

“PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL
EN LA EMPRESA LV FULL AUTOS S.A.C., LIMA,
2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Cristian Braulio Sanchez Inocencio

Asesor:

Mg. Raul Santiago Bacigalupo Lago

<https://orcid.org/0000-0003-2645-8629>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

| | | |
|---------------------------|------------------------------------|-----------------|
| Jurado 1 Presidente(a) | Luis José Alvarado Yupanqui | 20025251 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|--------------------------------------|-----------------|
| Jurado 2 | Abelardo Favio Sánchez Povich | 18211776 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|-------------------------------------|-----------------|
| Jurado 3 | Luis Ricardo Cárdenas Torres | 09980786 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

INFORME DE SIMILITUD



Document Information

| | |
|-------------------|---|
| Analyzed document | TESIS SUSTENTACION - CRISTIAN SANCHEZ.docx (D157805117) |
| Submitted | 2/4/2023 3:38:00 AM |
| Submitted by | Raul Bacigalupo |
| Submitter email | raul.bacigalupo@upn.pe |
| Similarity | 0% |
| Analysis address | raul.bacigalupo.delnor@analysis.orkund.com |

Sources included in the report

| | | |
|-----------|---|---|
| SA | Universidad Privada del Norte / TESIS FINAL ORTIZ CINTHIA y ORTIZ MARILYN.docx Document TESIS FINAL ORTIZ CINTHIA y ORTIZ MARILYN.docx (D121997288) Submitted by: raul.bacigalupo@upn.pe Receiver: raul.bacigalupo.delnor@analysis.orkund.com |  2 |
| W | URL: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5710/La%20gesti%C3%83n_Administra... Fetched: 2/4/2023 3:40:00 AM |  1 |

Entire Document

FACULTAD DE NEGOCIOS Carrera de Administración
PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LV FULL AUTOS S.A.C., LIMA, 2022
Trabajo de investigación
para optar al título profesional de: Licenciado en Administración
Autor: Cristian Braulio Sanchez Inocencio Asesor:
Mg. Raul Santiago Bacigalupo Lago Código ORCID 0000-0003-2645-8629 Lima - Perú
2022
JURADO EVALUADOR
Jurado 1 Presidente(a)
Nombre y Apellidos N° DNI
Jurado 2
Nombre y Apellidos N° DNI
Jurado 3
Nombre y Apellidos N° DNI
DEDICATORIA
Esta tesis se la dedico a mis padres, quienes me han apoyado constantemente en este camino. Asimismo, debido a su formación con reglas y valores pude llegar a ser la persona que soy hoy.
AGRADECIMIENTO
Agradezco a mis familiares por su apoyo incondicional y a mi asesor quien me guio durante todo este proceso.
TABLA DE CONTENIDO JURADO CALIFICADOR 2
DEDICATORIA 3 AGRADECIMIENTO 4
TABLA DE CONTENIDO 5
ÍNDICE DE TABLAS 6 ÍNDICE DE FIGURAS 8 RESUMEN 10 ABSTRACT 11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN 12 1.1. Realidad problemática 12 1.2. Formulación del problema 24 1.3. Objetivos 25 1.4. Hipótesis general 26
CAPÍTULO II:
METODOLOGÍA 27
CAPÍTULO III: RESULTADOS 34 CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES 56 REFERENCIAS 63 ANEXOS 69
ÍNDICE DE TABLAS Tabla 1
Validación de expertos. 30 Tabla 2 Valoración de los ítems según el coeficiente de

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mis padres, quienes me han apoyado constantemente en este camino. Asimismo, debido a su formación con reglas y valores pude llegar a ser la persona que soy hoy.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis familiares por su apoyo incondicional y a mi asesor quien me guio durante todo este proceso.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---------------------------------------|----|
| JURADO CALIFICADOR | 2 |
| INFORME DE SIMILITUD | 3 |
| DEDICATORIA | 4 |
| AGRADECIMIENTO | 5 |
| TABLA DE CONTENIDO | 6 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 7 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 9 |
| RESUMEN | 11 |
| ABSTRACT | 12 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 13 |
| 1.1. Realidad problemática | 13 |
| 1.2. Formulación del problema | 25 |
| 1.3. Objetivos | 26 |
| 1.4. Hipótesis general | 27 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA | 28 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS | 35 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 57 |
| REFERENCIAS | 64 |
| ANEXOS | 70 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Validación de expertos..... | 31 |
| Tabla 2 Valoración de los ítems según el coeficiente de alfa de Cronbach..... | 32 |
| Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos..... | 32 |
| Tabla 4 Estadístico de Fiabilidad..... | 33 |
| Tabla 5 Distribución de frecuencias de la variable Gestión administrativa..... | 35 |
| Tabla 6 Distribución de frecuencias entre la dimensión Planeación de la variable Gestión Administrativa..... | 36 |
| Tabla 7 Distribución de frecuencias entre la dimensión Organización de la variable Gestión Administrativa..... | 38 |
| Tabla 8 Distribución de frecuencias entre la dimensión Dirección de la variable Gestión Administrativa..... | 39 |
| Tabla 9 Distribución de frecuencias entre la dimensión Control y la variable Gestión Administrativa..... | 40 |
| Tabla 10 Distribución de frecuencias de la variable Clima Organizacional..... | 41 |
| Tabla 11 Distribución de frecuencias entre la dimensión Condiciones de Trabajo de la variable Clima Organizacional..... | 42 |
| Tabla 12 Distribución de frecuencias entre la dimensión Productividad de la variable Clima Organizacional..... | 44 |
| Tabla 13 Distribución de frecuencias entre la dimensión Cultura Organizacional de la variable Clima Organizacional..... | 45 |
| Tabla 14 Pruebas de normalidad de las variables..... | 46 |
| Tabla 15 Rangos de interpretación de los resultados de las correlaciones..... | 48 |
| Tabla 16 Correlación entre Gestión Administrativa y Clima Organizacional..... | 50 |
| Tabla 17 Correlación entre Planeación y Clima Organizacional..... | 51 |
| Tabla 18 Correlación entre Organización y Clima Organizacional..... | 53 |

| | |
|--|----|
| Tabla 19 Correlación entre Dirección y Clima Organizacional | 54 |
| Tabla 20 Correlación entre Control y Clima Organizacional..... | 56 |
| Tabla 21 La empresa realiza planes anualmente. | 79 |
| Tabla 22 La empresa le comunica oportunamente los planes de su área de trabajo. | 79 |
| Tabla 23 Participa con su supervisor en fijar las metas de producción..... | 81 |
| Tabla 24 Su supervisor lo orienta en las acciones necesarias para lograr las metas de producción..... | 82 |
| Tabla 25 La estructura orgánica de su unidad le permite cumplir con las responsabilidades asignadas. | 83 |
| Tabla 26 La asignación de personal en su área de trabajo es la adecuada..... | 84 |
| Tabla 27 En su área de trabajo se trabaja en equipo..... | 85 |
| Tabla 28 Su opinión es considerada en la toma de decisiones. | 86 |
| Tabla 29 Su supervisor le motiva a dar el mejor esfuerzo en el trabajo. | 87 |
| Tabla 30 Su supervisor evalúa el cumplimiento de las metas asignadas periódicamente.. | 88 |
| Tabla 31 Recibe retroalimentación del trabajo realizado constantemente. | 89 |
| Tabla 32 El ambiente donde desempeña sus labores es el recomendado. | 90 |
| Tabla 33 Los trabajadores de la empresa son responsables con las labores designadas. ... | 91 |
| Tabla 34 El desempeño de cada trabajador es notable al realizar sus labores..... | 92 |
| Tabla 35 Los bienes y servicios producidos se cumplen de manera adecuada en un tiempo establecido..... | 93 |
| Tabla 36 El personal de la empresa es capaz de enfrentar retos durante su jornada laboral. | 94 |
| Tabla 37 Sus compañeros de trabajo son atentos y lo apoyan cuando requiere ayuda. | 95 |
| Tabla 38 Su ambiente laboral lo motiva a desempeñarse con optimismo..... | 96 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Esquema correlacional | 29 |
| Figura 2 Gráfico de barras de la Distribución de frecuencias de la variable Gestión administrativa | 36 |
| Figura 3 Gráfico de barras de frecuencias entre la dimensión Planeamiento de la variable Gestión Administrativa..... | 37 |
| Figura 4 Gráfico de barras de la Distribución de frecuencias entre la dimensión Organización de la variable Gestión Administrativa..... | 38 |
| Figura 5 Gráfica de barras de la distribución de frecuencias entre la dimensión Dirección y la variable Gestión Administrativa | 40 |
| Figura 6 Gráfica de barras de la distribución de frecuencias entre la dimensión Control y la variable Gestión Administrativa | 41 |
| Figura 7 Gráfica de barras de la distribución de frecuencias de la variable Clima Organizacional..... | 42 |
| Figura 8 Gráfico de barras de la distribución de frecuencias entre dimensión Condiciones de Trabajo de la variable Clima Organizacional..... | 43 |
| Figura 9 Gráfica de barras de la distribución de frecuencias entre la dimensión Productividad de la variable Clima Organizacional | 44 |
| Figura 10 Gráfica de barras de la distribución de frecuencias entre la dimensión Cultura Organizacional de la variable Clima Organizacional | 45 |
| Figura 11 La empresa realiza planes anualmente..... | 79 |
| Figura 12 La empresa le comunica oportunamente los planes de su área de trabajo. | 80 |
| Figura 13 Participa con su supervisor en fijar las metas de producción. | 81 |
| Figura 14 Su supervisor lo orienta en las acciones necesarias para lograr las metas de producción. | 82 |
| Figura 15 La estructura orgánica de su unidad le permite cumplir con las responsabilidades asignadas. | 83 |

| | |
|--|----|
| Figura 16 La asignación de personal en su área de trabajo es la adecuada. | 84 |
| Figura 17 En su área de trabajo se trabaja en equipo. | 85 |
| Figura 18 Su opinión es considerada en la toma de decisiones..... | 86 |
| Figura 19 Su supervisor le motiva a dar el mejor esfuerzo en el trabajo. | 87 |
| Figura 20 Su supervisor evalúa el cumplimiento de las metas asignadas periódicamente. | 88 |
| Figura 21 Recibe retroalimentación del trabajo realizado constantemente..... | 89 |
| Figura 22 El ambiente donde desempeña sus labores es el recomendado. | 90 |
| Figura 23 Los trabajadores de la empresa son responsables con las labores designadas... .. | 91 |
| Figura 24 El desempeño de cada trabajador es notable al realizar sus labores. | 92 |
| Figura 25 Los bienes y servicios producidos se cumplen de manera adecuada en un tiempo establecido..... | 93 |
| Figura 26 El personal de la empresa es capaz de enfrentar retos durante su jornada laboral. | 94 |
| Figura 27 Sus compañeros de trabajo son atentos y lo apoyan cuando requiere ayuda..... | 95 |
| Figura 28 Su ambiente laboral lo motiva a desempeñarse con optimismo. | 96 |

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la percepción de la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C., ubicada en Lima en el año 2022. La metodología de la investigación es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, que corresponde a un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por los trabajadores de la empresa, inscritos 60 trabajadores y la muestra es de 52. La técnica utilizada es la encuesta, y el instrumento de recolección de datos es un cuestionario, el cual ha sido validado por el juicio de expertos profesionales. Se obtuvo una confiabilidad excelente con un Alfa de Cronbach de 0,929. Se diseñó una base de datos haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 26, en la que se registraron los datos recolectados para hallar los resultados. Existe suficiente evidencia para concluir que la gestión administrativa y el clima organizacional presentan una correlación positiva muy fuerte y significativa en la Empresa LV Full Autos S.A.C., al obtener un resultado rho de Spearman igual a 0,811 y un p-valor igual a 0,000.

PALABRAS CLAVES: Percepción, gestión administrativa y clima organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between the perception of Administrative Management and the Organizational Climate in the company LV Full Autos S.A.C., located in Lima in the year 2022. The research methodology is basic, with a quantitative approach, of a descriptive correlational level, which corresponds to a non-experimental cross-sectional design. The population was constituted by the workers of the company, registered 60 workers and the sample is 52. The technique used is the survey, and the data collection instrument is a questionnaire, which has been validated by the judgment of professional experts. Excellent reliability was obtained with a Cronbach's Alpha of 0.929. A database was designed using the statistical program SPSS version 26, in which the collected data was recorded to find the results. There is enough evidence to conclude that administrative management and the organizational climate present a very strong and significant positive correlation in the Company LV Full Autos S.A.C., obtaining a Spearman's rho result equal to 0,811 and a p-value equal to 0,000.

KEY WORDS: Perception, administrative management and organizational climate.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

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

En Estados Unidos de Norteamérica se observa que, en un ambiente de trabajo donde exista el compromiso y buen trato se obtendrá como resultado mejores beneficios financieros para una empresa, en comparación a uno que presente un clima laboral inapropiado. Cabe resaltar que, todo ello se podrá reflejar a través de la gestión administrativa implementada por la alta directiva, (Montero & Vargas, 2020).

Igualmente en Hawaii, las instituciones u organizaciones con altos niveles de confianza cimienta el trabajo en equipo, gracias a la compenetración de objetivos y metas propias de la empresa para con sus colaboradores. Dándole a la organización una ventaja competitiva importante en el mercado. Por otro lado, dicha confianza contribuye al aumento de la calidad productiva total en el trabajo y a la competitividad de la empresa. Otra ventaja, es que los trabajadores que cooperan en sus equipos acrecientan su identificación e involucramiento en las operaciones de la empresa (Montini, 2010, como se citó en Diaz, 2015).

Por otra parte, en países como Ecuador, Veintimilla (2014) menciona que las pequeñas empresas carecen de una fuerte gestión administrativa para con los trabajadores, lo cual conlleva a no satisfacer en su totalidad a clientes con necesidades cambiantes. Esto

debido a una inadecuada selección y capacitación de personal, dando como resultado demora en sus las actividades o tareas encomendadas, dejando la imagen de la empresa en una situación decadente.

En Colombia, existen Empresas Sociales del Estado, diseminadas, de carácter jurídico y de autonomía administrativa, las cuales emplean fondos públicos para operar actividades en base a sus objetivos y metas. En este tipo de organizaciones se aplica el control “autoritario” por parte del Estado, siendo esta situación explicada por un equilibrio entre la presión y el reconocimiento para los trabajadores dentro del ambiente laboral. Es por ello, que para lograr la efectividad de dicho proceso, se debe implementar una buena gestion adminisitrativa en razón del clima organizacional ya que de esta manera existan mejoras tanto en los procesos internos, como en el capital humano involucrado (Rivera, Rincón, & Flórez, 2018).

A nivel Nacional, si en la entidad se observa una inadecuada gestión administrativa, esto sería debido que no se llevan a cabo las planificaciones de las acciones a seguir, como los objetivos, metas, dirección y actividades; asimismo, no se detalla claramente la estructura de labores, estrategias, gestión de calidad, por lo cual se llega a observar una limitación durante la producción y control de actividades (Serna & Arévalo, 2018, como se citó en Vergaray et al., 2021).

Asimismo, Zumaeta & Flores (2020) indican que el clima organizacional es afectado por diversas variables entre las cuales una de las más importantes es la gestión administrativa. Viéndose reflejado en los niveles de producción a casusa de la motivación implementada para un mejor desempeño en los trabajadores, evaluando y retroalimentando

el trabajo realizado con el fin de conseguir una mejora continua por parte de los colaboradores en la empresa.

El clima institucional u organizacional tiene una relación directa con la gestión administrativa, siempre y cuando en estas existan una alta dirección encargada de encaminar la organización en contraste con los procesos planteados, trabajo conjunto, comunicación y eficacia en el manejo de los recursos de la empresa. De esta manera se podrá apreciar una participación laboral conjunta muy activa (Félix, 2022).

En la ciudad de Lima, se encuentra la empresa LV Full Autos S.A.C, la cual cuenta con más de 20 años de experiencia en el mercado, ofreciendo diferentes servicios como mantenimiento, reparación, venta de partes, piezas y accesorios para vehículos automotores. Se determinaron las fortalezas de esta empresa teniendo una infraestructura espaciosa para sus labores, actividades definidas a realizar y monitoreo de labores. En oportunidades poseen un local estratégicamente posicionado y concurrido, y reducidos tiempos de atención. Como debilidades se presenta la diversa experiencia del personal y alto número rotativo de personal. En cuanto a las amenazas, existencia de nuevas competencias en el segmento, cambios en el ambiente social, económica y política.

Sin embargo, la empresa no tiene un profundo conocimiento acerca de la gestión administrativa con relación al clima organizacional. Por ello, se debe actualizar y precisar los saberes y conocimientos para poder aplicar un modelo en la gestión administrativa que permita mejorar el clima organizacional de la empresa.

Con respecto a los antecedentes a nivel internacional, Vásquez, Orozco, León, & Chiriboga (2016) Llevó a cabo una tesis en Guayaquil – Ecuador. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores

de la Institución Educativa Vicente Ramón Roca. La metodología es de tipo no experimental, contando con un diseño descriptivo y un enfoque cuantitativo de nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 24 trabajadores de la Institución Educativa Vicente Ramón Roca. Para la recolección de datos se usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. El coeficiente de Rho de Pearson entre la variable Gestión Administrativa y la variable Clima Organizacional es de 0,547 y con un p-valor = 0,006 < 0,05. Concluye que las variables de estudio se correlacionan de manera moderada, directa y significativamente.

Asimismo, Galárraga & Paredes (2017), realizaron una investigación para sustentar su tesis en Quito-Ecuador para obtener el grado académico de licenciado en Ciencias de la Educación en la Universidad de Guayaquil. Teniendo como objetivo determinar si la gestión administrativa influye en el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Abdón Calderón” del Cantón Quito de la provincia de Pichincha. La metodología es de tipo no experimental, con un enfoque cuantitativo y cualitativo, de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 85 personales administrativos y docentes y la muestra por 70 personales administrativos y docentes. Para la recolección de datos se hizo uso de encuestas para los docentes y entrevistas al personal administrativo. Con una varianza globalizada en razón de la encuesta de 0,603, con un resultado de correlación = $r > 0,70$ y teniendo un nivel de significancia del 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) aceptando la hipótesis alternativa (H_1), debido que $X^2_{calculado} > X^2_{tabla} = 26,85 > 6,25$. Con ello se pasa a afirmar que efectivamente la gestión administrativa influye significativamente en el Clima organizacional en Escuela de Educación Básica “Abdón Calderón” del Cantón Quito de la provincia de Pichincha.

Barrera (2022) quien realizó una tesis en Ambato-Ecuador para obtener el grado académico de magister en Administración Pública en la Universidad Técnica de Ambato. Tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional incide en la gestión administrativa en los servidores universitarios de la Universidad de Ambato. La metodología es de tipo no experimental, con un enfoque cuantitativo y posee un nivel correlacional. La población estuvo conformada por 1 266 y la muestra por 151 servidores universitarios. Para la recolección de información se hizo uso de la encuesta como técnica y del cuestionario como instrumento. La correlación de Pearson es de 0,873 y p-valor $<0,05$. Concluye que existe una relación positiva fuerte entre la variable clima organizacional y gestión administrativa en Administración Pública en la Universidad Técnica de Ambato.

En relación a investigaciones anteriores a nivel nacional relacionados con las variables de estudio, tenemos a Chumpisuca (2022), quien realizó una tesis en Abancay para obtener el grado de maestría en administración en la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo determinar si la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional en el instituto de educación superior CIMAC. La metodología es de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. El resultado muestra una confiabilidad de 0,751 y 0,790 para los instrumentos de gestión administrativa y clima organizacional respectivamente. La correlación de Pearson entre las variables es de 0,569 y teniendo una significancia = $0,001 < 0,05$. Concluye que existe una relación positiva, moderada entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los trabajadores del instituto superior CIMAC Abancay 2021.

Por otro lado, en la región de Ucayali, Rios (2021) señala en su investigación para obtener el grado de doctor en administración en la Universidad Alas Peruanas. Tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L. La metodología es de tipo no experimental, con un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. Con una población y muestra de 22 trabajadores. Usando como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. Mostrando como resultado una confiabilidad en la Gestión Administrativa de 0.898 y en Clima organizacional de 0,978. Obteniendo una correlación entre las variables determinadas expresadas por el Rho de Spearman de 0,756, $p = 0.000 < 0,05$. Afirma que hay una correlación positiva alta entre la Gestión Administrativa y el Clima organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año" 2020.

En la Capital de Moquegua, Mamani (2019) en su tesis para la obtención del título profesional de Licenciatura en Gestión Pública y Desarrollo Social en la Universidad Nacional de Moquegua. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. El tipo de investigación es básica de diseño no experimental-correlacional, de enfoque cuantitativo. Con una población de 391 trabajadores y una muestra de 116 trabajadores. Usando como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. Se muestra los resultados de confiabilidad para las variables Gestión Administrativa y Clima Institucional siendo de 0,924 y 0,952 respectivamente. Los resultados obtenidos sobre la correlación entre las variables Gestión Administrativa y Clima Organizacional poseen un coeficiente Rho de Pearson de 0,774, $p = 0.000 < 0,05$. También se halló las correlaciones de las dimensiones planeación, organización, dirección y control de la Gestión Administrativa con el Clima Organizacional, siendo el estadístico Rho de

Pearson de las respectivas correlaciones de 0,762, 0,617, 0,689 y 0.619; con un p-valor de 0,000, 0,000, 0,000 y 0,000 respectivamente. Se afirma que hay una correlación positiva significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018.

En la Región de Lima, Barreto & Tasayco (2021) en su tesis para obtener el título profesional de Licenciatura en Administración en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y Clima Organizacional en la empresa Productos Pit SCRL, San Luis. La metodología es de alcance descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Con una población de 50 colaboradores del área de producción y una muestra de 32 trabajadores del área de producción. Usando como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. Mostrando como resultado una confiabilidad en la Gestión Administrativa de 0.629 y en Clima organizacional de 0,818. Los resultados obtenidos sobre la correlación entre las variables Gestión Administrativa y Clima Organizacional poseen un coeficiente Rho de Spearman de 0,705, $p = 0.000 < 0,05$. También se halló las correlaciones de las dimensiones planeación, organización, dirección y control de la Gestión Administrativa con el Clima Organizacional, siendo el estadístico Rho Spearman de las respectivas correlaciones de 0,558, 0,533, 1.000 y 1.000; con un p-valor de 0,001, 0,002, 0,000 y 0,000 respectivamente. Afirma que hay una correlación positiva significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima organizacional en la empresa Productos Pit SCRL, San Luis, 2021.

En la ciudad de Huacho, Mogollón (2019) en su tesis para obtener el grado de magister en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Tuvo como objetivo establecer la relación existente entre Gestión Administrativa y Clima

Organizacional en la Institución Educativa Coronel Portillo Silva, Huarua. La metodología es de alcance descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Con una población de 65 colaboradores del área de producción y una muestra de 65 trabajadores del área de producción. Usando como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. Mostrando como resultado una confiabilidad en la Gestión Administrativa de 0.900 y en Clima organizacional de 0,900. Los resultados obtenidos sobre la correlación entre las variables Gestión Administrativa y Clima Organizacional poseen un coeficiente Rho de Spearman de 0,640, $p = 0.000 < 0,05$. También se halló las correlaciones de las dimensiones planeación, organización, dirección y control de la Gestión Administrativa con el Clima Organizacional, siendo el estadístico Rho Spearman de las respectivas correlaciones de 0,530, 0,350, 0,350 y 0,500; con un p-valor de 0,000, 0,005, 0,005 y 0,000 respectivamente. Afirma que hay una correlación positiva significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Portillo Silva, Huarua, 2019.

En el departamento de Iquitos, Benites (2022) en su tesis para obtener el grado de magister en gestión pública en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre Gestión Administrativa y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021. La metodología es de alcance descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Con una población de 74 colaboradores del área de producción y una muestra de 74 trabajadores del área de producción. Usando como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos sobre la correlación entre las variables Gestión Administrativa y Clima Organizacional poseen un coeficiente Rho de Spearman de 0,848, $p = 0.000 < 0,05$. También se halló las correlaciones de las dimensiones planeación, organización, dirección y

control de la Gestión Administrativa con el Clima Organizacional, siendo el estadístico Rho Spearman de las respectivas correlaciones de 0,786, 0,804, 0,851 y 0,771; con un p-valor de 0,000, 0,000, 0,000 y 0,000 respectivamente. Afirma la Gestión Administrativa se relaciona de manera significativa y considerablemente con el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Punchana 2021.

En la provincia de Chiclayo, Portocarrero (2022) en su tesis para obtener el grado de magister en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú. La metodología es de alcance descriptivo-correlacional, colaboradores. Con una población y muestra es de 32 colaboradores. Usando como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos sobre la correlación entre las variables Gestión Administrativa y Clima Organizacional poseen un coeficiente Rho de Spearman de 0,788, $p = 0.000 < 0,05$. También se halló las correlaciones de las dimensiones planeación, organización, dirección y control de la Gestión Administrativa con el Clima Organizacional, siendo el estadístico Rho Spearman de las respectivas correlaciones de 0,716, 0,724, 0,766 y 0,748; con un p-valor de 0,000, 0,000, 0,000 y 0,000 respectivamente. Afirma la Gestión Administrativa se relaciona de manera significativa y considerablemente con el Clima Organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú, 2022.

En Lima, Rojas (2022) en su tesis para obtener el grado de magister en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en los trabajadores de Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022. La metodología es de alcance descriptivo-

correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Con una población de 208 servidores públicos y una muestra de 136. Usando como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos sobre la correlación entre las variables Gestión Administrativa y Clima Organizacional poseen un coeficiente Rho de Spearman de 0,828, $p = 2.2e-16 < 0,05$. También se halló las correlaciones de las dimensiones planeación, organización, dirección y control de la Gestión Administrativa con el Clima Organizacional, siendo el estadístico Rho Spearman de las respectivas correlaciones de 0,676, 0,603, 0,766 y 0,725; con un p-valor de 2.2e-16, 2.2e-16, 2.2e-16 y 2.2e-16 respectivamente. Afirma la Gestión Administrativa se relaciona de manera significativa y considerablemente con el Clima Organizacional en los trabajadores de Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022.

Asimismo en Lima, Armas (2021) en su tesis para obtener el grado de licenciado en la carrera de Administración en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo general determinar la existencia de una relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una empresa de transporte público 2021. La metodología es de alcance descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Con una población de 50 colaboradores que trabajan en la empresa de transporte público y con una muestra también de 50 colaboradores. Usando como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos sobre la correlación entre las variables Gestión Administrativa y Clima Organizacional poseen un coeficiente Rho de Spearman de 0,948, $p = 0.001 < 0,05$. También se halló las correlaciones de las dimensiones planeación, organización, dirección y control de la Gestión Administrativa con el Clima Organizacional, siendo el estadístico Rho Spearman de las respectivas correlaciones de 0,830, 0,637, 0,892 y 0,348; con un p-valor de 0.001, 0.001, 0.001 y 0.001 respectivamente. Afirma la Gestión

Administrativa se relaciona de manera significativa y considerablemente con el Clima Organizacional en una empresa de transporte público 2021.

Gestión Administrativa

En las bases teóricas con respecto a la variable Gestión Administrativa, (González, et al., 2020) afirman que “son las actividades que se realizan para dirigir una organización, mediante la conducción de un conjunto de tareas, su capacidad para coordinar y dirigir las acciones y las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la empresa” (p. 34).

Se menciona también que la Gestión Administrativa “es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa” (Soledispa, et al., 2022, p.293).

La Gestión Administrativa “implica un nivel elevado de exigencia tanto en el desarrollo de funciones como planificación, organización, coordinación, dirección y control de la organización” según (Falconi, et al., 2019, p. 2).

Asimismo, la Gestión Administrativa representa una buena” Coordinación y supervisión de las actividades laborales de otras personas, de tal manera que se realicen de forma eficiente y eficaz” (Robbins & Coulter, 2014, p.7).

Dimensiones de la Gestión Administrativa

Planeación

“Función administrativa que involucra la definición de objetivos, el establecimiento de estrategias para lograrlos, y el desarrollo de planes para integrar y coordinar las actividades” (Robbins & Coulter, 2014, p.9).

Organización

“Función administrativa que tiene que ver con disponer y estructurar el trabajo para lograr los objetivos organizacionales” (Robbins & Coulter, 2014, p.9).

Dirección

“Función administrativa que involucra trabajar con y a través de las personas para lograr los objetivos organizacionales” (Robbins & Coulter, 2014, p.9).

Control

“Función administrativa que consiste en supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral” (Robbins & Coulter, 2014, p.9).

Clima Organizacional

Para Guevara (2018), el Clima Organizacional “incide como uno de los elementos que potencia el capital humano y contribuye a una gestión eficaz, factores que se evidencian en relaciones positivas, confianza, pertenencia, colaboración, desempeño y rendimiento del personal” (p.14).

Se considera también al Clima Organizacional como “el ambiente en el cual se desempeñan los trabajadores, pudiendo presentarse dificultades en la organización por poseer un clima organizacional desfavorable” (Rodríguez, 2016, p. 5).

El Clima Organizacional es “un proceso continuo de producción y reproducción de las interacciones, un producto cultural que no es ni objetivo ni subjetivo, si no intersubjetivo.

Donde las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, pero también de desarrollo personal” (Rivera, et al., 2018, p. 3).

Se vincula no solamente a su estructura y a las condiciones de vida de la colectividad del trabajo, sino también a su contexto histórico, el crecimiento económico de la empresa, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad de la organización, de las condiciones de trabajo, de los estilos de vida, así como del nivel de salud y bienestar de sus trabajadores. (Werther & Davis, 2008, p.423-424)

Dimensiones del Clima Organizacional

Condiciones de trabajo

Son las situaciones del ambiente y los entornos en que se realiza el trabajo, sujeto a riesgos, exige guardar la productividad y el rendimiento en sus responsabilidades. Se considera “el grado de ajuste de la persona al ambiente y al equipo de trabajo para facilitarle su desempeño” (Chiavenato, 2007, p. 282).

Productividad

La cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción (Robbins & Coulter, 2014, p. 272)

Cultura organizacional

Valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que comparten los miembros de la empresa, influyen en la manera en que éstos actúan y distinguen a la organización entre todas las demás (Robbins & Coulter, 2014, p.51)

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022?

Problemas específicos

¿Existe relación entre la planeación y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022?

¿Existe relación entre la organización y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C., en Lima, en el año 2022?

¿Existe relación entre la dirección y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022?

¿Existe relación entre el control y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la planeación y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022.

Determinar la relación entre la organización y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022.

Determinar la relación entre la dirección y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022.

Determinar la relación entre el control y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022.

Hipótesis específicas

Existe relación directa y significativa entre la planeación y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022.

Existe relación directa y significativa entre la organización y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022.

Existe relación directa y significativa entre la dirección y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022.

Existe relación directa y significativa entre el control y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de investigación

La investigación fue básica, también llamada investigación pura, teórica o dogmática. Se define así porque genera un marco teórico y así mismo formando parte de él. Siendo su objetivo el aumentar los conocimientos científicos, sin contrastarlos con ningún aspecto práctico Muntané (2010). El enfoque del estudio fue cuantitativo, ya que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández et al., 2014, p.5).

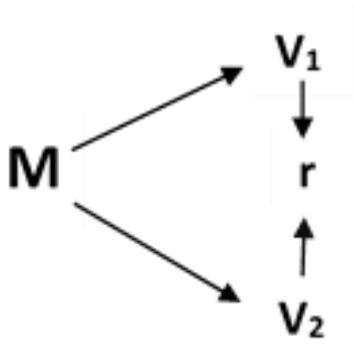
La investigación es transversal, “recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Siendo su objetivo describir variables y analizar su incidencia en un momento dado” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.154). El diseño de la investigación, fue no experimental, debido a que en el proceso no se manipulo ni una variable. “En este diseño se observan los fenómenos en su contexto natural para analizarlos” (Hernández et al., 2014, p.152).

Los estudios correlacionales evalúan con mayor exactitud el grado de similitud o vinculación entre dos o más variables. Asimismo, “permite realizar predicciones y cuantificar relaciones entre los conceptos y las variables” (Hernández et al., 2014, p.193). La investigación buscó determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional de la empresa LV Full Autos S.A.C..

El esquema correlacional se muestra a continuación:

Figura 1

Esquema correlacional



Nota: Donde: M: muestra (trabajadores de la empresa LV Full Autos S.A.C), V₁: Variable 1: Gestión Administrativa, V₂: Variable 2: Clima Organizacional, r: relación entre las dos variables.

Población y muestra

La población es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que servirá como referente para la selección de la muestra. Cabe mencionar que la población de estudio también puede incluir seres humanos, animales, objetos, hechos o fenómenos, organizaciones, etc. (Arias, Villegas, & Miranda, 2016). La población estuvo conformada por 60 trabajadores de la empresa LV Full Autos S.A.C, durante el periodo 2022.

La muestra es un subgrupo o subconjunto de la población. Elementos de una población que se encuentra en investigación, diferenciándose en 2 tipos: probabilística y no probabilística (Hernández, et al., 2014). La muestra de esta investigación esta conformada por 52 trabajadores de la empresa LV Full Autos S.A.C, durante el periodo 2022.

Para elegir el tamaño de la muestra, se utilizó el muestreo de tipo probabilístico para poblaciones finitas, siendo la formula la siguiente:

$$n = (N * z^2 * p * q) / (e^2 * (N-1) + z^2 * p * q)$$

Donde:

n = es el tamaño de la muestra

Z = es el nivel de confianza: 95% = 1,96

p = es la variabilidad positiva (proporción que cumple) = 0.5

q = es la variabilidad negativa (proporción que no cumple) = 0.5

N = es el tamaño de la población = 60

e = es el margen de error = 0.05

$$n = (60 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5) / (0.05^2 * (60-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)$$

$$n = 52$$

Por lo tanto, la muestra para el estudio estuvo conformada por 52 trabajadores de la empresa LV Full Autos S.A.C, durante el periodo 2022.

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica para la recolección de datos utilizada para la investigación fue la encuesta. Las tecnicas de recolección de datos tienen una serie de procedimientos y actividades las cuales facilitan al investigador a obtener información importante dando paso a poder responder la problemática de la investigación. Asimismo, es bien sabido que existen diversos

instrumentos en la recolección de datos como son las de carácter cualitativo o cuantitativo (Hernández & Duana, 2020).

El instrumento de recolección de datos es un cuestionario elaborado por el investigador. Para facilitar la recolección de datos se hizo uso de Google Forms, donde los trabajadores de la empresa LV Full Autos dieron sus respuestas de manera virtual. Cabe precisar que el cuestionario estuvo constituido por 18 items en total. Las respuestas a los items se asentaron con la escala de Likert desde la alternativa nunca hasta la alternativa siempre.

Validación del instrumento de recolección de datos

Por validación de instrumento se entiende que, “se hace referencia al nivel en que un instrumento mide efectivamente la variable que se intenta medir” (Hernández, et al., 2014). Se procedió con la validación por juicio de expertos. En la tabla 1, se observa la validación del instrumento de investigación por parte de 3 docentes expertos de la universidad Privada del Norte.

Tabla 1

Validación de expertos.

| N° | Expertos (grado y nombres) | Calificación | Opinión |
|-----------|---------------------------------------|---------------------|----------------|
| E1 | Mg. Guerrero Caballero, Violeta Celia | 50/50 | Valido/aplicar |
| E2 | Mg. Barrueto Castillo, Enrique | 47/50 | Valido/aplicar |
| E3 | Mg. Vela Gonzales, Edwards | 50/50 | Valido/aplicar |

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad

En la tabla a continuación se presenta la interpretación de los resultados del coeficiente de alfa de Cronbach:

Tabla 2

Valoración de los ítems según el coeficiente de alfa de Cronbach.

| Índice | Nivel de fiabilidad | Valor de Alfa de Cronbach |
|--------|---------------------|---------------------------|
| 1 | Excelente | [0,9 ; 1] |
| 2 | Muy bueno | [0,7 ; 0,9] |
| 3 | Bueno | [0,5 ; 0,7] |
| 4 | Regular | [0,3 ; 0,5] |
| 5 | Deficiente | [0 ; 0,3] |

Nota. Fuente: (Tuapanta, et al., 2017)

En la prueba se obtuvo 0,929, siendo excelente. Por confiabilidad podemos mencionar que “es un instrumento de medición el cual se relaciona con el nivel de su aplicación repetitiva al mismo individuo u objeto” (Hernández, et al., 2014).

Una vez teniendo las respuestas completas por parte de los encuestados, se procedió a calcular Alfa de Cronbach con las 52 encuestas. Mostrando en la tabla 3 la totalidad de los datos que son validos. En la tabla 4 se percibe el resultado Alfa de Cronbach de 0,929, siendo este muy cercano a 1, lo cual valida y afirma la confiabilidad del instrumento de investigación como excelente.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 52 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 52 | 100,0 |

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

Fuente: Propia.

Tabla 4*Estadístico de Fiabilidad*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|-----------------------|
| ,929 | 18 |

Nota. Fuente: SPSS Ver. 26**Procedimientos para la recolección de datos**

Según Hernández et al. (2014) “recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (p. 198). Se empezó con la revisión de los conceptos teóricos de las variables para establecer las dimensiones de estudio. Una vez definidas las dimensiones se determinaron los indicadores. Concluido ello, se procedió a redactar los ítems de cada indicador de la investigación. Posteriormente, se solicitó la validación de la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables y el instrumento de recolección de datos a 3 expertos en investigación y docentes de la carrera de administración en la Universidad Privada del Norte. Quedando todo listo para ser aplicado en la muestra seleccionada. Se obtuvieron los datos a través de un formulario de Google.

Procedimiento análisis de datos

Para, Begoña (2005) el análisis de datos se hace referencia a los pasos a seguir, tratar o implementar usando los datos recolectados de la investigación, de tal manera de sintetizar la información adquirida para un mejor y más fácil entendimiento del mismo.

En la investigación de datos obtenidos, fueron procesados los analisis de datos en software Microsoft Office Excel y SPSS versión 26. Asimismo, para cumplir con los objetivos se determinaron las correlaciones con Rho de Spearman, siendo los datos presentados en tablas y figuras para su interpretación y sustentación.

Aspectos éticos

Se ha logrado citar todas las fuentes de las cuales se hizo consulta alguna y fueron consideradas en esta investigación, de tal forma que se han respetado los derechos de autor. Tambien, se cuenta con la autorización de la empresa en estudio para recolectar la información necesaria, tal información solo fue utilizada con fines académicos. Todos los resultados se muestran sin cambiar o modificar datos reales. Cabe mencionar que se informó a los trabajadores de la empresa LV Full Autos S.A.C. que todas las encuestas son de carácter anónimo.

De la misma manera, se pone en consideración el Código de Ética del Investigador Científico UPN (Universidad Privada del Norte, 2016), teniendo en cuenta y de carácter menester el bienestar, responsabilidad, justicia, integridad científica, normatividad, difusión, entre otras. Asimismo, se pone en conocimiento la originalidad del documento.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En este punto se mostrarán los resultados obtenidos después de la tabulación y procesamiento de datos al aplicar la encuesta a la muestra. Primero se muestran las características descriptivas de las variables y dimensiones en razón de su frecuencia. Posteriormente se da a conocer los resultados de la estadística inferencial la cual posee las pruebas de normalidad y correlaciones de las variables. Finalmente, se exponen los resultados de las variables y sus dimensiones correspondientes a la correlación. De esta forma se logra alcanzar los objetivos de la investigación.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable Gestión administrativa

| Calificación | Intervalo | Frecuencia | % |
|--------------|-----------|------------|-------------|
| Alto | 41 - 55 | 50 | 96% |
| Medio | 25 - 40 | 2 | 4% |
| Bajo | 11 - 24 | 0 | 0% |
| Total | | 52 | 100% |

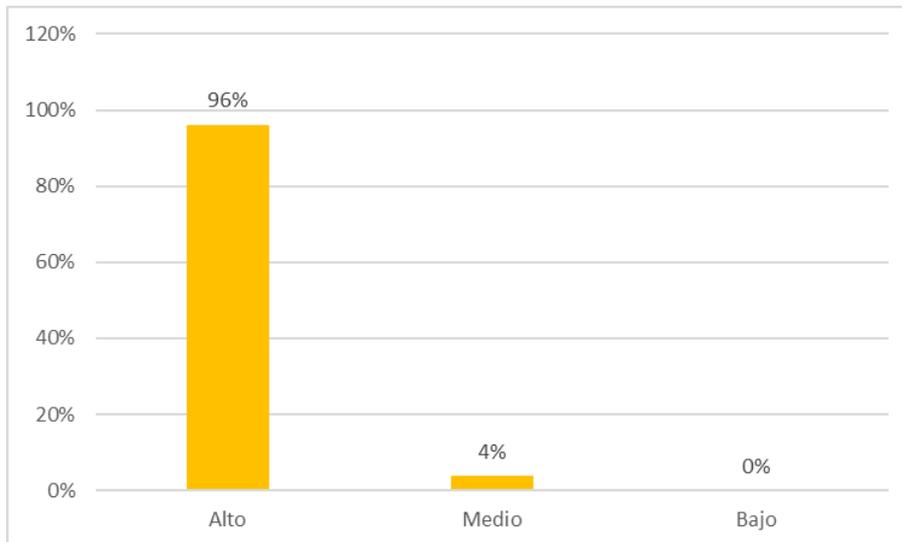
Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

En la tabla 5 y figura 2 se aprecia que el 96% de los encuestados perciben que la gestión administrativa es bastante buena al calificarla con un valor alto, mientras que el 4% de ellos percibe que es media o regular al calificarla con un nivel medio, ninguno la calificó con un nivel bajo o deficiente.

Figura 2

Gráfico de barras de la Distribución de frecuencias de la variable

Gestión administrativa



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 6

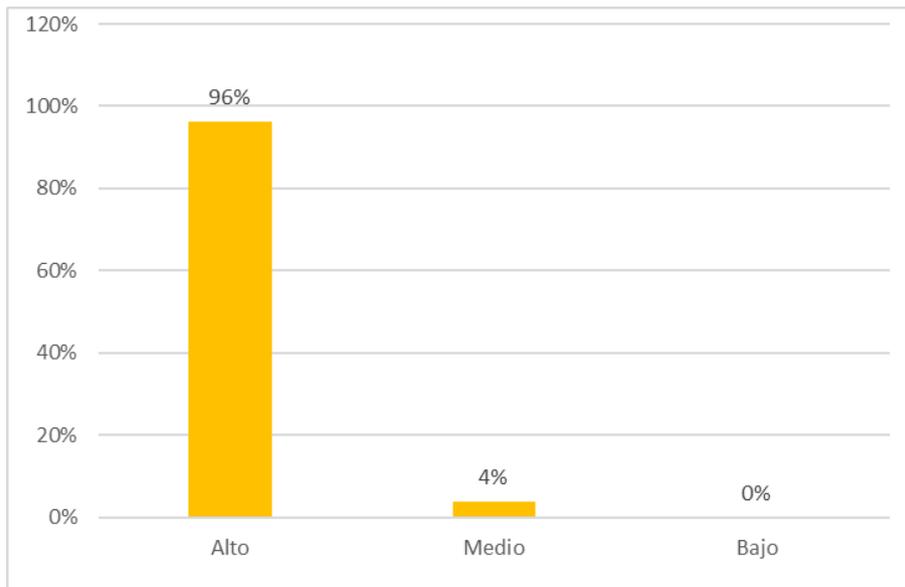
Distribución de frecuencias entre la dimensión Planeación de la variable Gestión Administrativa

| Calificación | Intervalo | Frecuencia | % |
|--------------|-----------|------------|-------------|
| Alto | 15 - 20 | 50 | 96% |
| Medio | 9 - 14 | 2 | 4% |
| Bajo | 3 - 8 | 0 | 0% |
| Total | | 52 | 100% |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C.

Figura 3

Gráfico de barras de frecuencias entre la dimensión Planeamiento de la variable Gestión Administrativa



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

En la tabla 6 y figura 3 se aprecia que el 96% de los encuestados perciben que la dimensión Planeación de la Gestión Administrativa es bastante buena al calificarla con un valor alto, mientras que el 4% de ellos percibe que es media o regular al calificarla con un nivel medio, ninguno la calificó con un nivel bajo o deficiente.

Tabla 7

Distribución de frecuencias entre la dimensión Organización de la variable Gestión

Administrativa

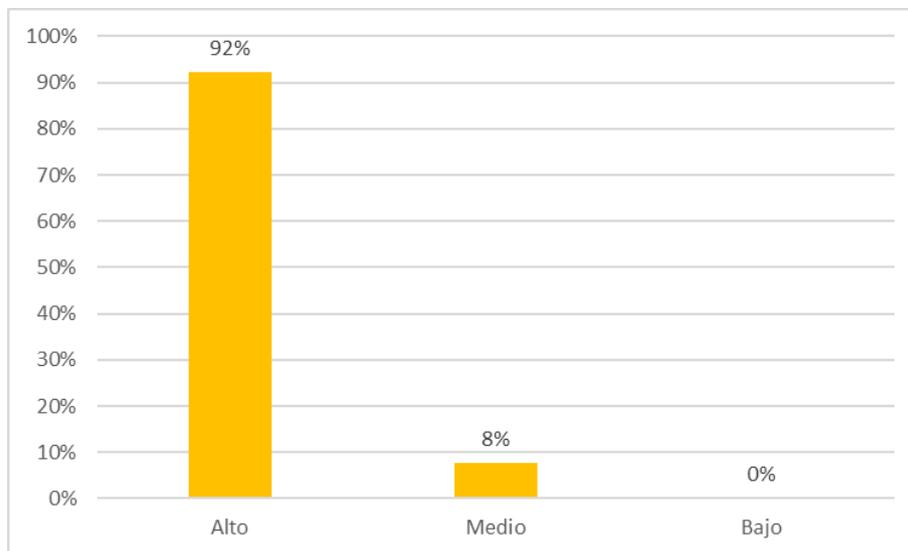
| Calificación | Intervalo | Frecuencia | % |
|--------------|-----------|------------|-------------|
| Alto | 8 - 10 | 48 | 92% |
| Medio | 5 - 7 | 4 | 8% |
| Bajo | 2 - 4 | 0 | 0% |
| Total | | 52 | 100% |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV

Full Autos S.A.C.

Figura 4

Gráfico de barras de la Distribución de frecuencias entre la dimensión Organización de la variable Gestión Administrativa



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV

Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

En la tabla 7 y figura 4 se aprecia que el 92% de los encuestados perciben que la dimensión Organización de la Gestión Administrativa es bastante buena al calificarla con un valor alto, mientras que el 5% de ellos percibe que es media o regular al calificarla con un nivel medio, ninguno la calificó con un nivel bajo o deficiente.

Tabla 8

Distribución de frecuencias entre la dimensión Dirección de la variable Gestión Administrativa

| Calificación | Intervalo | Frecuencia | % |
|--------------|-----------|------------|-------------|
| Alto | 11 - 15 | 49 | 94% |
| Medio | 6 - 10 | 3 | 6% |
| Bajo | 1 - 5 | 0 | 0% |
| Total | | 52 | 100% |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV

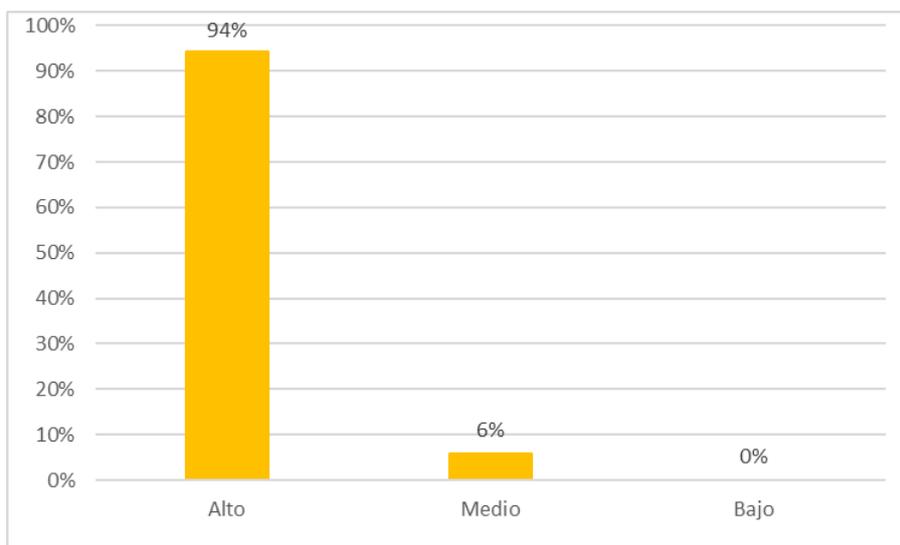
Full Autos S.A.C. Elaboración propia

En la tabla 8 y figura 5 se aprecia que el 94% de los encuestados perciben que la dimensión Dirección de la Gestión Administrativa es bastante buena al calificarla con un valor alto, mientras que el 4% de ellos percibe que es media o regular al calificarla con un nivel medio, ninguno la calificó con un nivel bajo o deficiente.

Figura 5

Gráfica de barras de la distribución de frecuencias entre la dimensión

Dirección y la variable Gestión Administrativa



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia

Tabla 9

Distribución de frecuencias entre la dimensión Control y la variable Gestión

Administrativa

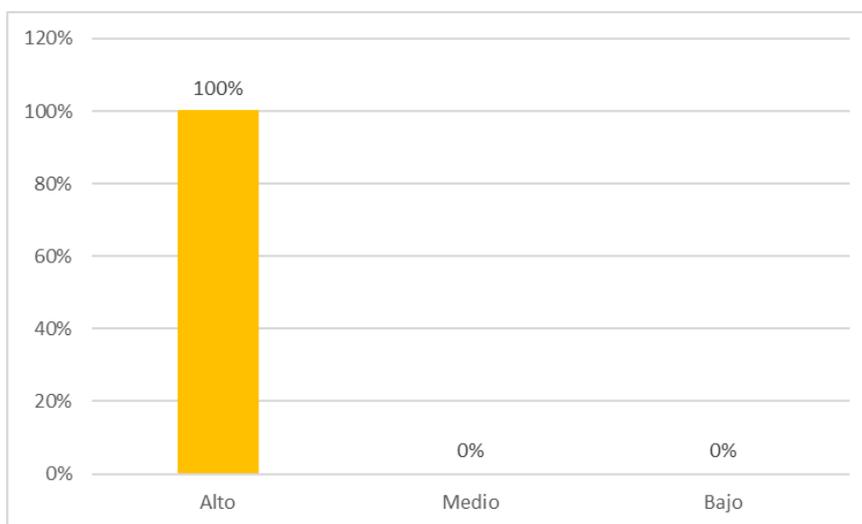
| Calificación | Intervalo | Frecuencia | % |
|--------------|-----------|------------|-------------|
| Alto | 8 - 10 | 52 | 100% |
| Medio | 5 - 7 | 0 | 0% |
| Bajo | 2 - 4 | 0 | 0% |
| Total | | 52 | 100% |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

En la tabla 9 y figura 6 se aprecia que el 100% de los encuestados perciben que la dimensión Control de la Gestión Administrativa es bastante buena al calificarla con un valor alto, mientras que ninguno de ellos percibe que es media o baja.

Figura 6

Gráfica de barras de la distribución de frecuencias entre la dimensión Control y la variable Gestión Administrativa



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la variable Clima Organizacional

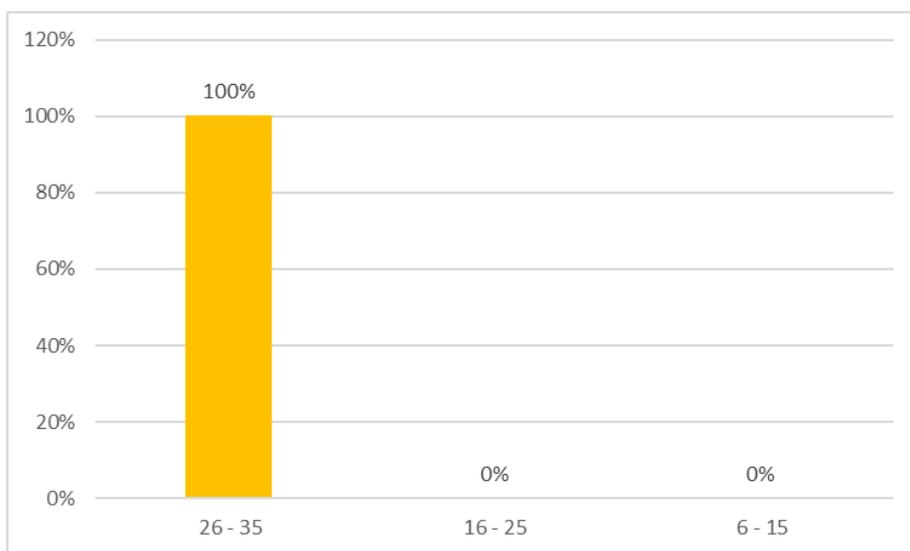
| Calificación | Intervalo | Frecuencia | % |
|--------------|-----------|------------|-------------|
| Alto | 26 - 35 | 52 | 100% |
| Medio | 16 - 25 | 0 | 0% |
| Bajo | 6 - 15 | 0 | 0% |
| Total | | 52 | 100% |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia

En la tabla 10 y figura 7 se aprecia que el 100% de los encuestados perciben que el clima organizacional es bastante bueno al calificarlo con un valor alto, mientras que ninguno de ellos percibe que es media o baja.

Figura 7

Gráfica de barras de la distribución de frecuencias de la variable Clima Organizacional



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 11

Distribución de frecuencias entre la dimensión Condiciones de Trabajo de la variable Clima Organizacional

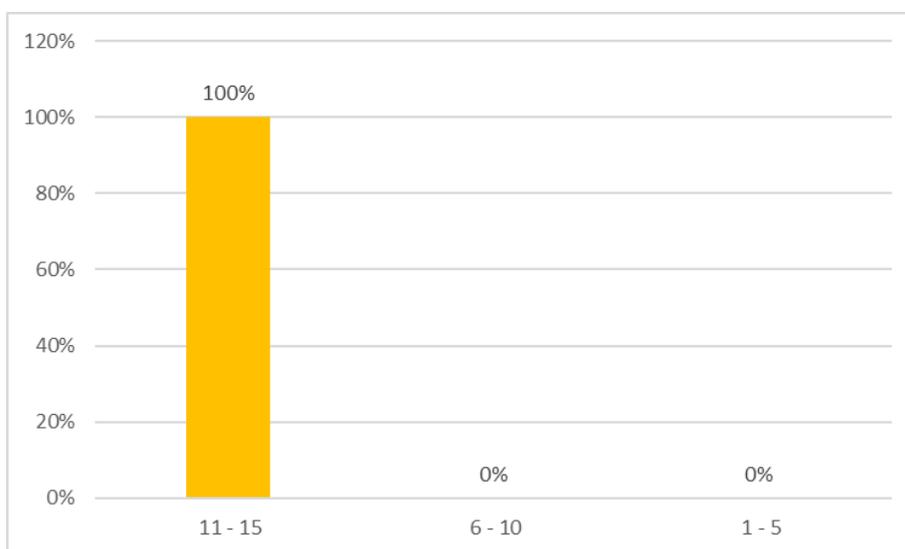
| Calificación | Intervalo | Frecuencia | % |
|--------------|-----------|------------|-------------|
| Alto | 11 - 15 | 52 | 100% |
| Medio | 6 - 10 | 0 | 0% |
| Bajo | 1 - 5 | 0 | 0% |
| Total | | 52 | 100% |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C.

En la tabla 11 y figura 8 se aprecia que el 100% de los encuestados perciben que la dimensión Condiciones de trabajo del clima organizacional son bastantes buenas al calificarla con un valor alto, mientras que ninguno de ellos percibe que las condiciones de trabajo son medias o bajas.

Figura 8

Gráfico de barras de la distribución de frecuencias entre dimensión Condiciones de Trabajo de la variable Clima Organizacional



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

En la tabla 12 y figura 9 se aprecia que el 100% de los encuestados perciben que la dimensión Productividad del clima organizacional es bastante buena al calificarlo con un valor alto, mientras que ninguno de ellos percibe que las condiciones de trabajo son medias o bajas.

Tabla 12

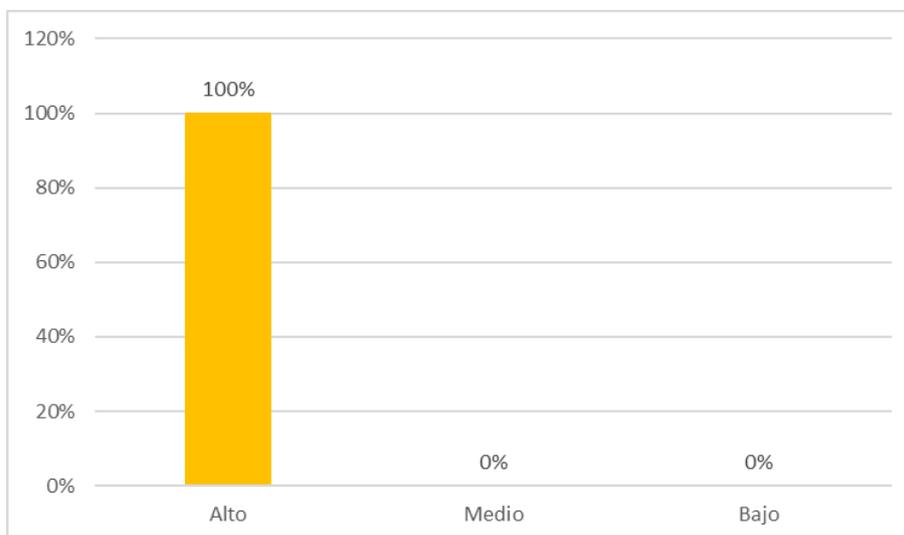
Distribución de frecuencias entre la dimensión Productividad de la variable Clima Organizacional

| Calificación | Intervalo | Frecuencia | % |
|--------------|-----------|------------|-------------|
| Alto | 8 -10 | 52 | 100% |
| Medio | 5 - 7 | 0 | 0% |
| Bajo | 2 - 4 | 0 | 0% |
| Total | | 52 | 100% |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 9

Gráfica de barras de la distribución de frecuencias entre la dimensión Productividad de la variable Clima Organizacional



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 13

Distribución de frecuencias entre la dimensión Cultura Organizacional de la variable

Clima Organizacional

| Calificación | Intervalo | Frecuencia | % |
|--------------|-----------|------------|-------------|
| Alto | 8 - 10 | 51 | 98% |
| Medio | 5 - 7 | 1 | 2% |
| Bajo | 2 - 4 | 0 | 0% |
| Total | | 52 | 100% |

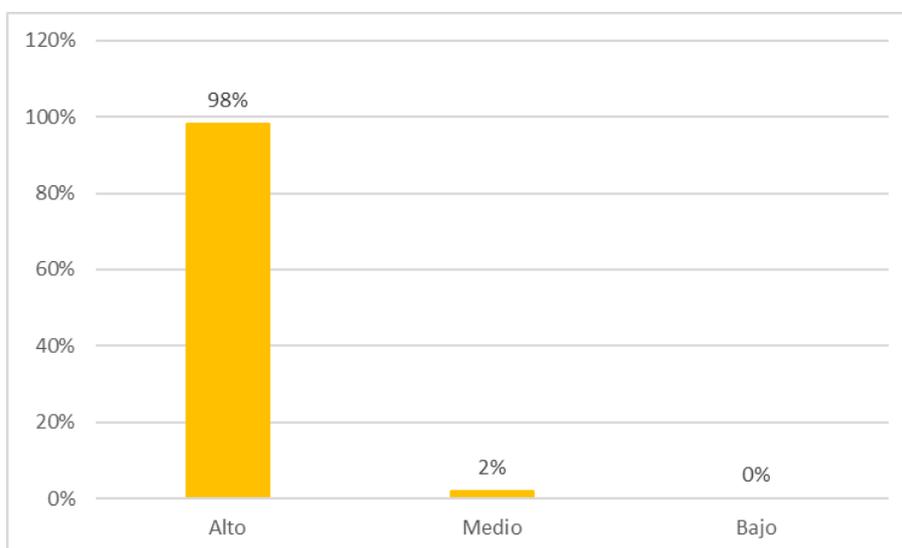
Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C.

Elaboración propia.

Figura 10

Gráfica de barras de la distribución de frecuencias entre la dimensión Cultura

Organizacional de la variable Clima Organizacional



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa

LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

En la tabla 12 y figura 9 se aprecia que el 98% de los encuestados perciben que la dimensión Cultura organizacional del clima organizacional es bastante buena al calificarlo con un valor alto, mientras que ninguno de ellos percibe que la productividad es media o baja.

Análisis de normalidad

Este punto tiene como objetivo analizar si los datos obtenidos pertenecen a una distribución normal o no. Al tener en la muestra 52 elementos ($n > 50$), se toman los datos que la prueba de Kolmogorov-Smirnov proporciona. Dicho resultado se puede apreciar en la tabla 14.

Tabla 14

Pruebas de normalidad de las variables

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| V1. Gestión Administrativa | ,148 | 52 | ,006 | ,930 | 52 | ,005 |
| V2. Clima organizacional | ,159 | 52 | ,002 | ,882 | 52 | ,000 |

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS Ver. 26

Prueba de normalidad de la variable Gestión Administrativa

Hipótesis de la variable Gestión Administrativa

H₀ Los datos de la variable Gestión Administrativa provienen de una distribución normal.

H₁ Los datos de la variable Gestión Administrativa no provienen de una distribución normal.

Significancia: $\alpha = 0,05$ para un nivel de confianza del 95%

Valor calculado = 0,148

p – valor = 0,006

Entonces: Si p – valor $< \alpha \Rightarrow$ se rechaza **H₀** y se acepta **H₁**.

Si p – valor $> \alpha \Rightarrow$ se rechaza **H₁** y se acepta **H₀**.

$0,006 < 0,05 \Rightarrow$ se rechaza **H₀**, se acepta **H₁**.

Se concluye que los datos de la variable Gestión empresarial no provienen de una distribución normal.

Prueba de normalidad de la variable Clima Organizacional

Hipótesis de la variable Clima Organizacional

H₀: Los datos de la variable Clima Organizacional provienen de una distribución normal.

H₁: Los datos de la variable Clima Organizacional no provienen de una distribución normal.

Significancia: $\alpha = 0,05$ para un nivel de confianza del 95%

Valor calculado = 0,159

p – valor = 0,002

Entonces: Si p – valor $< \alpha \Rightarrow$ se rechaza **H₀** y se acepta **H₁**.

Si $p - \text{valor} > \alpha \Rightarrow$ se rechaza H_1 y se acepta H_0 .

$0,002 < 0,05 \Rightarrow$ se rechaza H_0 , se acepta H_1 .

Se concluye que los datos de la variable Clima Organizacional no provienen de una distribución normal.

Al provenir los datos de una distribución no normal, se utiliza la prueba no paramétrica de rho de Spearman para medir las correlaciones mediante las pruebas de hipótesis según los objetivos planteados (Hernández, et. al, 2014).

Análisis de correlacional

El nivel de relación se clasifica como indica la siguiente tabla:

Tabla 15

Rangos de interpretación de los resultados de las correlaciones

| RANGO | RELACIÓN |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a -0.10 | correlación negativa débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.75 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta |

Nota: Fuente: (Montes at el, 2021)

Contraste de la hipótesis general

H₀: No existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

Significancia: $\alpha = 0,05$ para un nivel de confianza del 95%

Rho de Spearman = 0,811

p – valor < 0,000

Entonces: Si p – valor < $\alpha \Rightarrow$ se rechaza **H₀** y se acepta **H₁**.

Si p – valor > $\alpha \Rightarrow$ se rechaza **H₁** y se acepta **H₀**.

0,000 < 0,05 \Rightarrow se rechaza **H₀**, se acepta **H₁**.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

Tabla 16

Correlación entre Gestión Administrativa y Clima Organizacional

| | | V1. Gestión Administrativa | V2. Clima organizacional |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | V1. Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,811** |
| | | N | . |
| | | | ,000 |
| | V2. Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,811** |
| | | N | . |
| | | | ,000 |
| | | N | 52 |
| | | | 52 |

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

Fuente: SPSS Ver. 26

Se observa en la tabla 16 que la correlación rho de Spearman es de 0,811 con un p-valor igual a 0,000 menor a 0,05; por lo que se afirma que existe una correlación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y Clima Organizacional, la misma que es positiva considerable de acuerdo con la tabla 15 de interpretación de los resultados estadísticos del análisis correlacional.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀: No existe relación directa y significativa entre la Planeación y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la Planeación y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

Significancia: $\alpha = 0,05$ para un nivel de confianza del 95%

Rho de Spearman = 0,687

p – valor < 0,000

Entonces: Si p – valor < α => se rechaza **H₀** y se acepta **H₁**.

Si p – valor > α => se rechaza **H₁** y se acepta **H₀**.

0,000 < 0,05 => se rechaza **H₀**, se acepta **H₁**.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la Planeación y el Clima

Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

Tabla 17

Correlación entre Planeación y Clima Organizacional

| | | D1.V1. Planeación | V2. Clima organizacional |
|-----------------|----------------------------|----------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,687** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 52 | 52 |
| | Coeficiente de correlación | ,687** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 52 | 52 |

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

Fuente: SPSS Ver. 26

Se observa en la tabla 17 que la correlación rho de Spearman es de 0,687 con un p-valor igual a 0,000 menor a 0,05; por lo que se afirma que existe una correlación directa y

significativa entre la dimensión Planeación de la Gestión Administrativa y Clima Organizacional, la misma que es positiva considerable de acuerdo con la tabla 15 de interpretación de los resultados estadísticos del análisis correlacional.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀: No existe relación directa y significativa entre la Organización y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la Organización y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

Significancia: $\alpha = 0,05$ para un nivel de confianza del 95%

Rho de Spearman = 0,638

p – valor < 0,000

Entonces: Si p – valor < α => se rechaza **H₀** y se acepta **H₁**.

Si p – valor > α => se rechaza **H₁** y se acepta **H₀**.

0,000 < 0,05 => se rechaza **H₀**, se acepta **H₁**.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la Organización y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

Tabla 18

Correlación entre Organización y Clima Organizacional

| | | D2.V2. Organización | V2. Clima organizacional | |
|--------------------|--------------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | D2.V2. Organización | Coficiente de correlación | 1,000 | ,638** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 52 | 52 |
| | V2. Clima organizacional | Coficiente de correlación | ,638** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 52 | 52 |

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

Fuente: SPSS Ver. 26

Se observa en la tabla 18 que la correlación rho de Spearman es de 0,638 con un p-valor igual a 0,000 menor a 0,05; por lo que se afirma que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión Organización de la Gestión Administrativa y Clima Organizacional, la misma que es positiva considerable de acuerdo con la tabla 15 de interpretación de los resultados estadísticos del análisis correlacional.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₀: No existe relación directa y significativa entre la Dirección y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la Dirección y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

Significancia: $\alpha = 0,05$ para un nivel de confianza del 95%

Rho de Spearman = 0,777

p – valor < 0,000

Entonces: Si p – valor < α => se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Si p – valor > α => se rechaza H_1 y se acepta H_0 .

0,000 < 0,05 => se rechaza H_0 , se acepta H_1 .

H₁: Existe relación directa y significativa entre la Dirección y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

Tabla 19

Correlación entre Dirección y Clima Organizacional

| | | D3.V1. Dirección | V2. Clima organizacional |
|-----------------|--------------------------|---------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | D3.V1. Dirección | 1,000 | ,777** |
| | | Sig. (bilateral) | . ,000 |
| | | N | 52 52 |
| Rho de Spearman | V2. Clima organizacional | ,777** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 . |
| | | N | 52 52 |

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

Fuente: SPSS Ver. 26

Se observa en la tabla 19 que la correlación Rho de Spearman es de 0,777 con un p-valor igual a 0,000 menor a 0,05; por lo que se afirma que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión Dirección de la Gestión Administrativa y Clima Organizacional, la misma que es positiva muy fuerte de acuerdo con la tabla 15 de interpretación de los resultados estadísticos del análisis correlacional.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H₀: No existe relación directa y significativa entre el Control y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el Control y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

Significancia: $\alpha = 0,05$ para un nivel de confianza del 95%

Rho de Spearman = 0,777

p – valor < 0,000

Entonces: Si p – valor < $\alpha \Rightarrow$ se rechaza **H₀** y se acepta **H₁**.

Si p – valor > $\alpha \Rightarrow$ se rechaza **H₁** y se acepta **H₀**.

$0,000 < 0,05 \Rightarrow$ se rechaza **H₀**, se acepta **H₁**.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el Control y el Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C, Lima, 2022.

Tabla 20

Correlación entre Control y Clima Organizacional

| | | D4.V1. Control | V2. Clima organizacional |
|-----------------|--------------------------|---------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | D4.V1. Control | 1,000 | ,714** |
| | | Sig. (bilateral) | . ,000 |
| | | N | 52 52 |
| Rho de Spearman | V2. Clima organizacional | ,714** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 . |
| | | N | 52 52 |

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

Fuente: SPSS Ver. 26

Se observa en la tabla 20 que la correlación rho de Spearman es de 0,714 con un p-valor igual a 0,000 menor a 0,05; por lo que se afirma que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión Control de la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional, la misma que es positiva considerable de acuerdo con la tabla 15 de interpretación de los resultados estadísticos del análisis correlacional.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

El propósito de esta investigación es mostrar y compartir los resultados obtenidos, describiendo la relación existente entre las variables haciendo uso de un análisis correlativo. Comenzamos con la hipótesis general, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman se demuestra que existe una correlación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y Clima Organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022. Teniendo como resultado en su coeficiente Rho de Spearman igual a 0,811 con un p-valor de 0,000. Este resultado tiene un grado de similitud con Mamani (2019), el cual analizó la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, donde determinó un coeficiente Rho de Pearson de 0,774 con un p-valor de 0,000 y afirmó que existe una correlación positiva significativa entre ambas variables. Asimismo, Barreto & Tasayco (2021) quienes realizaron una investigación en la empresa Productos Pit SCRL, San Luis, concluyeron que existe una correlación positiva significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional de la empresa ya mencionada, logrando alcanzar un valor de correlación de Rho de Spearman de 0,640 con un p-valor de 0,000. Por otro lado Portocarrero (2022) quien investigó la relación existente entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú, determinó una correlación positiva significativa entre las dos variables, obteniendo un valor de correlación de Rho Spearman de 0,788 con un p-valor de 0,000 resultados muy proximos a los obtenidos en esta investigación.

Para la primera hipótesis específica, de acuerdo con el resultado obtenido en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,687 con un p-valor de 0,000; se puede determinar que existe una relación directa y significativa entre la Planeación y el Clima Organizacional de la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022. Al comparar los resultados de investigación con Barreto & Tasayco (2021), se puede afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión Planeación y la variable Clima Organizacional en razón del coeficiente correlacional Rho de Spearman de 0,558 y un p-valor de 0,000. Asimismo sobre el mismo concepto, se encuentra un ligero grado de similitud con Benites (2022) quien demuestra que existe una correlación positiva muy fuerte entre la Planeación y el Clima Organizacional, obteniendo un valor de Rho de Spearman de 0,786 con un p-valor de 0,000. También en la investigación de Rojas (2022) donde se tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en los trabajadores de Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, obtiene una correlación significativa y considerable con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,676 con un p-valor de $2.2e-16$ entre dimensión y variable.

En la segunda hipótesis, conforme al resultado obtenido de la correlación entre la dimensión Organización y el Clima Organizacional de la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022, se obtiene un valor correlacional de Rho de Spearman de 0,638 con un p-valor de 0,000, afirmando la existencia correlativa positiva considerable entre ambos, la misma que es significativa. Al realizar la comparación correspondiente de nuestros resultados con la investigación de Mamani (2019) podemos observar que se obtiene una correlación positiva considerable entre la Organización y el Clima Organizacional, con un valor de correlación de Rho de Pearson de 0,617 y un p-valor de 0,000, valores cercanos mostrados en la presente investigación. Así también, Benites (2022), demuestra que existe

una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y la variable anteriormente mencionas, con un valor correlacional de Rho Spearman de 0,804 y un p-valor de 0,000. De la misma forma Armas (2021) obtiene una correlación significativa y considerable entre la dimensión Organización y la variable Clima Organizacional con un valor Rho de Spearman de 0,637 en razón del p-valor de 0,001.

En la tercera hipótesis, la correlación entre la dimensión Dirección y el Clima Organizacional de la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022, obtiene un valor correlacional de Rho de Spearman de 0,777 con un p-valor de 0,000, afirmando la existencia correlativa positiva muy fuerte entre ambos, la misma que es significativa. En contraste a ello, Barreto & Tasayco (2021) demuestran una correlación positiva perfecta entre la Dirección y el Clima Organizacional al obtener un valor Rho de Spearman de 1.00 con un p-valor de 0,000. Asimismo, Mamani (2019) muestra que existe una relación positiva considerable entre la correlación de la Dirección y Clima Organizacional, obteniendo como resultado un valor correlacional de 0,689 en razón de un p-valor de 0,000. Así también, Portocarrero (2022) obtiene una correlación significativa y considerable entre la dimensión Dirección y la variable Clima Organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú, con un resultado correlacional de Rho de Spearman de 0,766 y un p-valor de 0,000.

En la cuarta hipótesis, la correlación entre la dimensión Control y el Clima Organizacional de la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022, obtiene un valor correlacional de Rho de Spearman de 0,714 con un p-valor de 0,000, afirmando la existencia correlativa positiva considerable entre ambos. Es así que comparando nuestro resultado tenemos la indagación de Mogollón (2019) quien demuestra la correlación positiva

considerable entre el Control y el Clima Organizacional con un valor Rho de Spearman de 0,500 y un p-valor de 0,000, obteniendo un resultado un tanto menor al de nuestra investigación. De la misma manera, Benites (2022) en su investigación demuestra la correlación existente entre la dimensión Control y el Clima Organizacional con un resultado en el valor correlativo de Rho de Spearman de 0,771 y con un p-valor de 0,000. Demostrando que la correlación es positiva y muy fuerte. Asimismo, Rojas (2022) que tuvo como objetivo específico determinar la relación existente entre la dimensión Control y la variable Clima Organizacional en los trabajadores de Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022. Logra obtener un valor correlación Rho de Spearman de 0,725 y un p-valor de 2.2e-16, siendo moderadamente mayor al valor correlativo encontrado en esta investigación.

Limitaciones

Una de las limitaciones fue la escasa información de antecedentes internacionales en razón de nuestras variables, más aún al buscar similitud en los resultados de las dimensiones utilizadas. Se encontraron ciertas restricciones en algunos repositorios de instituciones de educación superior, el cual limitó la búsqueda y análisis para la presente investigación.

No se contaba con la facilidad de trato directo para con los encuestados, lo cual generó cierta demora al momento de obtener las respuestas para ser utilizadas en el capítulo de Resultados.

La investigada realizada es de nivel descriptivo correlacional, se limita a determinar si las variables de estudio están asociadas, por lo que no explica si una variable influye en la otra. En ese sentido, se puede desarrollar una indagación explicativa para profundizar en el estudio de las variables. Otra limitación es el contexto en el que se desarrolla la investigación

en una sola empresa del sector de servicios automotrices, es decir, no se puede deducir que el resultado obtenido sea similar en otras realidades problemáticas.

Implicancias

En cuanto a implicancias metodológicas, en esta investigación se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento de medición el cuestionario. El cual sirvió para explicar la situación de la empresa con relación a las variables Gestión Administrativa con 4 dimensiones y Clima Organizacional con 3 dimensiones. Al seguir paso a paso la metodología empleada para la construcción del instrumento de investigación y al aplicarlo se obtuvo una confiabilidad excelente, así mismo validado por expertos. En esa línea, otros investigadores de las variables de estudio de la presente tesis podrían utilizar dicho instrumento.

En razón de las implicancias prácticas, son de suma importancia debido que de los resultados obtenidos podrán ser considerados por la empresa LV Full Autos S.A.C. Lima para analizar tanto la Gestión Administrativa como el Clima Organizacional.

En lo referente a las implicancias teóricas, la investigación contiene una sólida base teórica de las variables. En la Gestión Administrativa se presentan 7 autores y en la variable Clima Organizacional se muestran las dimensiones: Potencial Humano, Comportamientos Productores y Cultura Organizacional. Observando los resultados se determinó que existe una correlación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y Clima Organizacional.

Conclusiones

Primero, en relación al objetivo general “Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022”, se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y Clima Organizacional, que se corrobora con el coeficiente de Rho Spearman de 0,811 y un p-valor de 0,000. Este resultado se sustenta con las características descriptivas de las variables en donde el 96% de los encuestados manifestaron que la Gestión Administrativa tiene un valor alto y el 4% indicaron que tiene un valor medio. De la misma manera, para el Clima Organizacional se manifiesta poseer un valor alto del 100%.

Segundo, en relación al primer objetivo específico, “Determinar la relación entre la planeación y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022”, se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión Planeación de la Gestión Administrativa y Clima Organizacional, que se corrobora con el coeficiente de Rho de Spearman de 0,687 y un p-valor de 0,000. Se complementa la conclusión con las características descriptivas la dimensión en donde 96% de los encuestados manifestaron que la Planeación tiene un valor alto y el 4% indicaron que tiene un valor medio.

Tercero, en relación al segundo objetivo específico, “Determinar la relación entre la organización y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022”, se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión Organización de la Gestión Administrativa y Clima Organizacional, que se sustenta con el coeficiente de Rho de Spearman de 0,638 y un p-valor de 0,000. Se complementa la conclusión con las características descriptivas la dimensión en donde 98% de los

encuestados manifestaron que la Planeación tiene un valor alto y el 2% indicaron que tiene un valor medio.

Cuarto, en relación al tercer objetivo específico, “Determinar la relación entre la dirección y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022”, se concluye que existe una correlación directa y significativa muy fuerte entre la dimensión Dirección de la Gestión Administrativa y Clima Organizacional, que se sustenta con el coeficiente de Rho de Spearman de 0,777 y un p-valor de 0,000. Se complementa la conclusión con las características descriptivas la dimensión en donde 94% de los encuestados manifestaron que la Planeación tiene un valor alto y el 6% indicaron que tiene un valor medio.

Quinto, en relación al cuarto objetivo específico, “Determinar la relación entre el control y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima, en el año 2022”, se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión Control de la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional, que se sustenta con el coeficiente de Rho de Spearman de 0,714 y un p-valor de 0,000. Se sustenta la conclusión con la característica descriptivas la dimensión en donde el 100% de los encuestados manifestaron que la Planeación tiene un valor alto.

REFERENCIAS

- Arias, J., Villegas, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, 202. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armas, T. (2021). Licenciatura en Administración. *Gestión administrativa y clima organizacional en una empresa de transporte público 2021*. UCV, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98402/Armas_QTE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrera, V. (2022). Título de maestría. *Clima organizacional y la gestión administrativa de los servidores universitarios*. UTA, Ambato. Obtenido de UTA: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35094/1/41%20ADP.pdf>
- Barreto, B., & Tasayco, E. (2021). Título de licenciatura. *Gestión administrativa y clima organizacional en Productos Pit SCRL, San Luis, 2021*. UCV, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74749/Barreto_LBI-Tasayco_GEL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Begoña, F. (2005). Análisis de los datos en un proyecto de investigación. *Matronas*, 1-2. Obtenido de https://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/Bego%C3%B1a_Bermejo.pdf
- Benites, J. (2022). Título para maestría. *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA 2021*. UNAP, Iquitos. Obtenido de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8605/Julio_Tesis_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chumpisuca, Y. (2022). Título de maestría. *Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior - CIMAC, Abancay, 2021*. UCV, Abancay. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89270/Chumpisuca_FY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De Souza, B. (2016). *Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7417164>

Diaz, J. (2015). *La Confianza en el Lugar de Trabajo*. Hawai: GRIN. Obtenido de <https://www.grin.com/document/305892>.

Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 2. Obtenido de <file:///C:/Users/PC%7D/Downloads/406-Texto%20del%20art%20C3%ADculo-1717-3-10-20190411.pdf>

Félix, R. (2022). CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN MEDIA. *REVISTA IGOBERNANZA*, 4-5. Obtenido de <https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/194/340>

Galárra, P., & Paredes, S. (2017). Tesis de licenciatura. *INCIDENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “ABDÓN CALDERÓN” DEL CANTÓN QUITO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA EN EL PERÍODO LECTIVO 2016 – 2017*. Universidad de Guayaquil, Quito. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25730/1/Galarraga%20-%20Paredes.pdf>:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25730/1/Galarraga%20-%20Paredes.pdf>

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdesoto, G. (2020). MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL DEL HOTEL BARROS EN LA CIUDAD DE QUEVEDO. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 34. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

- Guevara, X. (2018). Clima organizacional, Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. *Creative Commons*, 14. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hernandez, S. R., Fernandez, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 52. Obtenido de <file:///C:/Users/PC%7D/Downloads/6019-Manuscrito-35678-1-10-20201120.pdf>
- Mamani, M. (2019). Título de licenciatura. *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, 2018*. UNM, Moquegua. Obtenido de https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/90/T095_72448481_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mogollón, P. (2019). Título para maestría. *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA - 2019*. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, Huacho. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4037/PAUL%20WASHINGTON%20MOGOLLON%20CONDOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montero , R., & Vargas, J. (2020). *ESTUDIO DE LA INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DE HUANCABAMBA EN EL PERIODO 2016*. Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2545/ADGGU-MON-VAR-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vasquez, M., & Díaz, C. (2021). *CAPE*. Obtenido de <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
- Montini, G. (2010). *Confianza Empresarial y Competitividad*. Obtenido de <https://www.grin.com/document/305892>.
- Muntané, J. (2010). *INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN BÁSICA*. Obtenido de <file:///C:/Users/PC%7D/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>
- Portocarrero, C. (2022). Título de maestría. *Gestión administrativa y clima organizacional en una Dirección Regional de Educación del norte del Perú*. UCV, Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94631/Portocarrero_DC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Rios, J. (2021). Título para doctorado. *LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA DELCARDAVID CONSTRUCCIONES E.I.R.L, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2020*. UAP, Ucayali. Obtenido de UAP: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/57110/La%20gesti%c3%b3n_Administrativa_Clima%20organizacional_Empresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, D., Rincón, J., & Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Espacios*, 3. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>
- Rivera, D., Rincón, J., & Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *ESPACIOS*, 8. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>

- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Educación en Valores*, 5. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rojas, R. (2022). Título de maestría. *Gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq - Cusco, 2022*. UCV, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101209/Rojas_MRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saker, J., Guerra, M., & Silvera, A. (2015). CALIDAD HUMANA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL: INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS RESPONSABLES. *ECONOMICAS*, 120. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2365/Calidad%20humana%20en%20el%20clima%20organizacional.%20influencia%20en%20la%20gesti%c3%b3n%20de%20empresas%20responsables.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saranya, P. (2021). Tesis de maestria. *Administration Factors and Organizational Climate Affecting the Performance of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospital in Khon Kaen Province*. KKU, Khon Kaen. Obtenido de <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/gskku/article/view/240934/165574>:
<https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/gskku/article/view/240934/165574>
- Soledispa, X., Pionce, J., & Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de las ciencias*, 293. Obtenido de <file:///C:/Users/PC%7D/Downloads/Dialnet-LaGestionAdministrativaFactorClaveParaLaProductivi-8383391.pdf>
- Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, A. (2017). ALFA DE CRONBACH PARA VALIDAR UN CUESTIONARIO DE USO DE TIC EN DOCENTES UNIVERSITARIOS. *MKT DESCRUBRE*, 5. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- UPN. (2016). *Resolución Directoral N° 104-2016-UNP-SAC*. Lima, Perú: UPN. Obtenido de <https://www.upn.edu.pe/sites/default/files/2020-06/codigo-etica-investigador-cientifico-upn.pdf>

- Vásquez, E., Orozco, G., León, F., & Chiriboga, M. (2016). Título de maestría. *Relación entre gestión administrativa y clima laboral en la institución educativa “Vicente Ramón Roca” Guayaquil -Ecuador, 2016*. SE, Guayaquil. Obtenido de <https://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/314/941>
- Veintimilla, E. (2014). *LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA SECRETARIA QUE LABORAN EN LA EMPRESA AGRÍCOLA PRIETO S.A. DEL CANTÓN PASAJE*. MACHALA , ECUADOR: UTM. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/4862/1/TUACE-2016-SE-CD00003.pdf>
- Vergaray, J., García, C., Gutiérrez , W., León, F., & León, C. (2021). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMALABORAL, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, ANCASH, PERÚ 2021*. *Qualitas*, 48. Obtenido de <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102/198>
- Zumaeta, R., & Flores, C. (2020). *“CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA FRANQUICIA CISESA IQUITOS – 2019*. Obtenido de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7141/Ray_Tesis_Titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y:
https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7141/Ray_Tesis_Titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LV FULL AUTOS S.A.C., LIMA, 2022"

| TÍTULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | | DISEÑO METODOLÓGICO | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|---------------------------------|-----------------------------|---|----|-----------|------------|------------------|-----------|--------------|-----------------------------|-----------|-----------|------------------------|-----------|---------|--|
| | | | | Variable 1 | Variable 2 | Método | | | | | | | | | | | | | |
| "PERCEPCIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA FULL AUTOS S.A., LIMA, 2022" | Problema Principal | Objetivos Principal | Hipótesis Principal | Gestión administrativa | Clima organizacional | <p>Tipo: Básica.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental de corte transversal.</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario.</p> <p>Población: 60 Trabajadores de LV Full Autos S. A.C, Lima, 2022?</p> <p>Muestra: 52 trabajadores de LV Full Autos S. A.C, Lima, 2022?</p> | | | | | | | | | | | | | |
| | ¿Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S. A.C. en Lima en el año 2022? | Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima en el año 2022. | Sí existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S. A.C. en Lima en el año 2022. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Problema Específico 1 | Objetivo Específico 1 | Hipótesis Especifica 1 | Operacionalización | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ¿Existe relación entre la planeación y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima en el año 2022? | Determinar la relación entre la planeación y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima en el año 2022. | Sí existe relación directa y significativa entre la planeación y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima en el año 2022. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Problema Específico 2 | Objetivo Específico 2 | Hipótesis Especifica 2 | <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>V1</th> <th>V2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D1</td> <td>Planeación</td> <td>Potencial humano</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>Organización</td> <td>Comportamientos productores</td> </tr> <tr> <td>D3</td> <td>Dirección</td> <td>Cultura organizacional</td> </tr> <tr> <td>D4</td> <td>Control</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | | V1 | V2 | D1 | Planeación | Potencial humano | D2 | Organización | Comportamientos productores | D3 | Dirección | Cultura organizacional | D4 | Control | |
| | V1 | V2 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D1 | Planeación | Potencial humano | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D2 | Organización | Comportamientos productores | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D3 | Dirección | Cultura organizacional | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D4 | Control | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Existe relación entre la organización y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima en el año 2022? | Determinar la relación entre la organización y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima en el año 2022. | Sí existe relación directa y significativa entre la organización y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima en el año 2022. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Problema Específico 3 | Objetivo Específico 3 | Hipótesis Especifica 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Existe relación entre la dirección y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima en el año 2022? | Determinar la relación entre la dirección y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S. A.C. en Lima en el año 2022. | Sí existe relación directa y significativa entre la dirección y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima en el año 2022. | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| TÍTULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | DISEÑO METODOLÓGICO |
|--------|--|--|---|---------------------------------|---------------------|
| | Problema Específico 4 ¿Existe relación entre el control y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima en el año 2022? | Objetivo Específico 4 Determinar la relación entre el control y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima en el año 2022. | Hipótesis Especifica 4 Sí existe relación entre el control y el clima organizacional en la empresa LV Full Autos S.A.C. en Lima en el año 2022. | | |

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS (PREGUNTAS) | ALTERNATIVAS DE RESPUESTA |
|---|--|---|---|--|
| Gestión Administrativa Coordinación y supervisión de las actividades laborales de otras personas, de tal manera que se realicen de forma eficiente y eficaz (Robbins & Coulter, 2014, p.7). | Planeación Función administrativa que involucra la definición de objetivos, el establecimiento de estrategias para lograrlos, y el desarrollo de planes para integrar y coordinar las actividades. (Robbins & Coulter, 2014, p.9). | Planes | La empresa realiza planes anualmente. | Escala Likert <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca |
| | | Conocimiento de los planes | La empresa comunica oportunamente los planes de su área de trabajo. | |
| | | Fijación de metas | Participa con su supervisor en fijar las metas de producción. | |
| | | Metas | Su supervisor lo orienta en las acciones necesarias para lograr las metas de producción. | |
| | Organización Función administrativa que tiene que ver con disponer y estructurar el trabajo para lograr los objetivos organizacionales (Robbins & Coulter, 2014, p.9). | Diseño organizacional | La estructura orgánica de su unidad le permite cumplir con las responsabilidades asignadas. | |
| | | Asignación de personal | La asignación de personal en su área de trabajo es la adecuada. | |
| | | Dirección Función administrativa que involucra trabajar con y a través de las personas para lograr los objetivos organizacionales (Robbins & Coulter, 2014, p.9). | Trabajo de equipo | |
| | Toma de decisiones | | La opinión del trabajador es considerada en la toma de decisiones. | |
| | Liderazgo | | El supervisor motiva al trabajador a dar el mejor esfuerzo en el trabajo. | |
| | Control Función administrativa que consiste en supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral (Robbins & Coulter, 2014, p.9). | Evaluación | El trabajador es evaluado en el cumplimiento de las metas asignadas periódicamente. | |
| | | Retroalimentación | El trabajador recibe retroalimentación del trabajo realizado constantemente. | |
| | Clima organizacional Se vincula no solamente a su estructura y a las condiciones de vida de la | Condiciones de trabajo Son las situaciones del ambiente y los entornos en que se realiza el trabajo, sujeto a riesgos, exige | Ambiente | |
| Equipo | | | La empresa facilita todos los equipos necesarios para realizar el trabajo asignado. | |

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS (PREGUNTAS) | ALTERNATIVAS DE RESPUESTA |
|--|--|------------------------|---|---------------------------|
| colectividad del trabajo, sino también a su contexto histórico, el crecimiento económico de la empresa, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad de la organización, de las condiciones de trabajo, de los estilos de vida, así como del nivel de salud y bienestar de sus trabajadores (Werther & Davis, 2008, p.423-424) | guardar la productividad y el rendimiento en sus responsabilidades. Se considera el grado de ajuste de la persona al ambiente y al equipo de trabajo para facilitarle su desempeño (Chiavenato, 2007) | Desempeño | El desempeño de la organización facilita el cumplimiento de las tareas. | |
| | Productividad La cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción (Robbins & Coulter, 2014, p. 272) | Eficiencia | Los materiales e insumos son aprovechados al máximo en la empresa. | |
| | | Eficacia | Se cumplen las metas establecidas por la empresa. | |
| | Cultura organizacional Valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que comparten los miembros de la empresa, influyen en la manera en que éstos actúan y distinguen a la organización entre todas las demás (Robbins & Coulter, 2014, p.51) | Valores | En la empresa se practican los valores de la cultura organizacional. | |
| | | Condiciones de trabajo | Su ambiente laboral lo motiva a desempeñarse productivamente. | |

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

(Setiembre, Lima - 2022)

Consentimiento informado

Estimado/a participante:

Le pedimos su apoyo en la realización de esta investigación conducida por Cristian Braulio Sánchez Inocencio, estudiante de la carrera de Administración de la Facultad de Negocios de la Universidad Privada del Norte. La investigación, denominada “Percepción de la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Empresa LV Full Autos S.A.C., Lima, 2022”, tiene como propósito la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional que se presenta en la organización de estudio.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria, anónima y será usada con fines estrictamente académicos.

Instrucciones

Lo invitamos a tomarse unos minutos de su tiempo para completar la siguiente información, cabe resaltar que esta encuesta es confidencial y solicitamos que responda con sinceridad

A continuación, para esta encuesta hemos empleado una escala tipo Likert para la calificación de cada ítem y así conocer su opinión, según su percepción, de la realidad de la organización eligiendo una de las opciones entre Siempre y Nunca. Solo puede elegir o marcar una de las opciones para cada ítem.

Agradecemos anticipadamente su participación.

| Ítems | Alternativas de respuesta | | | | |
|--|---------------------------|--------------|---------------|------------|-------|
| | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
| VARIABLE 1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | |
| DIMENSIÓN D1.V1. PLANEACIÓN | | | | | |
| 1. La empresa realiza planes anualmente. | | | | | |
| 2. La empresa le comunica oportunamente los planes de su área de trabajo. | | | | | |
| 3. Participa con su supervisor en fijar las metas de producción. | | | | | |
| 4. Su supervisor lo orienta en las acciones necesarias para lograr las metas de producción. | | | | | |
| DIMENSIÓN D2.V1. ORGANIZACIÓN | | | | | |
| 5. La estructura orgánica de su unidad le permite cumplir con las responsabilidades asignadas. | | | | | |
| 6. La asignación de personal en su área de trabajo es la adecuada. | | | | | |
| DIMENSIÓN D3.V1. DIRECCIÓN | | | | | |
| 7. En su área de trabajo se trabaja en equipo. | | | | | |
| 8. Su opinión es considerada en la toma de decisiones. | | | | | |
| 9. Su supervisor le motiva a dar el mejor esfuerzo en el trabajo. | | | | | |
| DIMENSIÓN D4.V1. CONTROL | | | | | |
| 10. Su supervisor evalúa el cumplimiento de las metas asignadas periódicamente. | | | | | |
| 11. Recibe retroalimentación del trabajo realizado constantemente. | | | | | |
| VARIABLE 2. CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | |
| DIMENSIÓN D1.V2 CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | |
| 12. El ambiente donde desempeña sus labores es el recomendado. | | | | | |

| Ítems | Alternativas de respuesta | | | | |
|--|---------------------------|--------------|---------------|------------|-------|
| | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
| 13. Los trabajadores de la empresa son responsables con las labores designadas. | | | | | |
| 14. El desempeño de cada trabajador es notable al realizar sus labores. | | | | | |
| DIMENSIÓN D2.V2 PRODUCTIVIDAD | | | | | |
| 15. ¿Los bienes y servicios producidos se cumplen de manera adecuada en un tiempo establecido? | | | | | |
| 16. ¿El personal de la empresa es capaz de enfrentar retos durante su jornada laboral? | | | | | |
| DIMENSIÓN D3.V2 CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | | |
| 17. ¿Sus compañeros de trabajo son atentos y lo apoyan cuando requiere ayuda? | | | | | |
| 18. ¿Su ambiente laboral lo motiva a desempeñarse con optimismo? | | | | | |

ANEXO 4. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Vela Gonzales, Edwards Williams
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente en la Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LV FULL AUTO S.A.C., LIMA, 2022
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Cristian Braulio Sanchez Inocencio
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciatura

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN | CRITERIOS | EXCELENTE (5) | BUENA (4) | REGULAR (3) | INSUFICIENTE (2) | MALA (1) |
|---------------------------|--|---------------|-----------|-------------|------------------|----------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | 5 | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en lo observado bajo metodología científica. | 5 | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | 5 | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN. | Existe una organización lógica. | 5 | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | 5 | | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar. | 5 | | | | |
| 7. COHERENCIA | Entre los problemas, objetivos e hipótesis. | 5 | | | | |
| 8. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teóricos y científicos. | 5 | | | | |
| 9. CONVENIENCIA | Adecuado para resolver el problema. | 5 | | | | |
| 10. METODOLOGÍA | Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos. | 5 | | | | |
| TOTAL - PARCIAL | | 50 | | | | |

PUNTUACIÓN

| | | |
|-------------|-------------------------------------|-----------------------|
| De 10 a 20: | <input type="checkbox"/> | No válido, reformular |
| De 21 a 30: | <input type="checkbox"/> | No válido, modificar |
| De 31 a 40: | <input type="checkbox"/> | Validar, mejorar |
| De 41 a 50: | <input checked="" type="checkbox"/> | Válido, aplicar |

OBSERVACIONES:

Lima, 28 noviembre del 2022



Edwards Williams Vela Gonzales
DNI 18211307

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Guerrero Caballero, Violeta Cecilia
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister en Educación
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad privada del norte.
- 1.4. Título de la investigación: PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LV FULL AUTO S.A.C., LIMA, 2022
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Cristian Braulio Sanchez Inocencio
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciatura

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

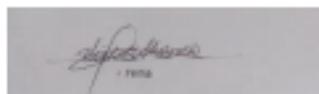
| INDICADORES DE EVALUACIÓN | CRITERIOS | EXCELENTE (5) | BUENA (4) | REGULAR (3) | INSUFICIENTE (2) | MALA (1) |
|---------------------------|--|---------------|-----------|-------------|------------------|----------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | X | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en lo observado bajo metodología científica. | X | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | X | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN. | Existe una organización lógica. | X | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | X | | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar. | X | | | | |
| 7. COHERENCIA | Entre los problemas, objetivos e hipótesis. | X | | | | |
| 8. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teóricos y científicos. | X | | | | |
| 9. CONVENIENCIA | Adecuado para resolver el problema. | X | | | | |
| 10. METODOLOGÍA | Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos. | X | | | | |
| TOTAL - PARCIAL | | | | | | |

PUNTUACIÓN

| | | |
|-------------|-------------------------------------|-----------------------|
| De 10 a 20: | <input type="checkbox"/> | No válido, reformular |
| De 21 a 30: | <input type="checkbox"/> | No válido, modificar |
| De 31 a 40: | <input type="checkbox"/> | Validar, mejorar |
| De 41 a 50: | <input checked="" type="checkbox"/> | Válido, aplicar |

OBSERVACIONES:

Lima, 04 octubre del 2022



Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Barrueto Castillo
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente en la Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LV FULL AUTO S.A.C., LIMA, 2022
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Cristian Braulio Sanchez Inocencio
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciatura

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN | CRITERIOS | EXCELENTE (5) | BUENA (4) | REGULAR (3) | INSUFICIENTE (2) | MALA (1) |
|---------------------------|--|---------------|-----------|-------------|------------------|----------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | X | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en lo observado bajo metodología científica. | X | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | | | X | | |
| 4. ORGANIZACIÓN. | Existe una organización lógica. | X | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | X | | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar. | X | | | | |
| 7. COHERENCIA | Entre los problemas, objetivos e hipótesis. | X | | | | |
| 8. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teóricos y científicos. | X | | | | |
| 9. CONVENIENCIA | Adecuado para resolver el problema. | X | | | | |
| 10. METODOLOGÍA | Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos. | X | | | | |
| TOTAL - PARCIAL | | 47 | | | | |

PUNTUACIÓN

| | | |
|-------------|-------------------------------------|-----------------------|
| De 10 a 20: | <input type="checkbox"/> | No válido, reformular |
| De 21 a 30: | <input type="checkbox"/> | No válido, modificar |
| De 31 a 40: | <input type="checkbox"/> | Validar, mejorar |
| De 41 a 50: | <input checked="" type="checkbox"/> | Válido, aplicar |

OBSERVACIONES: En la pregunta 5 "La estructura orgánica de su unidad le permite cumplir con las responsabilidades asignadas" si es posible reformularla para que el encuestado comprenda mejor a qué se refiere con estructura orgánica ya que podría ser que algunos no comprendan dicho término.

Lima, 19 octubre del 2022



Firma

ANEXO 5. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LOS ÍTEMS DEL CUESTIONARIO

Tabla 21

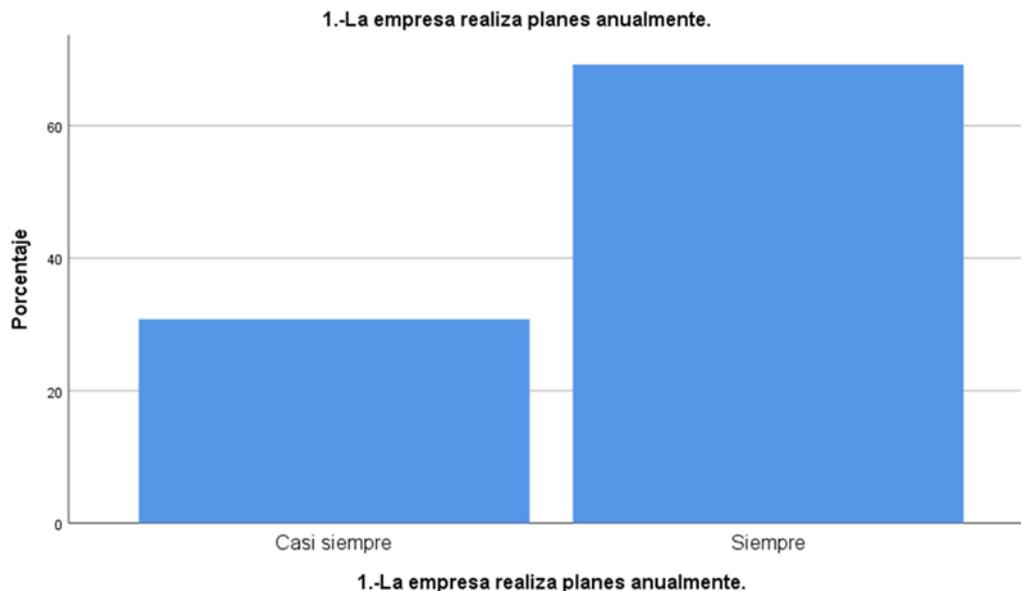
La empresa realiza planes anualmente.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 16 | 30,8 | 30,8 | 30,8 |
| | Siempre | 36 | 69,2 | 69,2 | 100,0 |
| Total | | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 11

La empresa realiza planes anualmente.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 22

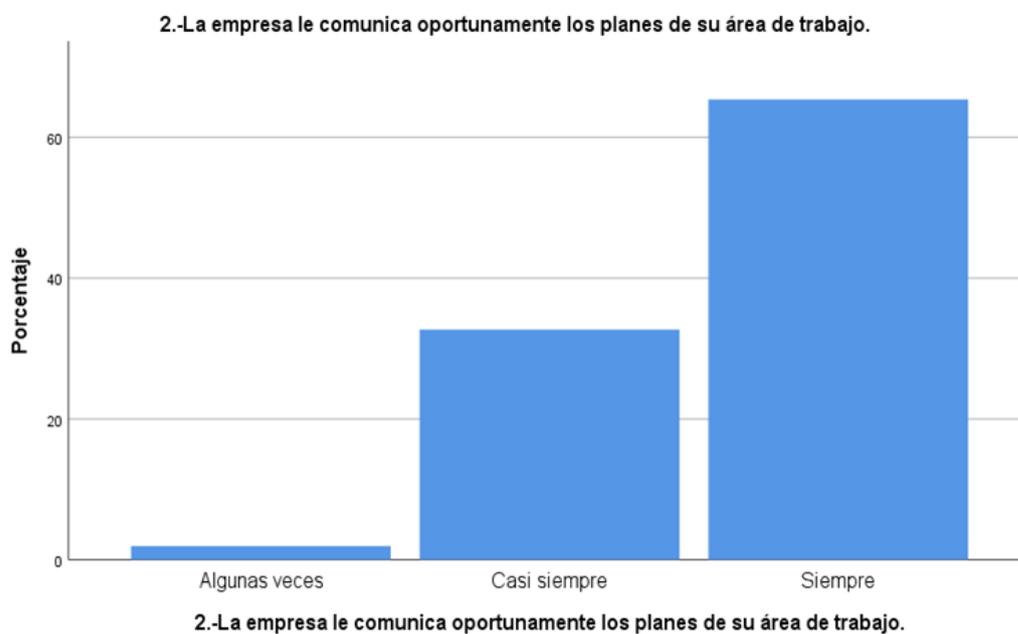
La empresa le comunica oportunamente los planes de su área de trabajo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Casi siempre | 17 | 32,7 | 32,7 | 34,6 |
| | Siempre | 34 | 65,4 | 65,4 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 12

La empresa le comunica oportunamente los planes de su área de trabajo.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 23

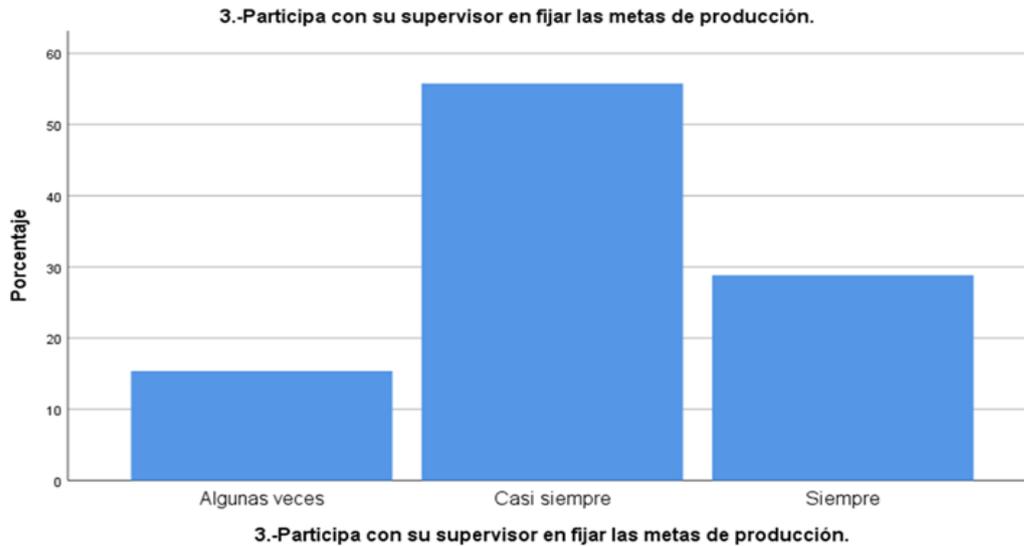
Participa con su supervisor en fijar las metas de producción.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 8 | 15,4 | 15,4 | 15,4 |
| | Casi siempre | 29 | 55,8 | 55,8 | 71,2 |
| | Siempre | 15 | 28,8 | 28,8 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 13

Participa con su supervisor en fijar las metas de producción.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 24

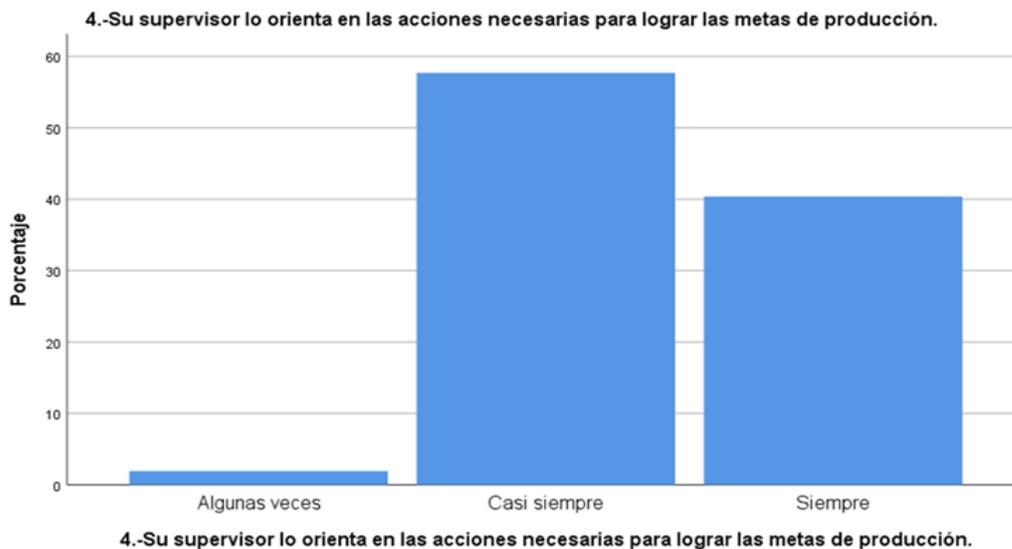
Su supervisor lo orienta en las acciones necesarias para lograr las metas de producción.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Casi siempre | 30 | 57,7 | 57,7 | 59,6 |
| | Siempre | 21 | 40,4 | 40,4 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 14

Su supervisor lo orienta en las acciones necesarias para lograr las metas de producción.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 25

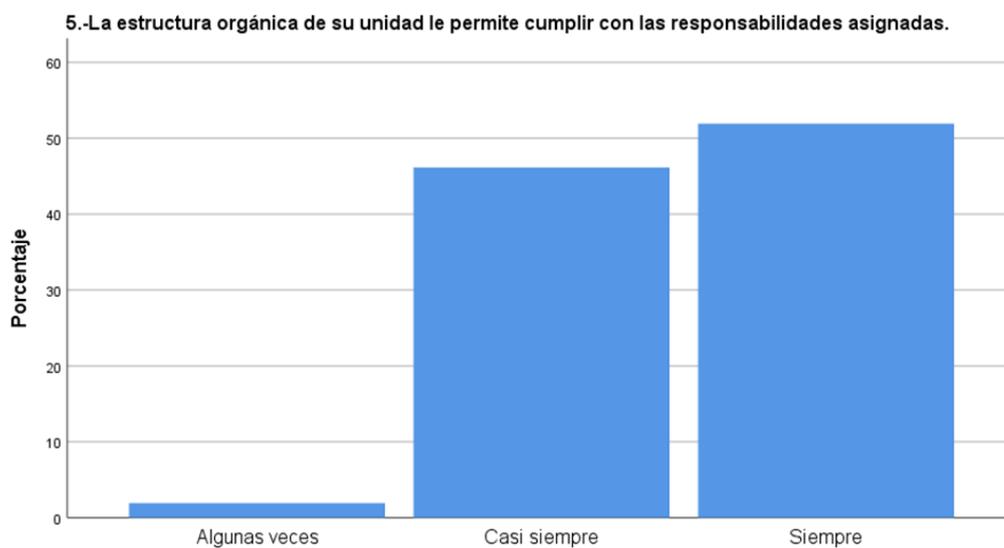
La estructura orgánica de su unidad le permite cumplir con las responsabilidades asignadas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Casi siempre | 24 | 46,2 | 46,2 | 48,1 |
| | Siempre | 27 | 51,9 | 51,9 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 15

La estructura orgánica de su unidad le permite cumplir con las responsabilidades asignadas.



5.-La estructura orgánica de su unidad le permite cumplir con las responsabilidades asignadas.

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 26

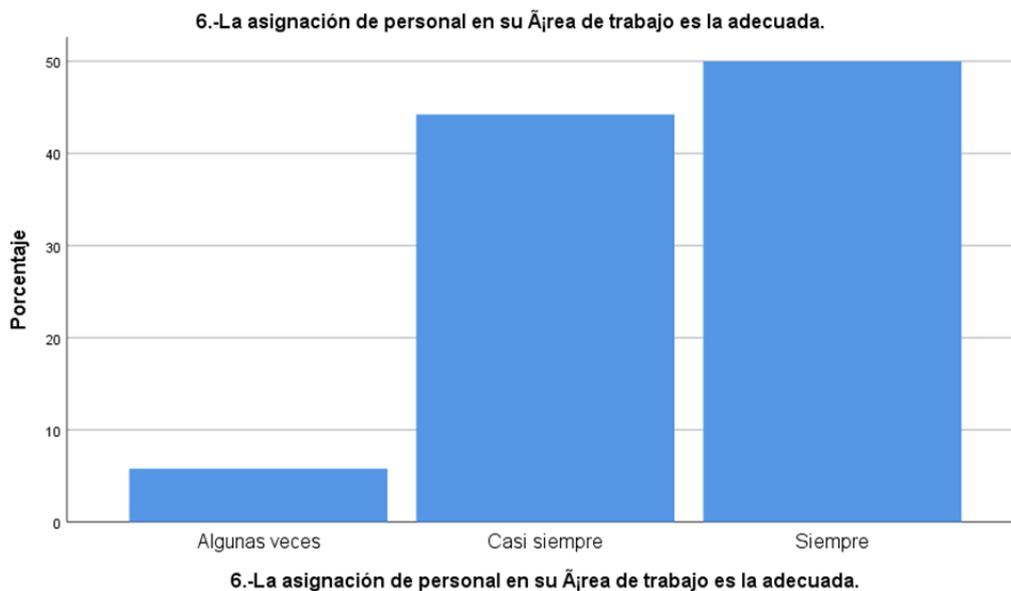
La asignación de personal en su área de trabajo es la adecuada.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 3 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| | Casi siempre | 23 | 44,2 | 44,2 | 50,0 |
| | Siempre | 26 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 16

La asignación de personal en su área de trabajo es la adecuada.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 27

En su área de trabajo se trabaja en equipo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Casi siempre | 13 | 25,0 | 25,0 | 26,9 |
| | Siempre | 38 | 73,1 | 73,1 | 100,0 |
| Total | | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 17

En su área de trabajo se trabaja en equipo.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 28

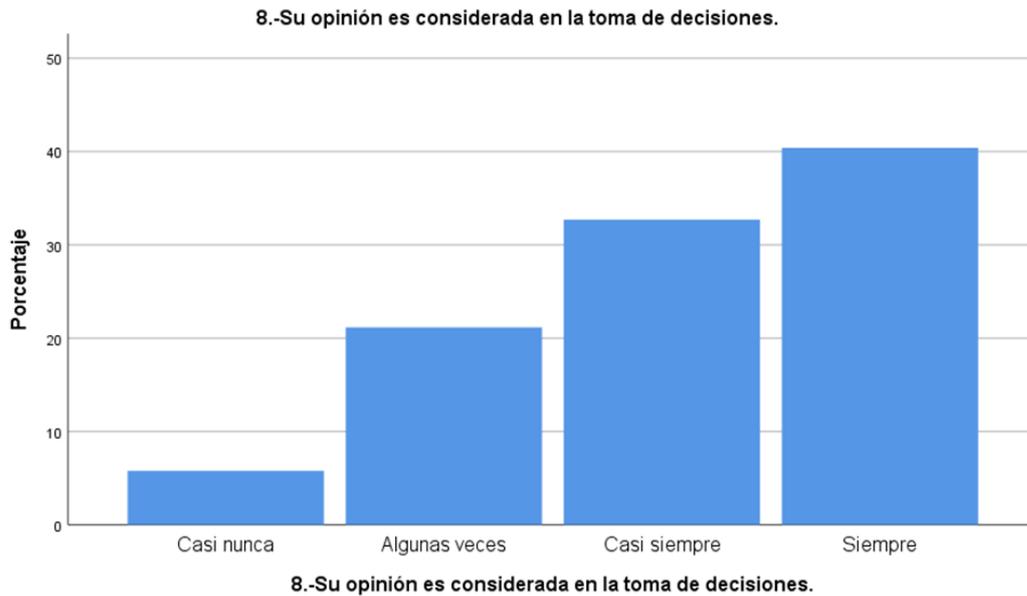
Su opinión es considerada en la toma de decisiones.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 3 | 5,8 | 5,8 |
| | Algunas veces | 11 | 21,2 | 26,9 |
| | Casi siempre | 17 | 32,7 | 59,6 |
| | Siempre | 21 | 40,4 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 18

Su opinión es considerada en la toma de decisiones.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 29

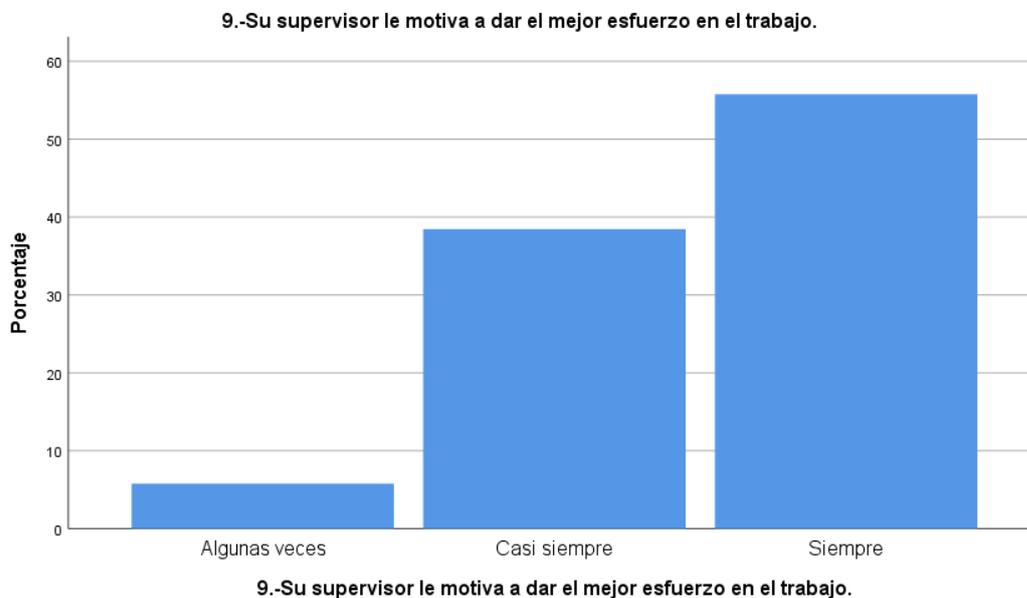
Su supervisor le motiva a dar el mejor esfuerzo en el trabajo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 3 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| | Casi siempre | 20 | 38,5 | 38,5 | 44,2 |
| | Siempre | 29 | 55,8 | 55,8 | 100,0 |
| Total | | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 19

Su supervisor le motiva a dar el mejor esfuerzo en el trabajo.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 30

Su supervisor evalúa el cumplimiento de las metas asignadas periódicamente.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 20 | 38,5 | 38,5 |
| | Siempre | 32 | 61,5 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 20

Su supervisor evalúa el cumplimiento de las metas asignadas periódicamente.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 31

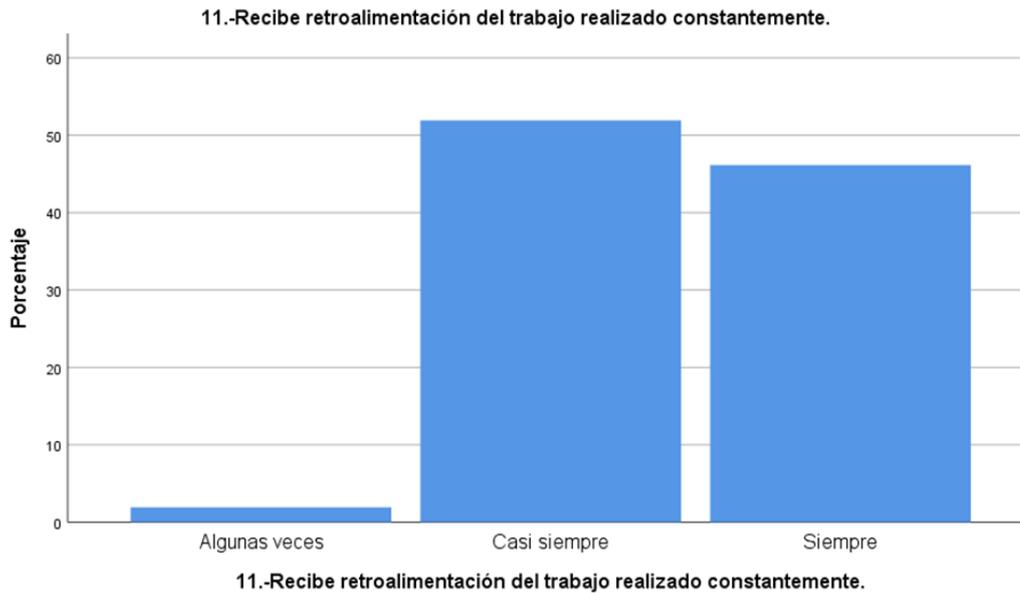
Recibe retroalimentación del trabajo realizado constantemente.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Casi siempre | 27 | 51,9 | 51,9 | 53,8 |
| | Siempre | 24 | 46,2 | 46,2 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 21

Recibe retroalimentación del trabajo realizado constantemente.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 32

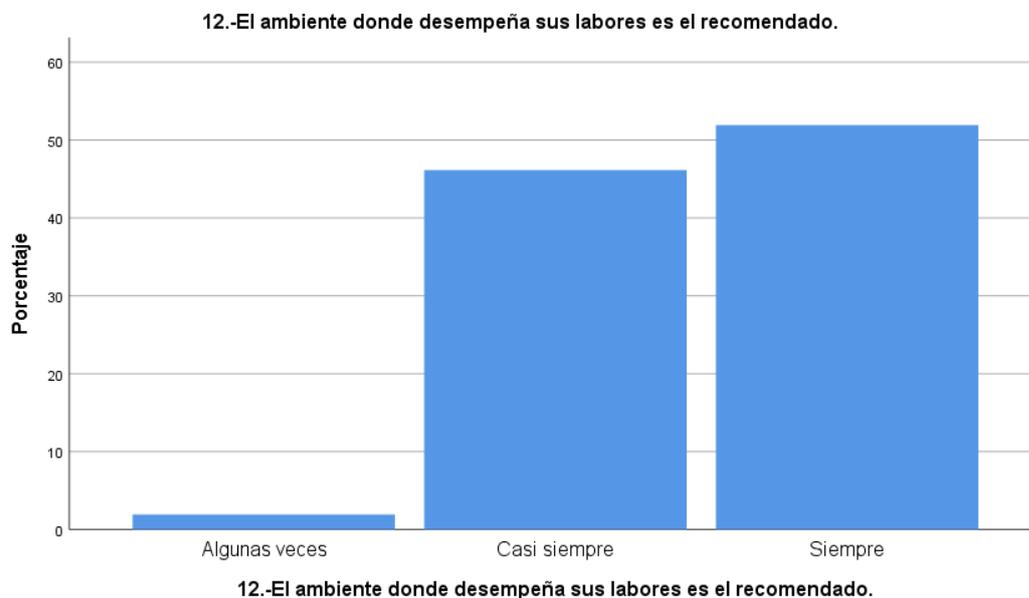
El ambiente donde desempeña sus labores es el recomendado.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Casi siempre | 24 | 46,2 | 46,2 | 48,1 |
| | Siempre | 27 | 51,9 | 51,9 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 22

El ambiente donde desempeña sus labores es el recomendado.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 33

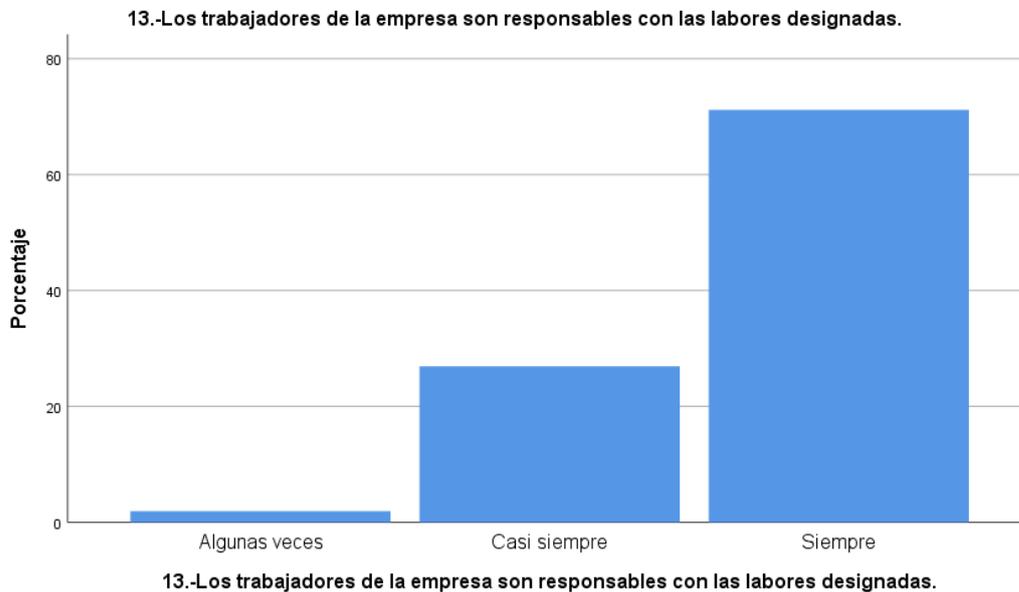
Los trabajadores de la empresa son responsables con las labores designadas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Casi siempre | 14 | 26,9 | 26,9 | 28,8 |
| | Siempre | 37 | 71,2 | 71,2 | 100,0 |
| Total | | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 23

Los trabajadores de la empresa son responsables con las labores designadas.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 34

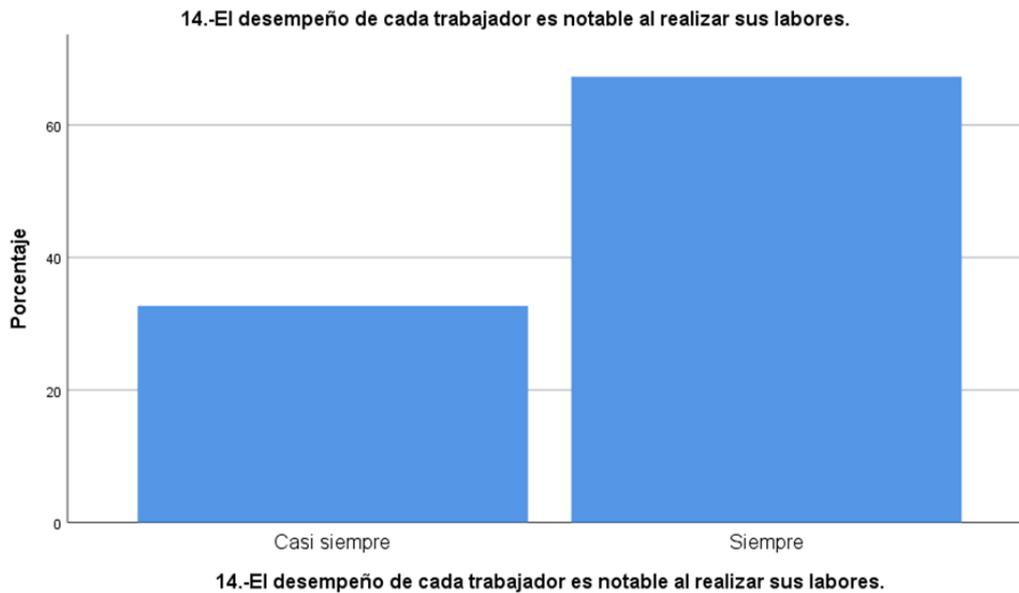
El desempeño de cada trabajador es notable al realizar sus labores.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 17 | 32,7 | 32,7 | 32,7 |
| | Siempre | 35 | 67,3 | 67,3 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 24

El desempeño de cada trabajador es notable al realizar sus labores.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 35

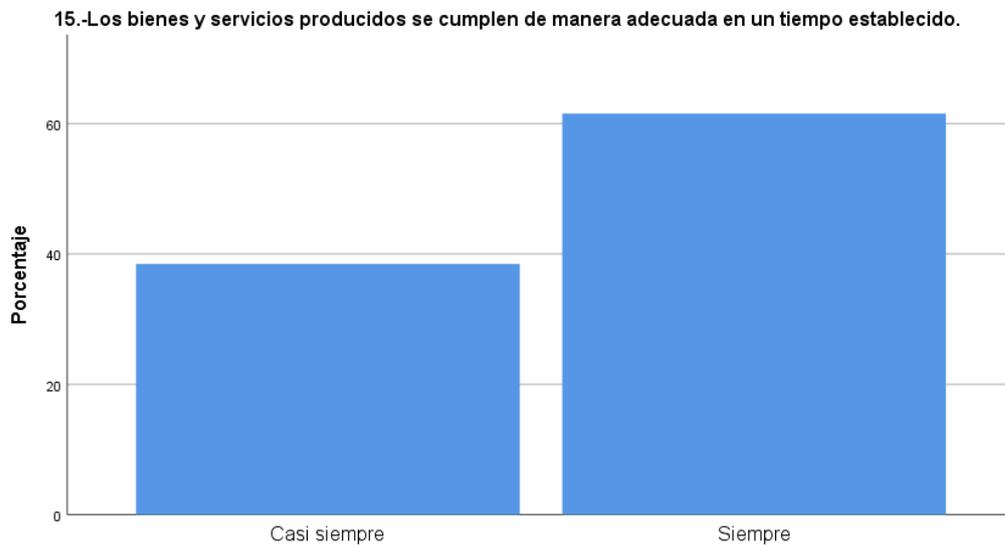
Los bienes y servicios producidos se cumplen de manera adecuada en un tiempo establecido.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 20 | 38,5 | 38,5 | 38,5 |
| | Siempre | 32 | 61,5 | 61,5 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 25

Los bienes y servicios producidos se cumplen de manera adecuada en un tiempo establecido.



15.-Los bienes y servicios producidos se cumplen de manera adecuada en un tiempo establecido.

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 36

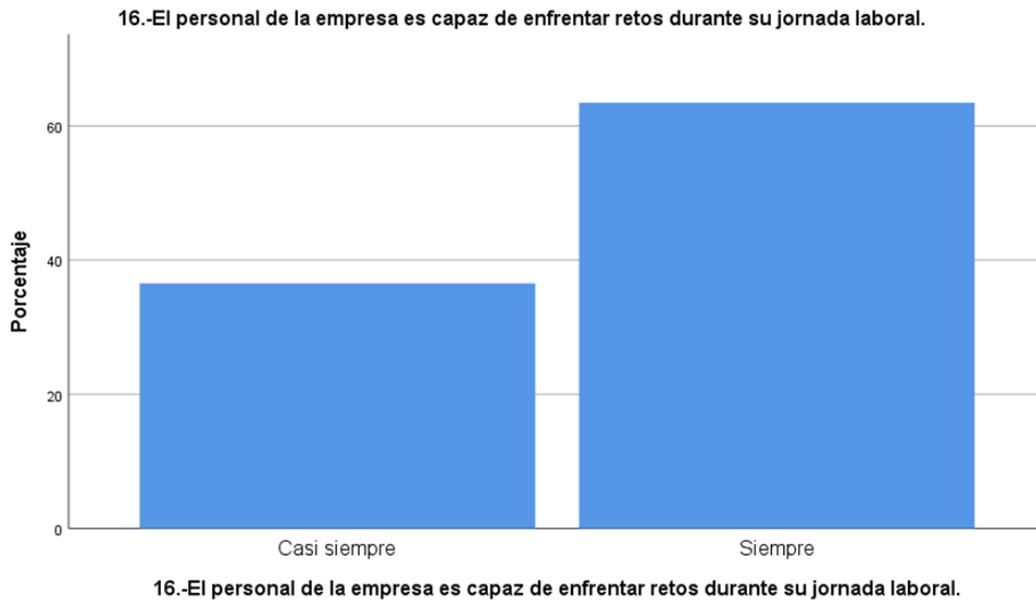
El personal de la empresa es capaz de enfrentar retos durante su jornada laboral.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 19 | 36,5 | 36,5 | 36,5 |
| | Siempre | 33 | 63,5 | 63,5 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 26

El personal de la empresa es capaz de enfrentar retos durante su jornada laboral.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 37

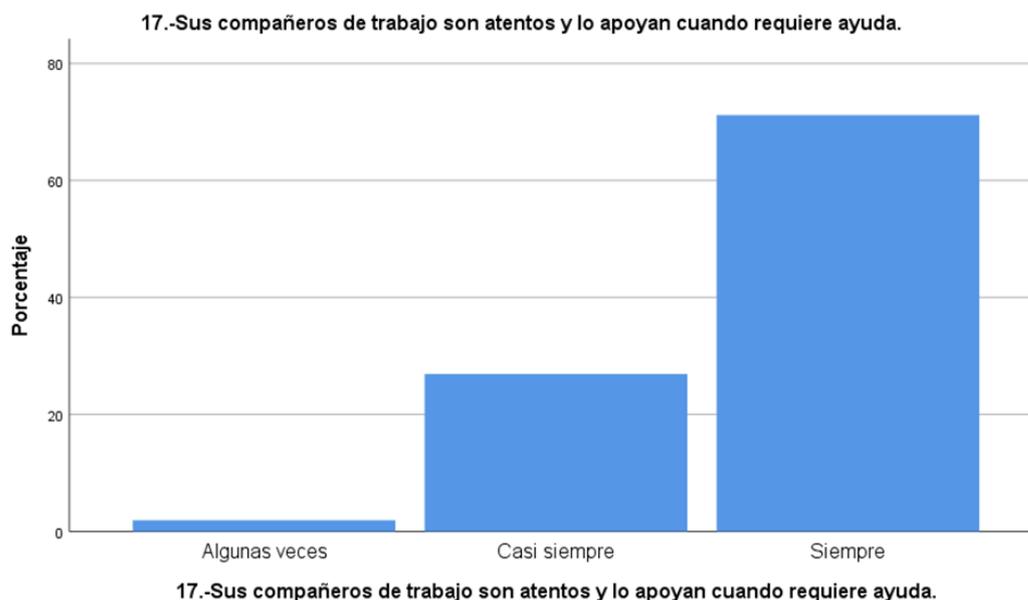
Sus compañeros de trabajo son atentos y lo apoyan cuando requiere ayuda.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Casi siempre | 14 | 26,9 | 26,9 | 28,8 |
| | Siempre | 37 | 71,2 | 71,2 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 27

Sus compañeros de trabajo son atentos y lo apoyan cuando requiere ayuda.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Tabla 38

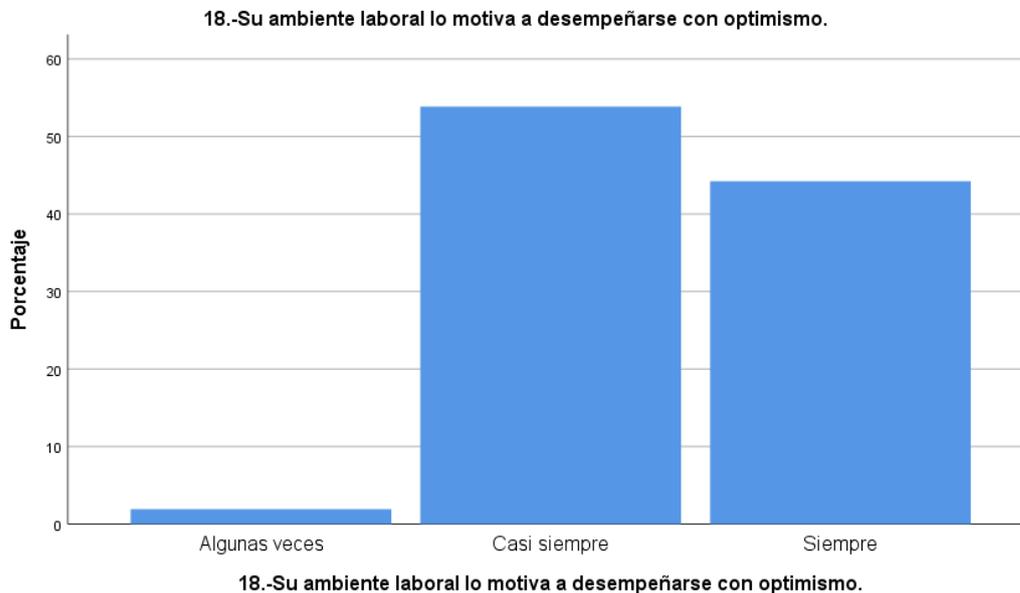
Su ambiente laboral lo motiva a desempeñarse con optimismo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Casi siempre | 28 | 53,8 | 53,8 | 55,8 |
| | Siempre | 23 | 44,2 | 44,2 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.

Figura 28

Su ambiente laboral lo motiva a desempeñarse con optimismo.



Nota. Resultados de las respuestas de los trabajadores encuestados de la empresa LV Full Autos S.A.C. Elaboración propia.