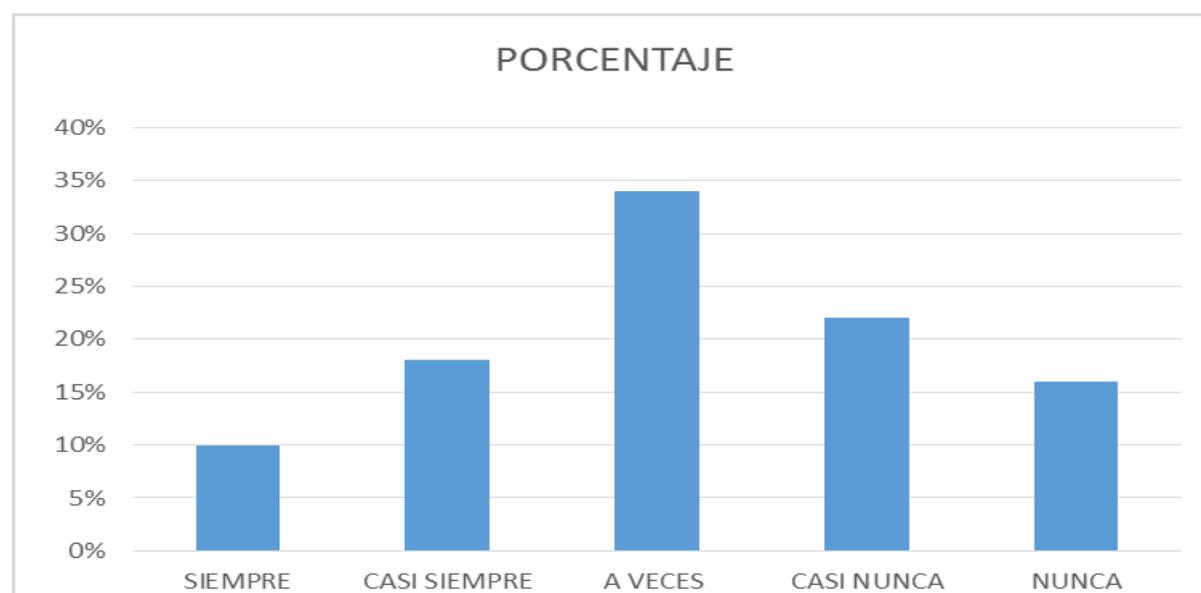
TABLA 17: DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN

PREGUNTA 13: ¿Los Puestos de trabajo son designados y ocupados en función de las competencias de los colaboradores?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	5	10%	10%	10%
CASI SIEMPRE	9	18%	18%	28%
A VECES	17	34%	34%	62%
CASI NUNCA	11	22%	22%	84%
NUNCA	8	16%	16%	100%
Total	50	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 13: ¿Los Puestos de trabajo son designados y ocupados en función de las competencias de los colaboradores?

FIGURA 13: ¿Los Puestos de trabajo son designados y ocupados en función de las competencias de los colaboradores?



Nota. Gráfico de la pregunta 13: ¿Los Puestos de trabajo son designados y ocupados en función de las competencias de los colaboradores?

INTERPRETACIÓN: Se observa que un 34% de trabajadores percibe que solo a veces los puestos de trabajo son ocupados en función de las competencias de los trabajadores, la cual es un tema a solucionar ya que eso generaría un conflicto entre miembros de la institución, inclusive hasta celos laborales.

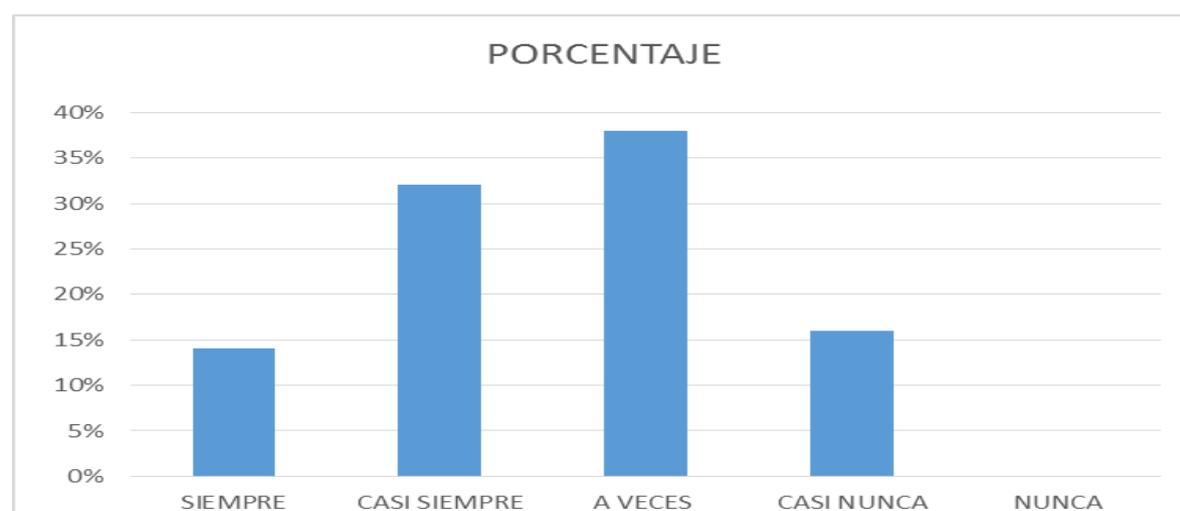
TABLA 18: DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN

PREGUNTA 14: ¿Se ejecuta el trabajo en equipo para traer consigo soluciones ante los diversos problemas laborales?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO	
SIEMPRE	7	14%	14%	14%	14%
CASI SIEMPRE	16	32%	32%	46%	46%
A VECES	19	38%	38%	84%	84%
CASI NUNCA	8	16%	16%	100%	100%
NUNCA	0	0%	0%		
Total	50	100%	100%		

Nota. Estadística de la pregunta 14: ¿Se ejecuta el trabajo en equipo para traer consigo soluciones ante los diversos problemas laborales?

FIGURA 14: ¿Se ejecuta el trabajo en equipo para traer consigo soluciones ante los diversos problemas laborales?



Nota. Gráfico de la pregunta 14: ¿Se ejecuta el trabajo en equipo para traer consigo soluciones ante los diversos problemas laborales?

INTERPRETACIÓN: Se muestra en la siguiente figura que el 39% de trabajadores señala que solo a veces se desarrolla el trabajo en equipo para dar solución a los problemas y así tomar mejores decisiones, la cual es un punto a solucionar ya que no se afirma que se trabajó en conjunto todas las veces que se requiere.

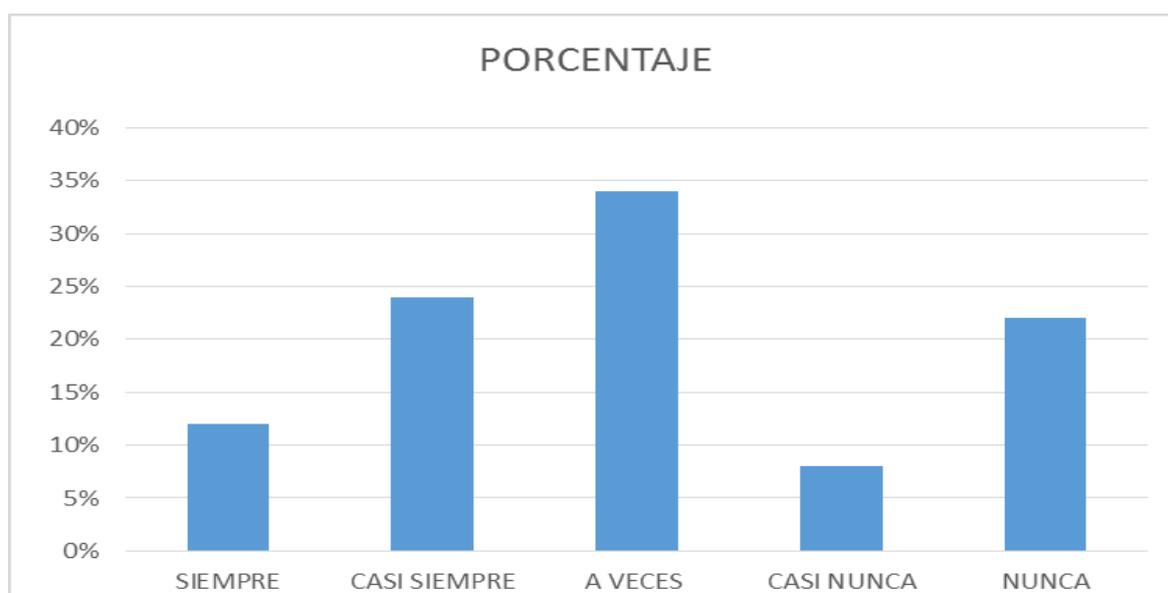
TABLA 19: DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN

PREGUNTA 15: ¿Es política de la empresa la capacitación de sus colaboradores?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO	
SIEMPRE	6	12%		12%	12%
CASI SIEMPRE	12	24%		24%	36%
A VECES	17	34%		34%	70%
CASI NUNCA	4	8%		8%	78%
NUNCA	11	22%		22%	100%
Total	50	100%		100%	

Nota. Estadística de la pregunta 15: ¿Es política de la empresa la capacitación de sus colaboradores?

FIGURA 15: ¿Es política de la empresa la capacitación de sus colaboradores?



Nota. Gráfico de la pregunta 15: ¿Es política de la empresa la capacitación de sus colaboradores?

INTERPRETACIÓN: En este caso el 34% de trabajadores índice que solo a veces la empresa tiene como política la capacitación de sus colaboradores, la cual sería un problema por solucionar, ya que las capacitaciones deberían de ser constantes.

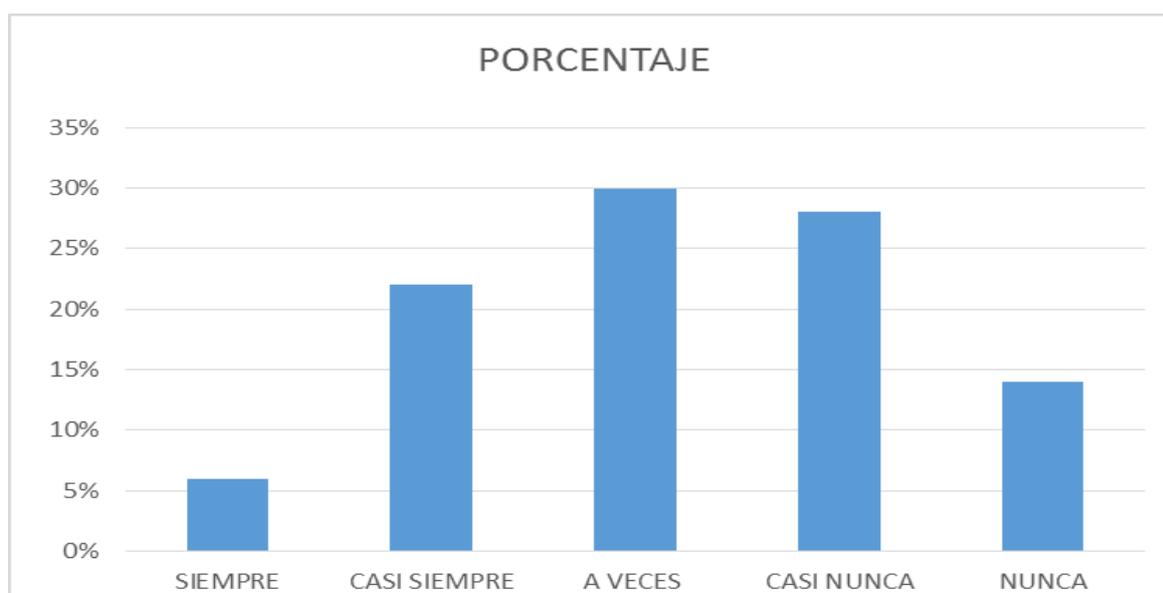
TABLA 20: DIMENSIÓN CONTROL

PREGUNTA 16: ¿Se desarrollan procesos de verificación y revisión de los procesos internos?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	3	6%		6%
CASI SIEMPRE	11	22%		28%
A VECES	15	30%		58%
CASI NUNCA	14	28%		86%
NUNCA	7	14%		100%
Total	50	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 16: ¿Se desarrollan procesos de verificación y revisión de los procesos

FIGURA 16: ¿Se desarrollan procesos de verificación y revisión de los procesos internos?



Nota. Gráfico de la pregunta 16: ¿Se desarrollan procesos de verificación y revisión de los procesos internos?

INTERPRETACIÓN: En este caso se muestra que el 30% de trabajadores indica que solo a veces se llevan a cabo procesos de revisión y/o verificación de los procesos internos de la entidad, la cual se debería de llevar siempre procesos de auditoria dentro de la organización.

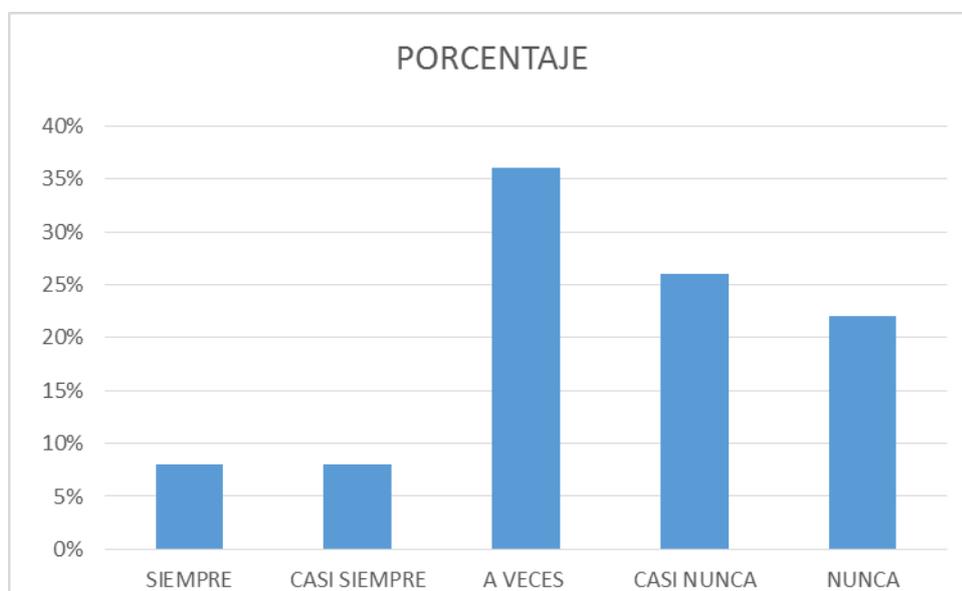
TABLA 21: DIMENSIÓN CONTROL

PREGUNTA 17: ¿Se realizan procesos de auditoria cada cierto tiempo?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	4	8%	8%	8%
CASI SIEMPRE	4	8%	8%	16%
A VECES	18	36%	36%	52%
CASI NUNCA	13	26%	26%	78%
NUNCA	11	22%	22%	100%
Total	50	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 17: ¿Se realizan procesos de auditoria cada cierto tiempo?

FIGURA 17: ¿Se realizan procesos de auditoria cada cierto tiempo?



Nota. Gráfico de la pregunta 17: ¿Se realizan procesos de auditoria cada cierto tiempo?

INTERPRETACIÓN: En esta pregunta se ve mediante el grafico estadístico que el 36% de trabajadores indica que solo a veces se ejecutan procesos de auditoria, la cual es algo a mejorar ya que los procesos de auditoria se deberían de dar con mucha frecuencia.

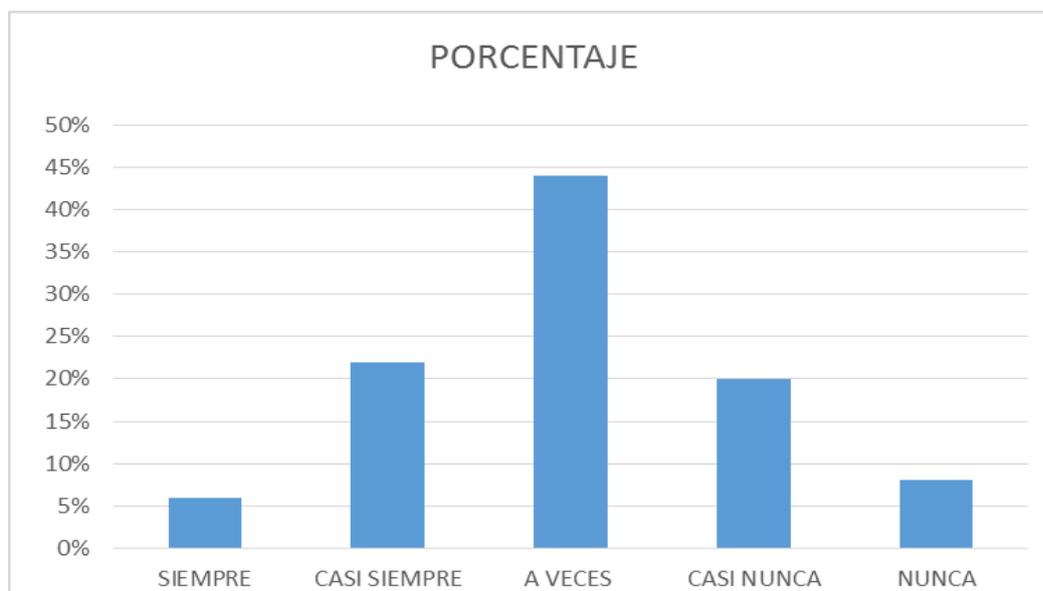
TABLA 22: DIMENSIÓN CONTROL

PREGUNTA 18: ¿Se ejecuta la constante evaluación de las actividades para corroborar el cumplimiento de las metas?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO	
SIEMPRE	3	6%	6%	6%	6%
CASI SIEMPRE	11	22%	22%	28%	28%
A VECES	22	44%	44%	72%	72%
CASI NUNCA	10	20%	20%	92%	92%
NUNCA	4	8%	8%	100%	100%
Total	50	100%	100%		

Nota. Estadística de la pregunta 18: ¿Se ejecuta la constante evaluación de las actividades para corroborar el cumplimiento de las metas?

FIGURA 18: ¿Se ejecuta la constante evaluación de las actividades para corroborar el cumplimiento de las metas?



Nota. Gráfico de la pregunta 18: ¿Se ejecuta la constante evaluación de las actividades para corroborar el cumplimiento de las metas?

INTERPRETACIÓN: En esta pregunta se indica mediante el cuadro estadístico que el 44% de trabajadores señala que a veces se realiza el seguimiento a manera de evaluación de las actividades que realizan y así verificar el cumplimiento de metas.

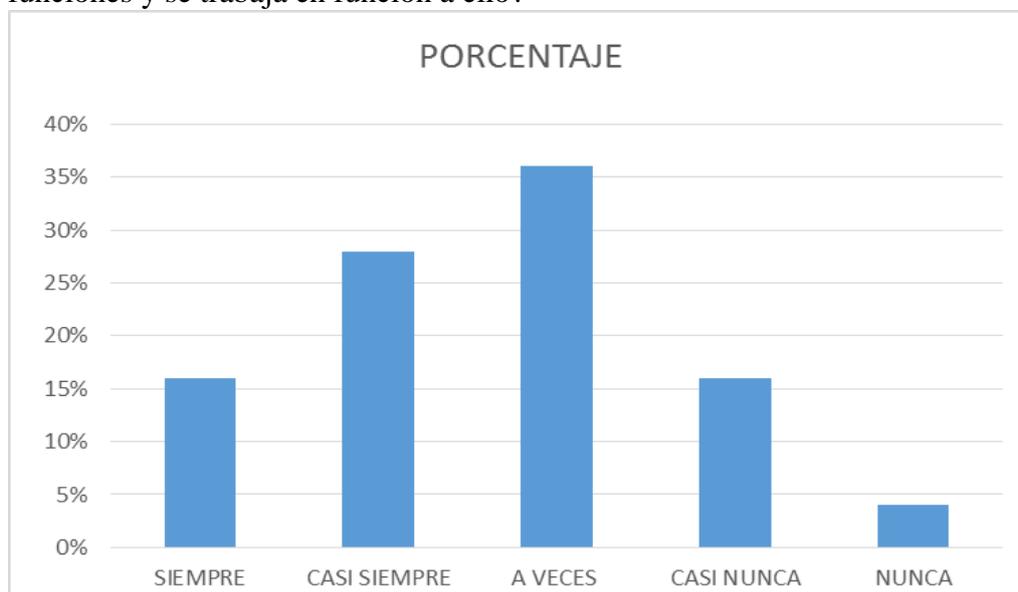
TABLA 23: DIMENSIÓN CONTROL

PREGUNTA 19: ¿La Red de salud Cañete Yauyos cuenta con el manual de organización y funciones y se trabaja en función a ello?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO	
SIEMPRE	8	16%	16%	16%	16%
CASI SIEMPRE	14	28%	28%	28%	44%
A VECES	18	36%	36%	36%	80%
CASI NUNCA	8	16%	16%	16%	96%
NUNCA	2	4%	4%	4%	100%
Total	50	100%	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 19: ¿La Red de salud Cañete Yauyos cuenta con el manual de organización y funciones y se trabaja en función a ello?

FIGURA 19: ¿La Red de salud Cañete Yauyos cuenta con el manual de organización y funciones y se trabaja en función a ello?



Nota. Gráfico de la pregunta 19: ¿La Red de salud Cañete Yauyos cuenta con el manual de organización y funciones y se trabaja en función a ello?

INTERPRETACIÓN: En esta pregunta se indica que el 36% de trabajadores señala que solo a veces se trabaja en función al manual de funciones, la cual es un tema grave a solucionar porque siempre se debe de contar con el MOF y trabajar de acuerdo a ello.

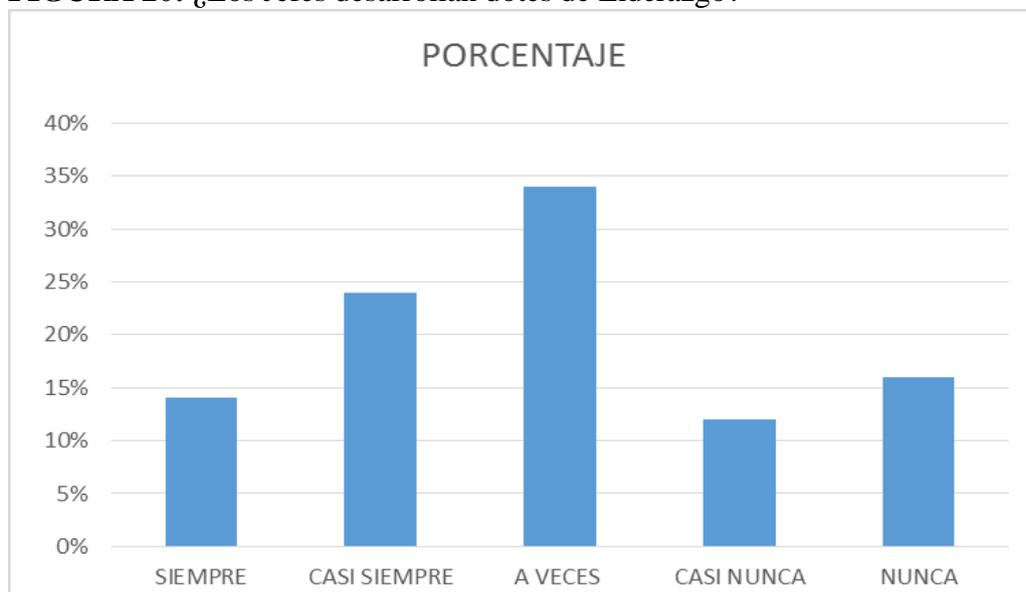
TABLA 24: DIMENSIÓN CONTROL

PREGUNTA 20: ¿Los Jefes desarrollan dotes de Liderazgo?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	7	14%	14%	14%
CASI SIEMPRE	12	24%	24%	38%
A VECES	17	34%	34%	72%
CASI NUNCA	6	12%	12%	84%
NUNCA	8	16%	16%	100%
Total	50	100%	100%	

Nota. Estadística de la pregunta 20: ¿Los Jefes desarrollan dotes de Liderazgo?

FIGURA 20: ¿Los Jefes desarrollan dotes de Liderazgo?



Nota. Gráfico de la pregunta 20: ¿Los Jefes desarrollan dotes de Liderazgo?

INTERPRETACIÓN: En este caso se señala que el 34% de trabajadores dicen que solo a veces los jefes desarrollan dotes de liderazgo, la cual es una incidencia preocupante ya que no están motivando a sus colaboradores y no cumplen su función de líderes, sino solamente de jefes o superiores.

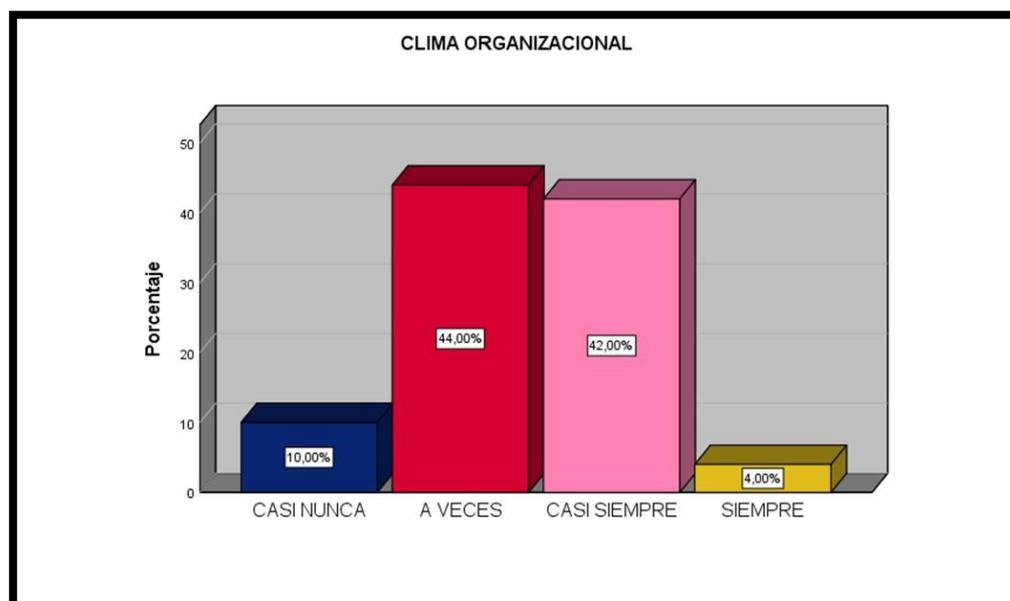
TABLA N° 25

Análisis descriptivo del clima organizacional (variable 1)

CLIMA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	10,0	10,0	10,0
	A VECES	22	44,0	44,0	54,0
	CASI SIEMPRE	21	42,0	42,0	96,0
	SIEMPRE	2	4,0	4,0	100,0

Nota. Estadística de la variable 1 (CLIMA ORGANIZACIONAL)

FIGURA 21: Análisis descriptivo del clima organizacional (variable 1)



Nota. Gráfico de la variable 1 (CLIMA ORGANIZACIONAL)

INTERPRETACIÓN: En la presente tabla, se hace referencia a la variable de cada una de las respuestas de las preguntas del cuestionario, la cual arrojó como resultado que el 10% casi nunca está de acuerdo con el clima organizacional en la red de salud Cañete Yauyos, el 44% solo a veces está de acuerdo, el 42% casi siempre está de acuerdo y el 4% siempre está de acuerdo.

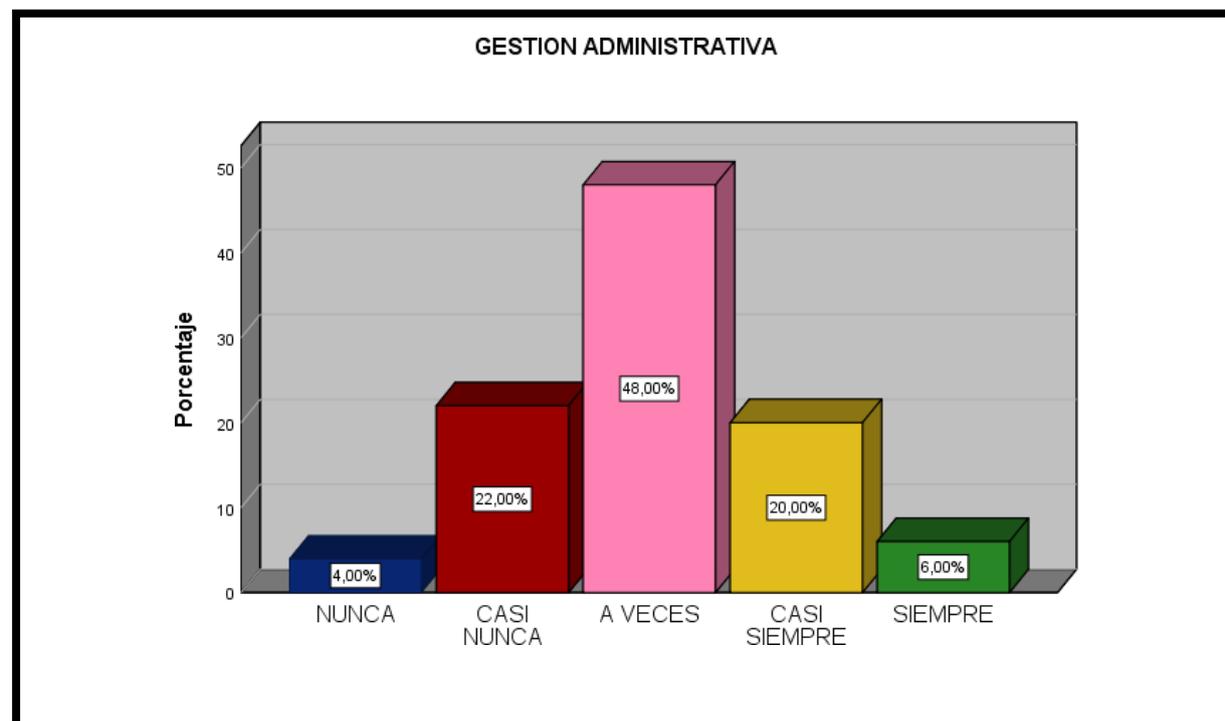
TABLA 26

Análisis descriptivo de la gestión administrativa (variable 2)

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	4,0	4,0	4,0
	CASI NUNCA	11	22,0	22,0	26,0
	A VECES	24	48,0	48,0	74,0
	CASI SIEMPRE	10	20,0	20,0	94,0
	SIEMPRE	3	6,0	6,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Nota. Estadística de la variable 2 (GESTION ADMINISTRATIVA)

FIGURA 22: Análisis descriptivo de la gestión administrativa (variable 2)



Nota. Gráfico de la variable 2 (GESTION ADMINISTRATIVA)

INTERPRETACIÓN: En la presente tabla, describe la variable en referencia de cada una de las respuestas de los ítems del cuestionario, la cual dio como resultado que el 4% nunca esta de acuerdo con la gestión administrativa que se ejecuta en la red de salud Cañete Yauyos, el 22% casi nunca está de acuerdo, el 48% a veces está de acuerdo, el 20% casi siempre y el 6% siempre.

RESULTADOS INFERENCIALES

5.1 Prueba de hipótesis (análisis correlacional)

5.1.1 Hipótesis general

Ha: El clima organizacional influye en la gestión administrativa en la Red de salud Cañete Yauyos-periodo 2019.

H0: El clima organizacional no influye en la gestión administrativa en la Red de salud Cañete Yauyos-periodo 2019.

TABLA N° 27

Correlaciones

			CLIMA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. Estadística de correlación de variables.

INTERPRETACIÓN: El coeficiente fue de 0.682, por lo tanto se deduce que existe una correlación positiva fuerte. La significancia fue de 0.000 menor a 0.05, por lo consecuente existe una relación positiva fuerte entre el clima organizacional y la gestión administrativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Se puede afirmar que el clima organizacional si influye en la gestión administrativa en la Red de Salud Cañete Yauyos.

5.1.2 Hipótesis específica 1

H_a : La comunicacion influye en la planificacion de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019.

H_0 : La comunicacion no influye en la planificacion de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019.

TABLA N° 28

		Correlaciones	
		COMUNICACION	PLANIFICACION
COMUNICACION	Correlación de Pearson	1	,701**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
PLANIFICACION	Correlación de Pearson	,701**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Nota. Estadística de correlación de dimensiones.

INTERPRETACIÓN: El coeficiente fue de 0.701, por lo tanto hay una correlación positiva significativa, la significancia fue de 0.000 menor a 0.01, se podría deducir que existe con relación significativa en la comunicación en la planificación de trabajo del personal; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Se afirma que la comunicación influye en la planificación de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019.

5.1.3 Hipótesis específica 2

H_a : Las condiciones laborales influyen en la organización del trabajo del personal de la red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019.

H_0 : Las condiciones laborales no influyen en la organización del trabajo del personal de la red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019.

TABLA N° 29

			Correlaciones	
			CONDICIONES LABORALES	ORGANIZACION
Rho de Spearman	CONDICIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	ORGANIZACION	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. Estadística de correlación de dimensiones.

INTERPRETACIÓN: El coeficiente fue de 0.698, por lo tanto hay una correlación positiva moderada, la significancia fue de 0.000 menor a 0.001, se podría deducir que existe una relación moderada entre las condiciones laborales y la organización del trabajo del personal; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Se afirma que las condiciones laborales influye en la organización del trabajo del personal de la red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019.

5.1.4 Hipótesis específica 3

H_a : El trabajo en equipo influye en el control del trabajo del personal de la red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019.

H_0 : El trabajo en equipo no influye en el control del trabajo del personal de la red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019.

TABLA N° 30

			Correlaciones	
			TRABAJO EN EQUIPO	CONTROL
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	CONTROL	Coeficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. Estadística de correlación de dimensiones.

INTERPRETACIÓN: El coeficiente fue de 0.907 por lo tanto existe una correlacion positiva perfecta, la significancia fue de 0.000 menor a 0.001, la cual se puede deducir que existe una relacion entre el trabajo en equipo y el control de trabajo del personal , esto quiere decir que se rechaza la hipotesis nula (H_0) y se acepta la hipotesis alterna (H_a)

Se afirma que el trabajo en equipo influye en el control de trabajo del personal de la red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto al objetivo general

En la presente investigación, tiene como objetivo principal determinar si el clima organizacional influye en la gestión administrativa de la Red de salud Cañete Yauyos periodo 2019. Entre ellos la significancia bilateral es de 0.000 y el coeficiente de correlación es de 0.682. Por lo tanto llegamos a la determinación de que el clima organizacional influye en la gestión administrativa de la red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019. Estos resultados fueron contrastados con la investigación de Umási, J. (2017), en su tesis “Clima organizacional en trabajadores administrativos del sector salud red de salud San Juan de Lurigancho 2016” que concluyó que a un mejor clima organizacional mejora también la gestión administrativa y que la base de todo es la comunicación.

Respecto al objetivo específico 1

Del mismo modo en el objetivo específico 1, se planteó determinar si la comunicación influye en la planificación de trabajo del personal de la Red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019; teniendo como resultado que el coeficiente de correlación es de 0.701, por lo tanto existe una correlación positiva significativa, la significancia fue de 0.000 menor a 0.01 entonces se podría deducir que existe con relación significativa entre la comunicación en la planificación de trabajo del personal; por lo consecuente se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Por lo tanto se afirma que la comunicación influye en la planificación de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019. Este resultado es corroborado con la investigación de Umási, J. (2017), en su tesis “Clima organizacional en trabajadores administrativos del sector salud red de salud San Juan de Lurigancho 2016”, que llega a la conclusión que la comunicación tiene una relación fuerte con la planificación de trabajo en toda entidad.

Respecto al objetivo específico 2

De tal manera en el objetivo específico 2, se planteó determinar si las condiciones laborales influyen en la organización de trabajo del personal de la red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019 ; se obtuvo como resultado que el coeficiente de correlación fue de 0.698, por lo tanto hay existe correlación positiva moderada , la significancia fue de 0.000 menor a 0.001, entonces se podría deducir que hay una relación moderada entre las condiciones laborales y la organización de trabajo del personal ; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Se afirma que las condiciones laborales influye en la organización de trabajo del personal de la red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019. Este resultado es corroborado con la investigación de Zans, A. (2017), en su tesis “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de matagalpa, unan-managua en el periodo 2016” señala que: Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, las condiciones laborales les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar ello para así tener una mejor organización de trabajo”

Respecto al objetivo específico 3

Por ultimo en la objetivo específico 3 , se planteó determinar si el trabajo en equipo influye en el control de trabajo del personal de la red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019, la cual se obtuvo el resultado de que el coeficiente fue de 0.907 por lo tanto hay una correlación positiva perfecta, la significancia fue de 0.000 menor a 0.001, la cual se puede deducir que existe una relación entre el trabajo en equipo y el control de trabajo del personal , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Se afirma que el trabajo en equipo influyen en el control de trabajo del personal de la red de salud Cañete Yauyos, periodo 2019.

Por lo consiguiente concuerdo con el estudio realizado por Lisette (2017) en su tesis: “Gestión administrativa y clima organizacional de los colaboradores del programa nacional Yachay – Lima, 2017.”, la cual se concluye que mediante la prueba de hipótesis hay una correlación positiva favorable entre el clima organizacional y la gestión administrativa, y es tal como también se demuestra en mi investigación.

CAPITULO VII: CONCLUSIONES

1. Se demostró que el clima organizacional si influye en la gestion administrativa de la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019; esto debido a que un buen ambiente laboral pues genera que los colaboradores de una entidad esten a gusto en su centro de labores y por ende hace que los procesos administrativos se agilizen.
2. Se determinó que la comunicación influye planificacion de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019; debido a que la Red de Salud Cañete Yauyos pues se trata de fortalecer lainteraccion entre los colaboradores y asi crear un mejor ambiente laboral, pero tambien podemos deducir que aun existe un porcentaje del personal que aun no llega a sentir que la comunicación se este practicando de maera fluida en el centro de trabajo.
3. Se verificó que las condiciones laborales influye en la organización de trabajo del personal de la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019; esto debido a que el personal pone en conocimiento que solo a veces sienten que las condiciones de trabajo van de lamano para realizar una buena gestion, ademas de ello nos hablan sobre que no se entregan compensaciones y/o recompensas por trabajos encomendados.
4. Se comprobó que el trabajo en equipo influyen en el control de trabajo del personal de la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019; esto debido que los colaboradores manifiestan que no existen parametros la cual ellos puedan guiarse de la mejor manera para realizar el trabajo de una manera aceptable, estos parametros son que cada quien labora por su lado, no hay mucha empatia, no se generan grupos de trabajos,entre otros.

CAPITULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Los responsables de las áreas respectivas deben planificar actividades motivacionales que generen un ambiente laboral adecuado entre sus colaboradores, para optimizar el cumplimiento de sus objetivos laborales.
2. Los responsables de las áreas deben delegar confianza a sus colaboradores para que puedan desarrollar sus roles interpersonales en beneficio de la organización.
3. Se debe aprobar un cuadro de compensaciones para premiar aquellos trabajadores que generen mayor productividad en la organización.
4. Se deben establecer estandares de cumplimiento de metas para tener un mayor control en el cumplimiento de los objetivos de la organización

CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Amado, M. B. (2017). *Importancia de la gestion administrativa para la innovacion de las medianas empresas comerciales en la ciudad de manta*. *Dominio de las ciencias*, 947-964. *Dominio de las ciencias*, 947-964.
- Andrade, S. (2005). *Diccionario de economia*. Editorial Andrade.
- Ayestaran, S. (1999). *Formación de equipos de trabajo, conductas de manejo del conflicto y cambio cultural en las organizaciones*. *Psicologia general y aplicada*, II(52), 203-217.
- Bateman, T. (2004). *Administración una ventaja competitiva*. Mexico: Ed. Mc Graw Hill. .
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnologicos de Huancayo. Huancayo, Peru*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Peru.
- Chacon, V. (2015). *Analisis del clima organizacional de la empresa representaciones cem, ubicada en Chiquimula, El Salvador*. Universidad Rafael Landivar.
- Chiavenato, I. (2000). *La Administracion de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill Interamericana.
- Duhalt, K. (1977). *Los manuales de procedmientos en oficinas publicas*. Programa Editorial de la Coordinación de Humanidades.
- Enrique, T. T. (2018). *El clima organizacional y su relación con la gestión institucional del colegio Ttúpac Amaru de la red 09 de la sede administrativa ugel n° 01 – del distrito de Villa Maria del Triunfo. Lima sur – 2013. igobernanza*, 37-87.
- Fischer, L., & Espejo, J. (2004). *Mercadotecnia*. Interamericana.
- Gamarra, L. (2017). *Gestion administrativa y clima organizacional de los colaboradores del programa nacional Yachay- Lima, 2017. Lima, Peru*. Universidad Cesar Vallejo.
- Garcia, M., & Zapata, D. (2008). *Instrumento para el diagnostico del clima organizacional*. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali – Colombia.
- Garcia, G. & Segura, L.(2014). *El clima organizacional y su relacion con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay - 2013*. Cajay: Universidad Católica Sedes Sapientiae.

- Hernandez, V., & Rojas, M. (2011). *Propuesta de creacion de un instrumento de medicion del clima organizacional para una industria farmaceutica.Colombia*. Universidad ICESI.
- Herrera, F., & Roa, J. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. *Revista Iberoamericana de Educacion.*, 37.
- Herzberg, F. (1968). *Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados?* *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22.
- Ivancevich, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw - Hill.
- Kast, F. E. (1979). *Administración de las Organizaciones*. Editorial Mc GranW-Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración Un Perspectiva Global*. McGraw-Hill Interamericana.
- Locke, E. (1968). *Teoría del establecimiento de metas u objetivos*. Estados Unidos.
- Munch, L. (2017). *Administración, Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo*. Pearson Education.
- Maslow, A. (1943), "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, vol. 50.
- Mendez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia Bogota*. Universidad del Rosario.
- Mercado, S. (2002). *Administración de ventas*. Editorial Thomson Learning.
- Millan, J. & Montero, M. (2016). *Clima organizacional y satisfaccion laboral de los colaboradores de la empresa oncorad de Chiclayo 2016*. Chiclayo: Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Munch, L. (2010). *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson Education.
- Oliver, R. (1980). A cognitive model of the antecedents and consequences of satisfaction decision. *Journal of Marketing*(17), 460-469. <https://doi.org/10.2307/3150499>
- Pajuelo, J. (2018). *Clima organizacional y la gestion del desempeño docente en el colegio Honores de San Martin de Porres, 2018*. Lima, Peru.: Universidad Las Americas
- Pelaes, O. (2010). *Relacion entre el clima organizacional y la satisfaccion del cliente en una empresa de servicios telefonicos*. Lima, Peru. Universidad Mayor de San Marcos.
- Rawls, J. (1999). Justicia como equidad. *Revista española de control externo*, V(13), 129-158.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administracion*. Pearson Education.
- Rodriguez, D. (1999). *Diagnostico Organizacional*. Mexico. Alfaomega.

- Roque, J. (2016). *Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la mype comercial "San Martín"- Chiclayo, Perú*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
- Salas, A. (2017). *Influencia del clima organizacional en la gestión administrativa*. Arequipa, Peru. AREQUIPA: Universidad Nacional San Agustín.
- Santillan, J. & Villanueva, D. (2013). *Propuesta de sistema de gestión administrativo para la compañía poison s.a.* Compañía Poison Ecuador.
- Schneider, B. (1983). *Individual differences and organizational climate I: the research questionnaire*. USA.
- Taylor, F. (1911). *Principio de la Administración Científica*. Harper & Brothers.
- Taylor, F. (1994). *Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo. .
- Toro, F. (2005). *Clima Organizacional. Perfil de Empresas Colombianas*. Cincel.
- Umasi, J. (2017). *Clima organizacional en trabajadores administrativos del sector salud de la red de salud San Juan de Lurigancho 2016*. Lima, Peru. Universidad San Martín de Porres.
- Vand de Vliert, E. (1997). *Enhancing performance by conflict stimulating intervention*. Editorial Sage.
- Yokasta, A. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado aragua*. Maracay, Venezuela. University of Carabobo.
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de matagalpa, unan-managua en el periodo 2016*. MANAGUA: Fondo Editorial UNAN.

CAPITULO X: ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA: “Efectos del clima organizacional en la gestión administrativa en la Red de salud Cañete Yauyos – periodo 2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿De qué manera el clima organizacional influye en la gestión administrativa en la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019?</p>	<p>Objetivo general Demostrar que el clima organizacional influye en la gestión administrativa en la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019.</p>	<p>Hipótesis general El clima organizacional influye en la gestión administrativa en la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019.</p>	<p>Variable independiente X. CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>DIMENSIONES D1: Comunicación D2: Condiciones laborales. D3: Trabajo en equipo.</p>	<p>Tipo de investigación: el tipo de investigación fue aplicada. Nivel de investigación: es explicativo porque a través de la encuesta se detalla el desarrollo del personal en la organización</p> <p>Método de investigación: deductivo</p>
<p>Problemas específicos ¿Cómo la comunicación influye en la planificación de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019? ¿En qué medida las condiciones laborales influye en la organización de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019? ¿Cómo el trabajo en equipo influye en el control de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019?</p>	<p>Objetivos específicos Determinar si la comunicación influye en la planificación de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019. Verificar si las condiciones laborales influye en la organización de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019. Comprobar si el trabajo en equipo influye en el control de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019.</p>	<p>Hipótesis específicas La comunicación influye en la planificación de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019. Las condiciones laborales influye en la organización de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019. El trabajo en equipo influye en el control de trabajo del personal de la Red de Salud de Cañete Yauyos, periodo 2019.</p>	<p>Variable dependiente Y. GESTION ADMINISTRATIVA.</p> <p>DIMENSIONES: D1: Planificación D2: Organización D3: Control D4: Dirección</p>	<p>Diseño de la investigación: El diseño aplicado en el presente estudio es no experimental, transversal. No experimental debido a que no realiza ningún experimento, se observa la realidad y analiza la situación problemática, y transversal porque los datos fueron recogidos en un solo tiempo. Validez: Por tres expertos. Población: 50 personas. Muestra: 50 personas. Técnica de recolección de datos: la encuesta.</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES: JULIO CESAR LUJAN MINAYA
 1.2 GRADO ACADEMICO: Doctor en Administración
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA: UINVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

2. DATOS GENERALES DEL AUTOR DEL PROYECTO DE TESIS

- 2.1 APELLIDOS Y NOMBRES: JOSE JESUS RIVADENEYRA BENAVENTE.
 2.2 GRADO ACADEMICO: BACHILLER EN ADMINISTRACION.
 2.3 TITULO DEL PROYECTO DE TESIS: EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA RED DE SALUD CAÑETE YAUYOS, PERIODO 2019.
 2.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA.

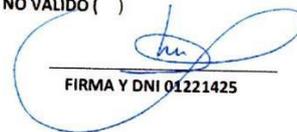
ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Es preciso las preguntas					X
ORGANIZACION	Existe organización y lógica.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científico y del tema del estudio					X
COHERENCIA	Entre las variables y dimensiones					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	

OPINION DE APLICABILIDAD DE LA ENCUESTA. SE RECOMIENDA SU APLICACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS.

VALIDO (X)

NO VALIDO ()


FIRMA Y DNI 01221425



HUELLA DIGITAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES:.....RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR.....

1.2 GRADO ACADEMICO:.....DOCTOR EN EDUCACION.....

1.3 INSTITUCION QUE LABORA:.....UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE.....

2. DATOS GENERALES DEL AUTOR DEL PROYECTO DE TESIS

2.1 APELLIDOS Y NOMBRES: JOSE JESUS RIVADENEYRA BENAVENTE.

2.2 GRADO ACADEMICO: BACHILLER EN ADMINISTRACION.

2.3 TITULO DEL PROYECTO DE TESIS: EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA RED DE SALUD CAÑETE YAUYOS, PERIODO 2019.

2.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA.

ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Es preciso las preguntas				X	
ORGANIZACION	Existe organización y lógica.				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científico y del tema del estudio				X	
COHERENCIA	Entre las variables y dimensiones				X	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	

OPINION DE APLICABILIDAD DE LA ENCUESTA EL INSTRUMENTO DEBE APLICARSE CON UNA PRUEBA PILOTO PARA DETERMINAR AL ALFA DE CROMBACH

VALIDO (X)

FIRMA Y DNI DEL EXPERTO

NO VALIDO ()



HUELLA DIGITAL



FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES DEL EXPERTO
 - 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES: Wu Matta, Julio.
 - 1.2 GRADO ACADEMICO: Magister
 - 1.3 INSTITUCION QUE LABORA: Universidad Nacional de Cañete.
2. DATOS GENERALES DEL AUTOR DEL PROYECTO DE TESIS
 - 2.1 APELLIDOS Y NOMBRES: JOSE JESUS RIVADENEYRA BENAVENTE.
 - 2.2 GRADO ACADEMICO: BACHILLER EN ADMINISTRACION.
 - 2.3 TITULO DEL PROYECTO DE TESIS: EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA RED DE SALUD CAÑETE YAUYOS, PERIODO 2019.
 - 2.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA.

ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Es preciso las preguntas				X	
ORGANIZACION	Existe organización y lógica.				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científico y del tema del estudio				X	
COHERENCIA	Entre las variables y dimensiones				X	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	

OPINION DE APLICABILIDAD DE LA ENCUESTA.....

VALIDO (X)

NO VALIDO ()

FIRMA Y DNI DEL EXPERTO



HUELLA DIGITAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE



ENCUESTA

INSTRUCCIONES RESPECTO A EL DESARROLLO DE PREGUNTAS:

La presente técnica de encuesta, tiene como finalidad primordial poder recopilar información sobre la investigación titulada: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA SBS RED DE SALUD CAÑETE – YAUYOS PERIODO 2019” , la misma que está compuesta por una serie de preguntas, donde su persona deberá elegir marcando con un aspa (x) la alternativa que sea conveniente. Dejando en claro, que esta encuesta es anónima, se le agradece su participación.

- **SIEMPRE: 5**
- **CASI SIEMPRE: 4**
- **A VECES: 3**
- **CASI NUNCA: 2**
- **NUNCA: 1**

1. CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES / ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSION 1: COMUNICACION					
1. ¿Para usted, existe una plena confianza entre las diferentes áreas administrativas de la Red de salud?					
2. ¿Usted aprecia una sensación de bienestar con respecto a su área o puesto de trabajo?					
DIMENSION 2: CONDICIONES LABORALES					
3. ¿Las condiciones laborales son buenas la cual permite el buen desarrollo de las actividades diarias?					
4. ¿Se ejecutan normas y valores que favorecen en la adecuada organización del trabajo?					

DIMENSION 2: CONDICIONES LABORALES					
5. ¿La Red de Salud Cañete Yauyos le brinda oportunidades para que su persona crezca personal y profesionalmente?					
6. ¿Piensa usted que los procesos que se ejecutan en la organización facilitan el logro de los objetivos?					
DIMENSION 3: TRABAJO EN EQUIPO					
7. ¿Mantiene usted una adecuada comunicación y empatía con sus compañeros de trabajo?					
8. ¿Cuándo necesita información de otras dependencias lo puede conseguir fácilmente?					
DIMENSION 3: TRABAJO EN EQUIPO					
9. ¿Su jefe inmediato se preocupa por contribuir a crear un ambiente laboral agradable?					
10. ¿Se considera comprometido (a) con la institución?					

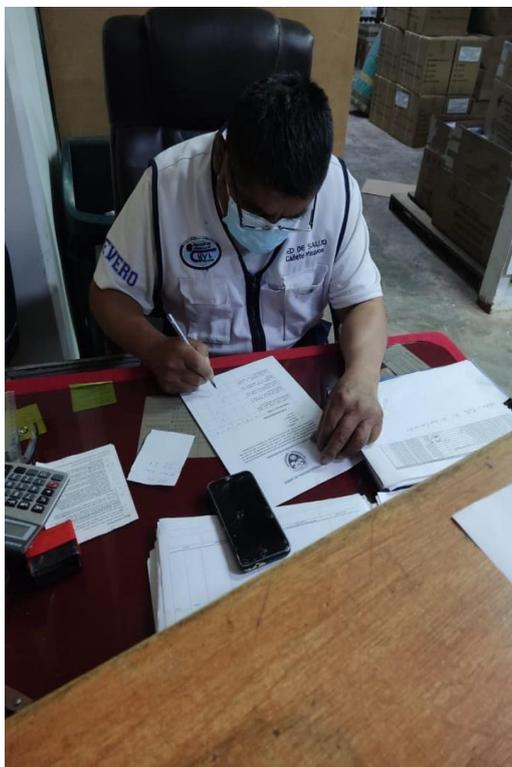
2. GESTION ADMINISTRATIVA

DIMENSION 1: PLANIFICACION

11. ¿La Red de salud Cañete Yauyos da a conocer las Políticas institucionales?					
12. ¿Los Presupuestos están alineados en función a las metas y objetivos?					
13. ¿Los Puestos de trabajo son designados y ocupados en función de las competencias de los colaboradores?					
DIMENSION 2: ORGANIZACION					
14. ¿Se ejecuta el trabajo en equipo para traer consigo soluciones ante los diversos problemas laborales?					
15. ¿Es política de la empresa la capacitación de sus colaboradores?					
DIMENSION 3 : CONTROL					

16. ¿Se desarrollan procesos de verificación y revisión de los procesos internos?					
17. ¿Se realizan procesos de auditoria cada cierto tiempo?					
DIMENSION 3: CONTROL					
18. ¿Se ejecuta la constante evaluación de las actividades para corroborar el cumplimiento de las metas?					
19. ¿La Red de salud Cañete Yauyos cuenta con el manual de organización y funciones y se trabaja en función a ello?					
20. ¿Los Jefes y/o encargados de las diferentes áreas desarrollan dotes de Liderazgo?					

ENCUESTA REALIZADA EN LA RED DE SALUD CAÑETE YAUYOS



DOCUMENTO DE AUTORIZACION PARA LA REALIZACION DE 1 ENCUESTA

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
SERVICIOS BASICOS DE SALUD CAÑETE YAUYS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

AREA DE CAPACITACION Y SERVICIOS
Reg. Doc. N° 3953717
Reg. Exp. N° 2446399

Cañete, 27 OCT. 2022

OFICIO N° 1739-2022-DIRESA L-RSCY-DE-OA-RRHH

Señor:
C.P.C. CARLOS ALBERTO HUAYLLA YTA
Director de la Oficina de Administración
Presente. -

ASUNTO : Autorización para realizar Encuesta e Investigación para Tesis

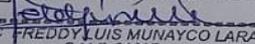
REFERENCIA: Reg. Doc. N°3908666 Reg. Exp. N°2446399

De mi consideración:

Por el presente me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente y, a la vez comunicarle que el joven **JOSE JESUS RIVADENEYRA BENAVENTE**, Bachiller en Administración de Empresas de la **Universidad Nacional del Cañete**, Identificado con DNI: N° 72462433 realizará Encuesta e Investigación para Tesis "**El Clima Organizacional en la Gestión Administrativa en la Red de Salud Cañete Yauyos**" Áreas, Unidad de Recursos Humanos, Unidad de Logística, Unidad de Economía a partir de la fecha.

Hago propicia la oportunidad para manifestarle los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**
SERVICIO BASICOS DE SALUD CAÑETE YAUYS

MC FREDDY LUIS MUNAYCO LARA
C.M.P. 31687
Director Ejecutivo

FLML/CAHY/JCHRS/Rosa
C. c.: Archivo

www.drscy.gob.pe

Sede Central: Circunvalación Norte S/N Asociación de Comerciantes
Lindas Rosas - San Vicente de Cañete



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación N° 29488
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

2

Código: F-M01.03.04-UI-001
Fecha de Aprobación: 19-04-2023

Revisión: 01

C.E. N° 048- 2023

LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CAÑETE, OTORGA LA:

CONSTANCIA DE INFORME FINAL DE LA TESIS

A Don(ña) **José Jesús Rivadeneyra Benavente**, aprobada la sustentación de Informe Final con **DECRETO N° 182-2023-UICE/FCE/UNDC** de fecha 12 de setiembre de 2023, por haber presentado su archivo final de investigación que contiene el informe final de la tesis aprobada.

En tal sentido, se expide el presente documento a solicitud del interesado(a), para los fines que determine oportuno.

San Vicente de Cañete, 16 de noviembre de 2023



Firmado digitalmente por:
URIBE HERNANDEZ Yrene
Cecilia FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/11/2023 08:49:29-0500

Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández Directora de la
Unidad de Investigación Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Nacional de Cañete

Exp. N° 163732

Av. Mariscal Benavides 1370, Sede Académica: Casade la Cultura San Vicente, Cañete,
Lima, Perú | www.undc.edu.pe

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".



VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°018

**CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE
SIMILITUD**

Yo, Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: “Clima organizacional en la Gestión Administrativa de la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019”.

Cuyo autor es, José Jesús Rivadeneyra Benavente, identificado con DNI N° 72462433, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del 6%, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.



Firmado digitalmente por:
URIBE HERNANDEZ Yrene
Cecilia FAU 20491383402 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/11/2023 16:18:58-0500

Cañete, 22 de noviembre del 2023

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES





VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
DE LA RED DE SALUD CAÑETE YAUYOS, PERÍODO 2019**

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%	6%	0%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	portal.undc.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo



- Recibo Digital

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: JOSÉ JESÚS RIVADENEYRA BENAVENTE
Título del ejercicio: TESIS POR SUSTENTAR
Título de la entrega: CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA ...
Nombre del archivo: TESIS_JOSE_RIVADENEYRA_BENAVENTE_R.pdf
Tamaño del archivo: 3.42M
Total páginas: 94
Total de palabras: 16,443
Total de caracteres: 98,111
Fecha de entrega: 06-nov.-2023 12:51p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 2219580602





FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 10:00 a.m horas, del día 15 de setiembre del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
Secretario (a): Mg. Julio Wu Matta
Vocal: Dr. Segundo Waldemar Rios Rios

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **“Clima organizacional en la gestión administrativa de la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019”**, para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Bach. **José Jesús Rivadeneyra Benavente**. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición				18		18
Dominio del tema			16			16
Visión holística del trabajo			16			16
Uso de recursos audiovisuales			16			16
					Total	17

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el mencionado dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:

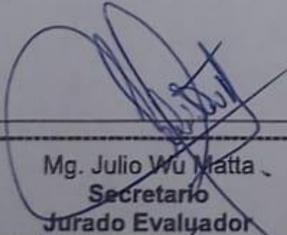
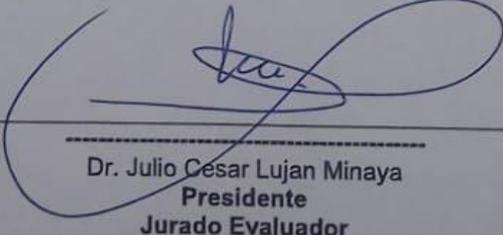
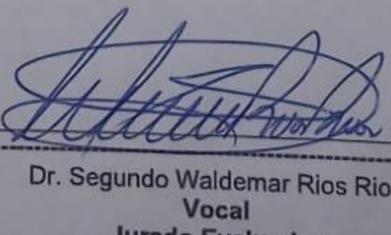
1. () Aprobado, con mención honrosa.
2. (X) Aprobado, por unanimidad
3. () Aprobado, por mayoría
4. () Desaprobado

Con una calificación promedio de *17 (Diecisiete)*

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
<i>17</i>	<i>17</i>	<i>17</i>

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedidos () para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las *10:45* Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

 Mg. Julio Wu Matta Secretario Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales	 Dr. Julio Cesar Lujan Minaya Presidente Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales	 Dr. Segundo Waldemar Rios Rios Vocal Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales
---	--	--