

**“GESTION GERENCIAL Y EL CLIMA LABORAL EN  
LA EMPRESA PERU BRO SAC EN EL AÑO 2022,  
EN LA PROVINCIA DE LIMA”**

Tesis para optar al título profesional de:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor:**

David Omar Benito Pomez Huaman

**Asesor:**

Ing. Oscar Santamaría Castillo  
<https://orcid.org/0000-0001-5344-2732>

Lima - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Roberto Martin Gamarra López</b>	<b>43388320</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Oscar Guillermo Chiccon Mendoza</b>	<b>08478538</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Omar Cosme Silva</b>	<b>25717320</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

### INFORME SIMILITUD

GESTIÓN GERENCIAL Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PERÚ BRO SAC EN EL AÑO 2022, EN LA PROVINCIA DE LIMA

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Student Paper	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Internet Source	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Peruana de Las Americas</b> Student Paper	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Internet Source	<b>2%</b>

## DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico en primer lugar a Dios quien nos brinda la guía diaria de en nuestro camino, por el aliento constante que observo en las decisiones que tomo y sirven para mi crecimiento profesional, enseñándome a estar constantemente en firme antes las adversidades y ver los inconvenientes cómo una oportunidad para ser mejor de cara a este mundo multicultural.

En segundo lugar, a mi familia por la fortaleza que me brindan con sus ocurrencias del día a día que me ayudan a seguir creciendo en mi vida profesional. Por último, a mis padres quienes son los artífices de fortalecer los valores desde pequeño para crecer de manera sostenida en el futuro con su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Privada del norte por el soporte y aceptación a mi desarrollo académico y poder desarrollar mi carrera profesional, así como también los diferentes docentes quienes fortalecieron y enseñaron sus conocimientos para seguir cada día en mi crecimiento estudiantil.

Agradezco también a mi asesor de desarrollo de tesis, Ing. Oscar Santamaría Castillo, por haberme brindado el soporte y la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como de haberme guiado durante todo el desarrollo de la tesis.

**Tabla de contenido**

JURADO EVALUADOR	2
INFORME SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>11</b>
<b>Justificación</b>	<b>23</b>
<b>Limitaciones de la investigación</b>	<b>24</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>24</b>
1.2.1. Pregunta General	24
1.2.2. Preguntas Específicas	24
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>25</b>
1.3.1. Objetivo General	25
1.3.2. Objetivos Específicos	25
<b>1.4. Hipótesis</b>	<b>25</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	26
<b>2.1 Tipo de Investigación</b>	<b>26</b>
<b>2.2 Población y muestra (Materiales, Instrumentos y métodos)</b>	<b>26</b>
<b>2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos</b>	<b>27</b>
<b>2.4 Procedimiento</b>	<b>28</b>
CAPÍTULO III: RESULTADOS	30
<b>3.1 DETERMINACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>30</b>
<b>3.2 RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS SEGÚN VARIABLES</b>	<b>32</b>

<b>3.2.1</b>	<b>Análisis estadístico de resultados descriptivos: Variable Gestión Gerencial</b>	<b>32</b>
<b>3.3</b>	<b>PRUEBA DE NORMALIDAD</b>	<b>38</b>
<b>3.4</b>	<b>ANALISIS DE CORRELACIÓN DE RANGOS DE SPEARMAN</b>	<b>39</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>		<b>43</b>
<b>4.1</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>43</b>
<b>4.2</b>	<b>IMPLICANCIAS</b>	<b>45</b>
<b>4.3</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>45</b>
<b>REFERENCIAS</b>		<b>46</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>50</b>

**Índice de tablas**

<b>Tabla 1</b> Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach. _____	30
<b>Tabla 2</b> Confiabilidad alfa Cronbach de la variable 1 y variable 2. _____	31
<b>Tabla 3</b> Distribución de opiniones según la gestión gerencial. _____	32
<b>Tabla 4</b> Distribución de reconocimiento. _____	33
<b>Tabla 5</b> Distribución de opiniones según comunicación _____	34
<b>Tabla 6</b> Distribución de opiniones según trabajo en equipo _____	35
<b>Tabla 7</b> Distribución de opiniones según clima laboral _____	36
<b>Tabla 8</b> Confiabilidad alfa Cronbach _____	37
<b>Tabla 9</b> Prueba de Normalidad _____	38
<b>Tabla 10</b> Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman _____	39
<b>Tabla 11</b> Relación entre la gestión gerencial y el clima laboral _____	40
<b>Tabla 12</b> Relación entre la gestión gerencial y el reconocimiento _____	40
<b>Tabla 13</b> Relación entre la gestión gerencial y la comunicación _____	41
<b>Tabla 14</b> Relación entre la gestión general y el trabajo en equipo _____	42

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Organigrama – Perú Bro SAC.....	15
<b>Figura 2</b> Ubicación del local de la empresa: Miraflores, Lima.....	15
<b>Figura 3</b> Productos de la carta similar. ....	16
<b>Figura 4</b> Distribución de opiniones según la gestión gerencial. ....	32
<b>Figura 5</b> Reconocimiento. ....	34
<b>Figura 6</b> Comunicación .....	35
<b>Figura 7</b> Trabajo en equipo .....	36
<b>Figura 8</b> Clima Laboral.....	37

## RESUMEN

En la siguiente investigación titulada “la gestión gerencial y el clima laboral en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la provincia de Lima” tiene como objetivo Identificar la gestión empresarial y su relación con el clima laboral en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la provincia de Lima. Este objetivo nos dará un alcance mayor sobre la problemática planteada en el estudio.

En esta investigación analizaremos los objetivos que nos llevan a relacionar la gestión gerencial, buscaremos la relación de la variable 1 con las dimensiones de la variable 2 cómo el reconocimiento, la comunicación y el trabajo en equipo; también se incluyen las justificaciones y marco teórico, este último tiene un gran aporte para el progreso de la tesis a través del desarrollo de un estudio más efectivo con teorías de diferentes autores.

En el segundo capítulo, se desarrollará la parte de la investigación en base a las dimensiones y relación con la variable 1 del problema; cabe resaltar que esta investigación es correlacional, ya que, busca relación con dos variables entre la gestión gerencial y el clima laboral.

En el capítulo tres podremos obtener un mejor avance con resultados cuantitativos y gráficos con la información de datos. Finalmente, en el capítulo cuatro podremos exponer la información sobre los hallazgos de la información en relación a las pensamientos y teorías de diferentes autores, consecutivamente se redactará las conclusiones y recomendaciones con relación al título en mención.

**PALABRAS CLAVES:** Gestión, Clima Laboral, reconocimiento y Comunicación

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En los últimos años la mayoría de compañías se ha visto afectada por la rotación de los colaboradores, si bien esto se debe en su mayoría al Clima Laboral y su tendencia es debido a la Gestión empresarial que sucede en las empresas por su desenfoco en el factor humano; teniendo una réplica visible en los indicadores de la empresa. Según Prado, C (2020) *Vinculación de Dimensiones de Clima Organizacional con la Satisfacción Usuaría en el Sector Público: Un Estudio Exploratorio*, en el país de Chile Vinculación de dimensiones de clima organizacional con la satisfacción usuaria en el sector público: un estudio exploratorio (uchile.cl). Sustentó la relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción de los usuarios, teniendo como objetivo de la tesis indagar en la relación entre las prácticas de gestión de personas, evaluadas en clima organizacional y la satisfacción usuario en los servicios de la Administración Central del Estado desarrollo una investigación no experimental con una población 10 instituciones chilenas (5000 funcionarios) con 70 aseveraciones en la escala de Likert. Las conclusiones de esta investigación nos indican que el 66% de los trabajadores del Sector Público confía en sus colegas y la proporción de quienes quisieran mantenerse en sus instituciones varía entre 55% y 78%. En tal sentido, las variables observadas se relacionan fuertemente y abriendo una orientación hacia una cultura de Clima de servicio interno siendo el liderazgo un factor que influye en el clima organizacional.

Es la base de todo negocio o empresa para un crecimiento económico sostenido, esto sucede cuando distintas actividades productivas cubren la demanda con procedimientos generando utilidad al empresario y beneficiando al consumidor. Por ello, la gestión empresarial busca cubrir las necesidades con el objetivo de garantizar la eficiencia

en diferentes aristas cómo ventas, economía y productividad. Dentro de las principales funciones que tiene la gestión empresarial tenemos la planificación, dirección, conducción del liderazgo y control, de esto desencadena una serie de indicadores que ayudan de mejor manera alinear y controlar la ruta de la compañía. (Suarez-Espinar, M 2018, p 51-52)

También podemos considerar una relación cercana entre la gestión empresarial y el clima laboral, según Arteaga, F & Pilligua, L (2019) "*El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda*" en la Universidad el Bosque, Colombia, Repositorio Institucional Universidad El Bosque (unbosque.edu.co) desarrollo una investigación no experimental con una población de 87 encuestas. Las conclusiones de esta investigación identifican las dos variables cómo Clima organizacional y rendimiento productivo; asimismo, existe varios factores afines cómo el liderazgo y carrera profesional en los colaboradores donde el 86% de los colaboradores son de la parte operativa del negocio y se obtuvo el 58% en la satisfacción en general; esto deriva de dos factores claves cómo en crecimiento profesional dentro de la empresa y el segundo factor las barreras por falta de comunicación y falta de empoderamiento cómo estrategia de colaboración del equipo.

Hace años la tendencia en gestión tenía enfoque más castrense y dirigido a fabricas con un control extremo sobre las personas, también con una comunicación vertical y valiendo la jerarquía en todo momento. Por ello, Palomino, J (2020) *Medición del Clima laboral y herramienta para su mejora en proyectos de construcción*. El caso de Lima, Perú. Tesis de Titulación. Pontificia Universidad Católica del Perú. asegura sobre la satisfacción de las necesidades básicas de un colaborador ayudará a mejorar el entorno en la organización enfocado en desarrollo de las personas y el equipo; También, indica que al tener una mejora de las competencias y un contacto directo con las personas genera un mejor desempeño en cada uno de los colaboradores; en tal sentido, las empresas deberán

estar preparadas para la nueva tendencia buscando comunicación y reconocimiento para el desarrollo del equipo.

Siguiendo con la correspondencia de la gestión empresarial, según Aguilera, C.A. & Bernal-Torres, C. A & Frost, J.S. S & Hernao-Calad, M. (enero-marzo 2016). Gestión del conocimiento y actividad empresarial en Colombia. Revista de Ciencias Sociales, vol. XXII, pp. 126-138. refiere un lazo muy cercano de la gestión y la motivación con un 28.1% de participación en compartir conocimientos con el fin de generar nuevas ideas y esto llevará a un mejor desempeño laboral de todo el equipo. Asimismo, es importante que en toda gestión exista un desarrollo de competencias para obtener ventajas competitivas y que marque la diferencia en gestión con el cumplimiento de objetivos. Por otro lado, Jiménez-Bonilla, D & Jiménez-Bonilla, E (junio 2016) *Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*. Revista Ciencia UNEMI – UNEMI (p. 26) vincula de forma la dirección de una gestión con la forma de trato y los canales de supervisión alineadas a mantener un mejor clima laboral; también refiere sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo del equipo interno de trabajo alentando la confianza incidiendo positivamente en los resultados de la gestión de la empresa.

De acuerdo a Pilligua, L & Arteaga, F(2019) *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda*”. en la Universidad el Bosque, Colombia, Repositorio Institucional Universidad El Bosque ([unbosque.edu.co](http://unbosque.edu.co)) refiere dos factores claves para mantener una gestión enfocada en las personas; la primera, relacionada al estancamiento del crecimiento profesional de los colaboradores como parte fundamental para generar confianza y permanencia en la empresa. El segundo factor, indica la poca proactividad y comunicación de los jefes generan barreras y limitan la productividad de la organización.

En la actualidad, la problemática de la gestión empresarial y el clima laboral en el Perú se refleja en la toma de decisiones y lineamientos dentro de una empresa, por ello

cada una de ellas tiene un enfoque en el resultado positivo del ejercicio perdiendo el horizonte en lo más importante “las personas”; las empresas en varias oportunidades deben enfrentar a diario y mejorar en todas las áreas de la compañía con el reconocimiento, comunicación y trabajo en equipo. Ahora las decisiones de la alta dirección impactan en el interior de la compañía en todas las áreas, por ejemplo: teniendo un doble trabajo en Recursos humanos con el reclutamiento y la rotación continua de personal, en Marketing con la difusión y por sincronización de ideas para el aumento de ventas; etc. Por tanto, el mantener y mejorar un clima laboral ayudará de forma sustancial en el alcance de los objetivos con un equipo fortalecido y contento. Según Puntriano,C (01 de mayo del 2016) Día del Trabajo: Conozca los diez problemas laborales que enfrentan los peruanos. *Gestión* Día del Trabajo: Conozca los diez problemas laborales que enfrentan los peruanos | ECONOMIA | GESTIÓN (gestion.pe) indica que diferente factores que no ayudan a un crecimiento sostenido de las empresas, tales como: reconocimiento de horas extras y acumulación de vacaciones(afectando la productividad), contrataciones de colaboradores por recibo por honorarios, seguridad y salud en el trabajo, variación en los contratos, contratos temporales, barreras por discapacidad física, abuso por contratos de personas con prácticas preprofesionales, sueldos con bajo nivel en el mercado y el máximo problema la informalidad empresarial.

El clima laboral son aquellas apreciaciones de los miembros de equipo con respecto a la gestión o entorno interno de la empresa, también busca orientar ciertos comportamientos y relacionarlos con dirección de la empresa.García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia, p 10-11.

Teniendo en cuenta el enfoque de nuestro título, se buscó una empresa en el rubro con los mismos rasgos que nos permitan estudiar la relación en la gestión empresarial y el clima laboral, en tal sentido, Perú Bro SAC se ajusta a la presente tesis.

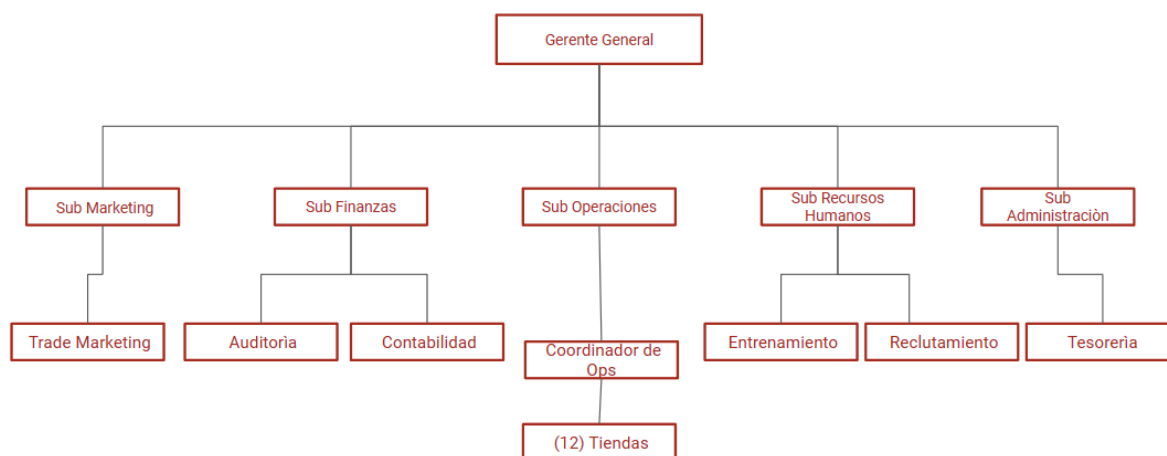
### Empresa de estudio

Perú Bros SAC, es una empresa con 12 años en el mercado de restaurantes con 150 colaboradores con locales fast casual; la empresa nace con 01 módulo en el 2011 con diferentes áreas de trabajo entre los locales y el centro de apoyo. Sin embargo, se detectó una renuncia mensual del 12% de la población de la marca (18 colaboradores) en el 2022.

La Misión de la empresa es generar clientes comprometidos con la marca y su servicio, tiene como visión ser líderes de valor a nivel nacional e internacional y destacan sus políticas con buen producto, servicio personalizado, comportamiento ético e integro, procesos efectivos, personal calificado y motivado, servicio rápido y con procesos claros.

En cuanto a su estructura orgánica, cuenta con una Gerencia General y cinco (05) Subgerencias: Operaciones, Recursos Humanos, Marketing, Administración y Finanzas; según como se aprecia en el organigrama adjunto.

**Figura 1**  
*Organigrama – Perú Bro SAC*



**Figura 2**  
*Ubicación del local de la empresa: Miraflores, Lima.*



**Productos o servicios:**

**Figura 3**  
*Productos de la carta similar.*

Besos Dulces(crepes)		
+ Crepe De Azúcar Y Mantequilla	S10,00	🗨️ ⭐
+ Crepe De Mermelada	S13,00	🗨️ ⭐
+ Crepe De Manjar	S13,00	🗨️ ⭐
+ Crepe De Manjar Con Fresas	S14,00	🗨️ ⭐
+ Crepe De Manjar Con Plátano	S14,00	🗨️ ⭐
+ Crepe Manjar Con Pecanas	S14,00	🗨️ ⭐
+ Crepe De Manjar Con Almendras	S14,00	🗨️ ⭐
+ Crepe De Fudge	S13,00	🗨️ ⭐
+ Crepe De Fudge Con Fresas	S14,00	🗨️ ⭐
+ Crepe De Fudge Con Plátano	S14,00	🗨️ ⭐
Crepe De Fudge Con Pecanas	S14,00	🗨️ ⭐
Crepe De Fudge Con Almendras	S14,00	🗨️ ⭐
+ Crepe De Nutella	S16,00	🗨️ ⭐

**Competencia de la empresa:** son todas las empresas de fast food que expandan productos directos (crepes) o indirectos que repercuta en la venta (pollos, pizzas,etc).

Proveedores: harina (Cogorno), Laive, San Fernando, etc.

En tal sentido, El panorama o contexto presentado en cuanto al rubro realizado por la empresa en estudio, nos lleva a reflexionar de cual o cuales son los motivos que inciden en los trabajadores con respecto a la gestión de los directivos y cómo desencadena en el clima laboral.

Este análisis nos brindará mejor visualización del esquema a investigar sobre la relación de ambas variables de la gestión empresarial y el clima laboral; por ello, en base a este detalle nuestro enfoque será en base a buscar soluciones, herramientas y estrategias para optimizar el negocio.

## **Antecedentes de la Investigación**

### **Antecedentes Nacionales**

En la tesis Terry, M (2015). “*Desempeño directivo y gestión del clima laboral en una institución Educativa – Trujillo, 2015*” el caso de Trujillo, Perú, Tesis de Magister, Universidad Cesar Vallejo Terry\_LMJ.pdf (ucv.edu.pe) demuestra según los resultados obtenidos un 64,4% un nivel de aceptación, mientras la variable de Clima laboral tuvo un resultado favorable de 50,8%. Asimismo, en este estudio refiere que existe una relación altamente significativa entre ambas variables con un resultado de 0,946 con una prueba de T-student; en tal sentido, cabe resaltar una correlación alta entre la dimensión de gestión para la mejora de los aprendizajes y clima laboral con un resultado  $r = 0,899$  y 1% de nivel de significancia. Por tanto, podemos observar una clara relación de la gestión directiva y el clima laboral para la mejora y logro de objetivos.

En la tesis Carlos, E (2021) *Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima Este*, el caso en Lima, Perú. Tesis de Universidad San Ignacio de Loyola, tuvo como objetivo “Determinar la influencia del clima organizacional en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima Este”; en tal sentido, los resultados obtenidos en la escala de

medición de tipo Likert y con referencia en la hipótesis específica se encontró una relación moderada en la dimensión de liderazgo sobre la gestión educativa siendo uno de los factores claves para la mejora continua la comunicación y la dirección con todo el personal. También pudimos encontrar una relación positiva significativa entre la motivación y la satisfacción laboral complementando la hipótesis específica reforzando la influencia de la gestión en el clima laboral con un (Rho de Spearman de 0,456,  $P > 0,01$ ).

En la Estuco, I (2018) *Clima organizacional y gestión institucional en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Chen Chen, Región Moquegua – 2018*, caso de Trujillo, Perú, obtener el grado de Maestría, en la Universidad César Vallejo. tuvo como objetivo principal Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión institucional en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Chen Chen en la región Moquegua en el año 2018 considerando el aporte de esta tesis se realizó una muestra cuantitativa con una relación significativa con un rho de Spearman de 0,529 entre las variables de clima organizacional y gestión institucional. Por ello, se pudo evidenciar la influencia del clima organizacional en una gestión de empresa; es decir, que existe una mayor productividad sí se tiene un buen clima laboral y con esto el alcance de objetivos. Según los datos obtenidos en su análisis de correlación de Cronbach (0,961) cuenta con una correlación muy significativa con los datos SPSS donde se evidenció elevada confiabilidad y consistencia de los datos.

### **Antecedentes Internacionales**

Prado, C. (2020) *Vinculación de Dimensiones de Clima Organizacional con la Satisfacción Usaria en el Sector Público: Un Estudio Exploratorio: El caso de Chile*, Universidad de Chile Vinculación de dimensiones de clima organizacional con la satisfacción usuaria en el sector público: un estudio exploratorio (uchile.cl). expone una correlación entre la Supervisión y la satisfacción de los colaboradores siendo factores influyentes en el

desarrollo del clima laboral y la satisfacción del consumidor. Asimismo, este enfoque radica en las estrategias y líneas de acción para orientar a los líderes en una gestión óptima. Según los datos extraídos el 65% de los colaboradores confía en sus jefes directos y el 46% confía en sus directivos. Se utilizó el instrumento en la escala de Likert evaluando 20 factores de atención y 70 afirmaciones una tasa de respuesta de 95% de nivel de servicio. También orienta su investigación a una cultura de servicio al cliente interno como vinculante para una gestión del desempeño laboral que ayude a mejorar una productividad. Las dimensiones se encuentran relacionadas al trabajo colectivo y liderazgo de cada compañía, dentro de la muestra de correlación se observa un promedio de satisfacción promedio mayor a 33% a nivel general donde se demuestra una correlación moderada en la satisfacción interna de la empresa. Por tanto, el 45% de los funcionarios menciona que su jefatura debe trabajar la comunicación y generar el entusiasmo sobre una cultura de servicio y modelos éticos claros.

Benavides, P. & Castillo, B. & Waltero, J. (2019) *Influencia del Clima Laboral en el desempeño del Colaborador dentro de la organización: El caso de Bogotá, Colombia*. Programa de Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia. Universidad Cooperativa de Colombia | UCC el objetivo exponer la influencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores en las organizaciones. El desarrollo de esta investigación busca identificar procesos de evaluación que genere crecimiento entre los colaboradores y genere un mejor período de permanencia para garantizar el entrenamiento como pilar de una estructura de trabajo organizada. Asimismo, establece el equilibrio de trabajo y vida personal de cada colaborador para garantizar balance emocional y generar un óptimo desempeño dentro del equipo de trabajo. En tal sentido, es importante examinar variables internas de la organización que afectan de manera significativa en el comportamiento de los colaboradores como la comunicación, dirección, planificación y desarrollo de equipos multifuncionales. El instrumento se realizó en la escala de Likert con 06 dimensiones donde el enfoque con

mayor relevancia fueron el Clima organizacional, Sistema de recompensa e incentivos, autonomía y toma de decisiones, liderazgo, interacción social y apertura organizacional. Finalmente, esta investigación en su formulación cuantitativa nos brinda datos descriptivos buscando una comunicación efectiva donde exista una efectividad por el reconocimiento y enfoque en el desarrollo de los colaboradores.

## **Marco Teórico**

### **Gestión Empresarial**

La gestión empresarial genera una ruta que determina líneas de acción con objetivos concretos, siendo un factor clave proporcionar medios o herramientas para alcanzar dichos objetivos. En tal sentido, una gestión estratégica brinda una mente creativa que ayuda a desarrollar y generar “talentos empresariales” y gerentes capaces para realizar gestiones pioneras en el mercado. Esto ha llevado a que las empresas presenten atractivas ofertas laborales a profesionales talentosos en gestión de negocios con conocimientos claves análisis financiero, Idiomas, estrategia, marketing, comunicación y liderazgo.

Dentro de la importancia de la gestión empresarial existe una orientación en mejorar el negocio comparativamente y esto radica en la cultura proactiva de la empresa, respecto a la competencia. En tal sentido, el diseño de una cultura organizacional flexible, horizontal, creativa e innovadora genera una posición diferente y auténtica frente a sus pares en el mercado, brindando una estabilidad laboral y crecimiento sostenido con un rumbo en el desarrollo del clima laboral.

Dentro de la gestión empresarial tenemos algunos tipos que ayudan a alcanzar los objetivos organizacionales, tales como: gestión de ventas, gestión económica, gestión productiva o de operaciones, gestión tecnológica). En la mayoría de empresas se observa la falta de gestión estratégica que debilita a largo plazo el desarrollo y alcance de objetivos.

**Gestión de ventas:** en la empresa buscamos generar en conjunto procesos destinados a planificar, organizar y desarrollar el ciclo de ventas para mejorar los ingresos de venta en la organización.

**Gestión de Económica:** en Perú Bro SAC se busca identificar procesos destinados a planificar, organizar y evaluar los recursos de la empresa para alcanzar los objetivos marcados de la forma más eficiente y efectiva.

**Gestión productiva:** en la empresa utilizamos métodos y técnicas con el fin de convertir materias primas a convertirse en productos acabados. Este proceso nos ayuda a generar una cadena de acciones que relacionan a todas las áreas con la participación del recurso humano, manipulando las materias primas y uso de maquinaria de alta tecnología.

**Gestión Tecnológica:** el uso de la tecnología en estos tiempos ha generado un conjunto de conocimientos y actividades de innovación para generar valor haciendo uso de la tecnología para un proceso eficaz, que permitan una producción y administración más efectiva en la ejecución de sus tareas y repercuta en el desarrollo del negocio.

**Procesos productivos:** En la empresa Perú Bro SAC se desarrollan los siguientes procesos productivos: preparación de crepes, transformación de materia prima, almacenaje y distribución de alimentos. Cabe señalar que en la empresa Perú Bro SAC, no hay sistematización de procesos

**Innovación tecnológica:** en Perú Bro SAC se realizarán cambios de índole técnico o científico para generar mejoras en la empresa.

### **Clima Laboral**

El clima laboral figura como el entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones de trabajo y genera un ambiente laboral positivo donde puede motivar a los trabajadores o afectar su desempeño. En tal sentido, las estrategias de recursos humanos o cultura de la empresa influyen en el desarrollo por el buen clima

laboral. También el mantener un óptimo clima laboral es importante ya que, los colaboradores trabajan en un espacio seguro y que promueve su crecimiento, esto generará una motivación constante con el fin de hacer bien su trabajo, aminora estrés, cuenta con las herramientas para lidiar con los conflictos, está mejor capacitado para llevar a cabo las tareas que le tocan y siente un compromiso mayor por la empresa.

En el clima laboral existen factores que influyen directamente en el crecimiento y estadía de cada colaborador, tales como:

- Liderazgo, la persona ideal que involucre a los colaboradores en la toma de decisiones y que asigne las funciones o metas basándose en la experiencia.
- Motivación, es un requisito de un líder que genere o impulsa y emociona a los empleados, lo que da como resultado su máxima contribución.
- Empoderamiento, es un requisito dando cierto grado de autoridad y responsabilidad a los empleados, con el fin de involucrarlos en el proceso de toma de decisiones.
- Competitividad, genera una competencia sana y un ambiente de competitividad en el que las mejores ideas, las innovaciones o los logros son reconocidos y premiados.
- Valores, representan los pilares de una compañía teniendo una comunicación asertiva, la atención al cliente, una responsabilidad social y demás.
- Cultura organizacional, es importante para el buen funcionamiento y la comunicación entre los miembros de una empresa.

Contar un programa de **reconocimiento** eficaz impacta en la participación de los colaboradores, rotación, productividad y desarrollo de actividades. El valorar al colaborador ayuda en la motivación e incluso mejora la productividad en la empresa.

La buena **comunicación** en una empresa genera efectos positivos y son evidentes en una gestión, mejora la competitividad de la organización y también la forma en la que se

puede adaptar a los cambios que se produzcan en su entorno con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

También considerar un **trabajo en equipo** positivo es necesario para certificar el éxito de la empresa y por consiguiente el logro de objetivos. Además, existen más beneficios creando sinergias y darnos cuenta de generar un equipo de alto impacto.

### **Justificación**

La siguiente investigación está dirigida a investigar y estudiar la relación que existe entre la gestión en una empresa por parte directiva y cómo repercute en el entorno de los colaboradores de Perú Bro SAC.

- Justificación metodológica: ya que permite la elaboración y desarrollo de instrumentos de investigación (encuestas), y su aplicación, dentro de un proceso sistemático a fin de indagar o demostrar la validez de hipótesis relacionadas con la solución de un problema, a través del uso de instrumentos estadísticos. Esto permitirá contar con un modelo propuesto, que se puede aplicar a otras áreas de la empresa.
- Justificación teórica, esta investigación se apoya en la base teórica de cursos recibidos en la formación universitaria (Gestión Empresarial, Gestión de recursos humanos, Administración); así como se apoya en conocimientos relacionados las variables en mención, disponible en estudios, investigaciones, fuentes bibliográficas y electrónicas.
- Justificación práctica, esta investigación se orienta a la propuesta de solución de un problema empresarial específico, buscando mejorar el nivel de la gestión gerencial y establecer un ambiente de clima laboral adecuado. Las mejoras que se apliquen permitirán mejorar la imagen de la empresa, mediante la aplicación de estrategias efectivas en la gestión de la compañía.
- Justificación económica: esta investigación está orientada a mejorar la problemática económica por motivos de rotación de personal y quiebre de procesos por la

poca permanencia de los colaboradores en la empresa Perú Bro SAC; en tal sentido, se busca mejorar la gestión de la parte directiva en la empresa, con un enfoque genuino en las personas para optimizar los resultados en ventas y estados financieros.

### **Limitaciones de la investigación**

- Dificultad en la disponibilidad de la información por parte de la empresa, banco de datos incompletos y no actualizados obstaculizaron el acceso a la información.
- La falta de actualización de los registros de colaboradores de la empresa en las tiendas, generó un retraso en la aplicación de la encuesta y su procesamiento estadístico electrónico.
- El escaso interés y desconfianza de algunos colaboradores, en cuanto a aplicación de la empresa.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Pregunta General**

¿Cuál es la relación entre la gestión gerencial y el clima laboral en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima?

### **1.2.2. Preguntas Específicas**

- ¿Cuál es la relación entre la gestión gerencial y el reconocimiento en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión gerencial y la comunicación en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión gerencial y el trabajo en equipo en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre la gestión gerencial y el clima laboral en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Conocer la relación entre la gestión gerencial y el reconocimiento en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.
- Demostrar la relación entre la gestión gerencial y la comunicación en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.
- Identificar la relación entre la gestión gerencial y el trabajo en equipo en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.

### **1.4. Hipótesis**

#### **Hipótesis General**

La gestión gerencial se relaciona significativamente con el clima laboral en la Empresa Perú Bro SAC.

#### **Hipótesis Específicas**

- La gestión gerencial se relaciona significativamente con el reconocimiento en la Empresa Perú Bro SAC.
- La gestión gerencial se relaciona significativamente con comunicación en la Empresa Perú Bro SAC.
- La gestión gerencial se relaciona significativamente con el trabajo en Equipo en la Empresa Perú Bro SAC.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo de Investigación

En la siguiente investigación podemos considerar el tipo **correlacional**, esto debido al cumplimiento estipulado por el escritor según Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación 6ta edición*. McGraw-Hill Interamericana indica el propósito de conocer la relación o asociación entre 02 o más variables en un contexto particular. En tal sentido, El enfoque es cuantitativo al dispuesto a medir las variables en un determinado contexto, estudiando y realizando mediciones conseguidas, utilizando métodos estadísticos y extrayendo conclusiones respecto a las hipótesis.

En cuanto al diseño de la investigación se define como **no experimental**, de acuerdo a la categorización realizada por según Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación 6ta edición*. McGraw-Hill Interamericana no se presenta manipular la variable de la tesis, el estudio se realizará en base a contextos, análisis y evaluaciones producto de la investigación. Asimismo, consideramos una línea de **investigación transversal** en base a un estudio estadístico a la empresa Perú Bro SAC enfocado estudiar y analizar la relación de las variables de gestión empresarial y clima laboral: aplicándose la encuesta solamente en un momento. También podemos considerar será una **investigación aplicada**, porque tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico. En este caso se realizó en la empresa Perú Bros SAC.

### 2.2 Población y muestra (Materiales, Instrumentos y métodos)

El trabajo de investigación se ejecutó en una empresa Fast Casual de Lima, en Perú, en el año 2022.

**Población:** Se compone de 140 trabajadores que laboran en los puntos de venta (restaurantes).

**Muestra:** Al tener una población pequeña, se trabajará con todo el universo; en tal sentido, se realizará la encuesta a 59 de los colaboradores de tienda. Por ello se tendrá 59 encuestas considerando una muestra censal.

### 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

En el siguiente estudio se tuvo un cuestionario de 27 preguntas (anexo 1) donde se encontrará las dimensiones de cada variable; asignando 15 para la variable de Gestión gerencial y 12 para Clima laboral.

En las primeras 15 preguntas fueron asignadas a la variable Gestión Gerencial, donde 04 se asignaron 04 a la dimensión de gestión de ventas (divididas en 01 en indicador de ventas y 03 en indicador de clientes), 04 a la gestión económica (03 en indicador político y 01 en indicador de utilidad) y 07 a la gestión de productividad (02 en indicador de calidad, 01 en eficacia, 03 en eficiencia y 01 en efectividad).

Los 12 restantes se asignaron a la variable de Clima laboral, donde 05 se establecieron a la dimensión de reconocimiento (01 en el indicador de capacitación, 04 desarrollo personal), 03 a la dimensión de comunicación (03 en el indicador de relaciones interpersonales) y 04 a la dimensión de trabajo en equipo (04 al indicador de liderazgo).

Todas las respuestas fueron medidas en la escala de Likert, con un puntaje de 1 a 5 en donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”.

#### Validez del Instrumento

La validación del instrumento fue a juicio de expertos quienes fueron:

- Dr. Raúl Santiago Bacigalupo Lago.

- Mg. Susan Madeleine, Silvera Arcos
- Lic. Jesús Manuel Orta Amable.
- Mg. Julio Aquino Asca.

quienes dieron su VB° y aprobación al cuestionario (anexo 2)

## 2.4 Procedimiento

Cada una de las etapas del desarrollo de esta investigación comprendió en primer lugar determinar la empresa donde nos permita realizar medir las variables; por ello, se pudo escoger la empresa Perú Bro SAC donde nos dieron acceso a sus establecimientos y personal para poder investigar el porqué de la disminución de la productividad, baja de demanda y aumento de la rotación de personal siendo este último 144% de renuncias (anual). En tal sentido, se busca la relación en la gestión gerencial y el clima laboral pudiendo tomar acción en base al estudio.

Teniendo en cuenta, se indagó en bibliotecas virtuales, libros y tesis nacionales e internacionales para fortalecer de forma teórica la tesis. En base a ello, se buscaron tesis con las mismas variables para poder cruzar información y obtener resultados de otros autores y los nuestros. Después de ello, se realizó la carpeta de validación de instrumentos donde figura la matriz de consistencia y la matriz de operacionalización que sirve como guía y columna vertebral para el desarrollo exitoso de nuestra investigación. Considerando estos puntos se aplicó un cuestionario tipo Likert con 27 preguntas a 59 colaboradores donde todas las respuestas fueron vaciadas a un Microsoft Excel para el estudio estadístico.

En base a esta información obtenida referida a un estadista quien realizó las pruebas correlación de Cronbach para determinar la validez del cuestionario aplicado; se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por tener más de 56 encuestas.

Debido a la no normalidad de los resultados de las respuestas de la encuesta, se aplicó la Prueba de Spearman con el fin de obtener los porcentajes de niveles de correlación de la variable 1 (Gestión gerencial) con la variable 2 (Clima laboral). También se pudieron considerar la relación de las dimensiones de la variable 1 (Gestión gerencial) con las dimensiones de Reconocimiento, comunicación y trabajo en equipo.

Con este alcance estadístico, se procedió con la discusión y considerando los observado en tesis y autores con las mismas variables para moldear una teoría previa y cruzar la información con las encuestas.

## **2.5 Aspectos Éticos**

- **Ética:** Existe un compromiso de privacidad de la información para los resultados de la información.
- **Transparencia:** Con este principio se explicó a los colaboradores la encuesta anónima con el fin de conservar una información imparcial y fehaciente para todos los colaboradores.
- **Respeto:** Se mantendrá la decisión de los colaboradores si alguno no desee participar en alguna actividad.
- **Bienestar:** Se presentará la investigación cómo muestra con el fin de mejorar la gestión de la empresa.

**CAPÍTULO III: RESULTADOS****3.1 DETERMINACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Fue establecida mediante alfa de Cronbach, el cual mide la consistencia interna de los instrumentos, es decir el grado de interrelación y de equivalencia de sus ítems, mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k V_i}{V_T} \right)$$

Donde:

k= número de ítems del instrumento

Vi= varianza de cada ítem

VT= varianza total de la suma respuestas

Los puntajes para el Alfa de Cronbach van de 0 a 1, con calificación de nivel, de acuerdo a la bondad del instrumento de investigación, y que según Chávez y Rodríguez (2018, p.81) se aplica la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach.*

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1 ]	Excelente

Fuente: Chávez y Rodríguez (2018, p.81)

Aplicando el SPSS, se obtuvieron los siguientes resultados.

**Tabla 2**

*Confiabilidad alfa Cronbach de la variable 1 y variable 2.*

Instrumento	Alpha	Ítems
<b>Gestión Gerencial</b>	0,935	15
<b>Clima laboral</b>	0,910	12

Fuente: Resultados de aplicación del programa estadístico SPSS

De acuerdo a la tabla 6 observamos que salieron valores cerca de 1, quiere decir que los instrumentos son alta confiabilidad o excelente.

Nota: De la tabla 2 observamos que salieron valores cerca de 1, quiere decir que los instrumentos son alta confiabilidad.

### 3.2 RESULTADOS ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS SEGÙN VARIABLES

#### 3.2.1 Análisis estadístico de resultados descriptivos: Variable Gestión Gerencial

**Tabla3**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje	<i>Distribución de opiniones según la gestión gerencial.</i>
algunas veces	13	22,0	
casi siempre	38	<b>64,4</b>	
siempre	8	13,6	
Total	59	100,0	

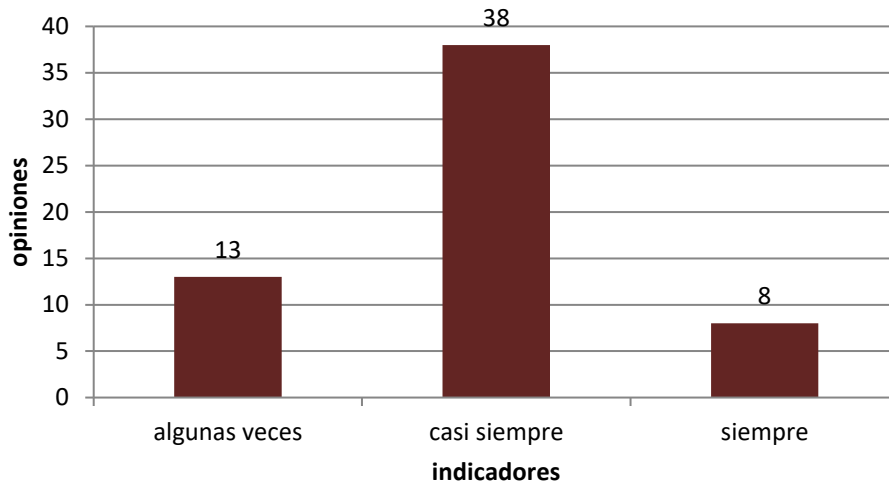
**Fuente:** Resultados de aplicación del programa estadístico SPSS

Después de aplicar el cuestionario sobre la gestión gerencial se observó se lo siguiente: en algunas veces hay 13 opiniones (22,0%), en casi siempre hay 38 opiniones (64,4%) que representa a la mayoría de los encuestados, en siempre hay 8 opiniones (13,6%), de un total de 59 encuestados.

#### **Figura**

**4**

*Distribución de opiniones según la gestión gerencial.*



En la figura 01 podemos considerar que existe un grado de aceptación en la gestión gerencial siendo 46 (78%) opiniones positivas para esta variable.

#### Dimensión 01 – V1: Reconocimiento

**Tabla4**

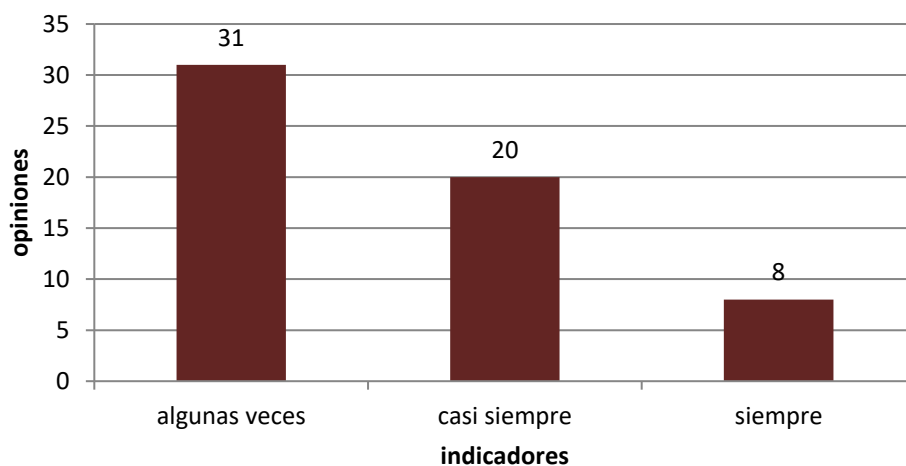
*Distribución de reconocimiento.*

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
algunas veces	31	52,5
casi siempre	20	33,9
siempre	8	13,6
Total	59	100,0

Fuente: Resultados de aplicación del programa estadístico SPSS

Se observó lo siguiente: en algunas veces hay 31 opiniones (52,5%) que representa a la mayoría de los encuestados, en casi siempre hay 20 opiniones (33,9%), en siempre hay 8 opiniones (13,6%), de un total de 59 encuestados.

Reconocimiento.



Según la figura 02 podemos considerar que existe una baja aceptación en la dimensión de reconocimiento, teniendo sólo 28 (47,5%).

### Dimensión 02: Comunicación

Tabla

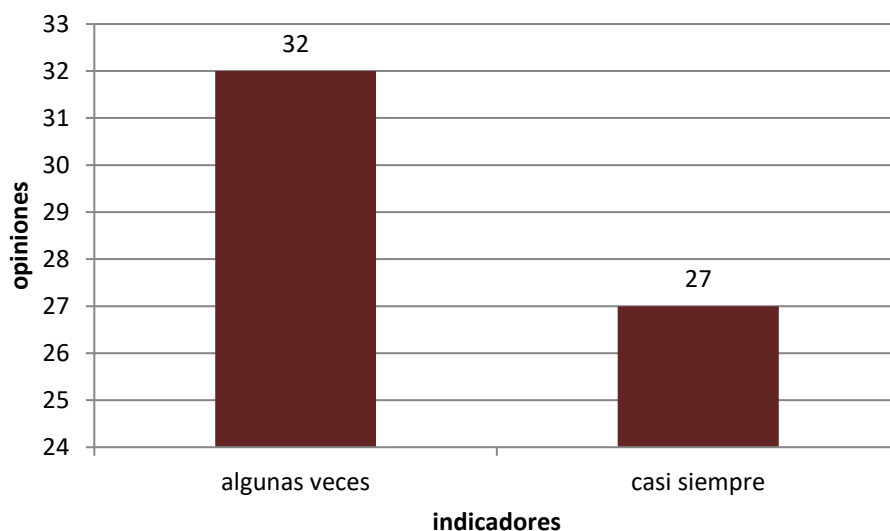
5

*Distribución de opiniones según comunicación*

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
algunas veces	32	54,2
casi siempre	27	45,8
Total	59	100,0

Después de aplicar el cuestionario sobre comunicación observo que en algunas veces hay 32 opiniones (54,2%) que representa a la mayoría de los encuestados, en casi siempre hay 27 opiniones (45,8%), de un total de 59 encuestados.

*Comunicación*



En la figura 03 podemos considerar que existe una baja aceptación en la dimensión de comunicación, teniendo sólo 27 (45,8%) en la encuesta en casi siempre y siempre; lo cual significa que si se da cierto grado de comunicación.

**Dimensión 03: trabajo en equipo**

**Tabla 6**

*Distribución de opiniones según trabajo en equipo*

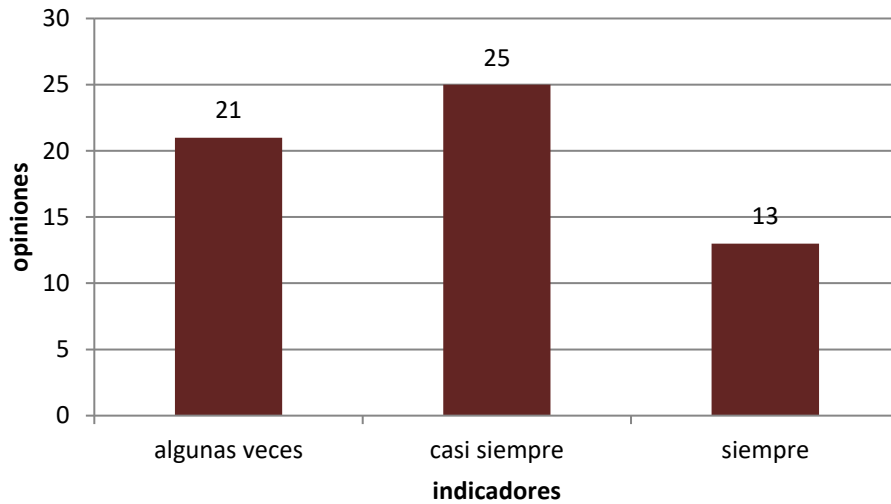
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
algunas veces	21	35,6
casi siempre	25	42,4
siempre	13	22,0
Total	59	100,0

Del cuestionario sobre trabajo en equipo, se observó que en algunas veces hay 21 opiniones (35,6%), en casi siempre hay 25 opiniones (42,4%) que representa a la mayoría de los encuestados, en siempre hay 13 opiniones (22,0%), de un total de 59 encuestados.

**Figura**

**7**

*Trabajo en equipo*



En la figura 04 podemos considerar que existe una aceptación media en la dimensión de trabajo en equipo, teniendo sólo 38 (64,4%) en la encuesta en casi siempre y siempre.

**Variable dependiente: clima laboral**

**Tabla**

**7**

*Distribución de opiniones según clima laboral*

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
algunas veces	31	52,5

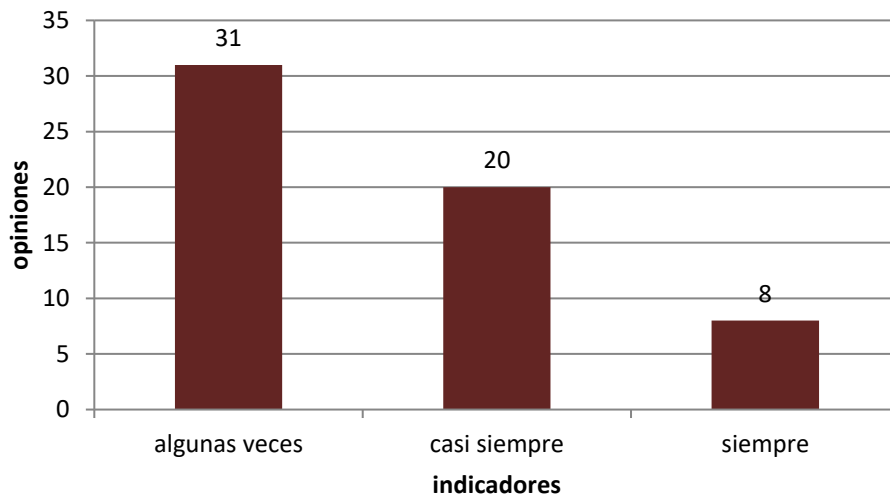
casi siempre	20	33,9
Siempre	8	13,6
Total	59	100,0

Al aplicar el cuestionario sobre clima laboral, se observó que en algunas veces hay 31 opiniones (52,5%) que representa a la mayoría de los encuestados, en casi siempre hay 20 opiniones (33,9%), en siempre hay 8 opiniones (13,6%), de un total de 59 encuestados.

**Figura**

**8**

*Clima Laboral*



En la figura 05 podemos considerar que existe una baja aceptación en la variable de clima laboral, teniendo sólo 28 (47,5%) en la encuesta en casi siempre y siempre.

**Tabla**

**8**

*Confiabilidad alfa Cronbach*

Instrumento	Alpha	Ítems
Gestión Gerencial	0,935	15
Clima laboral	0,910	12

De acuerdo a la tabla 6 observamos que salieron valores cerca de 1, quiere decir que los instrumentos son alta confiabilidad.

### 3.3 PRUEBA DE NORMALIDAD

Fue determinada mediante el coeficiente de Kolmogórov-Smirnov, el cual mide la consistencia interna de los instrumentos: el grado de interrelación y de simetría de ítems.

**Tabla**

**9**

*Prueba de Normalidad*

Kolmorov – Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Gerencial	0,336	59	0,000
Clima laboral	0,273	59	0,000

Si la probabilidad p-valor es menor a 0,05 se dice que no sigue una distribución Normal.

H<sub>0</sub>: Es una distribución Normal

H<sub>1</sub>: No es una distribución Normal

p-valor < α

0,000 < 0,05, por lo tanto, se rechaza H<sub>0</sub>, no es una distribución normal, tendremos que usar una prueba no paramétrica como **la Prueba Spearman.**

Para el análisis de correlación, se tomó en cuenta la tabla de interpretación del coeficiente de correlación de rango de Spearman, según Martínez y Campos (2015), cuyos valores de RHO y significado son los siguientes:

*Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman*

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación Nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)

### 3.4 ANALISIS DE CORRELACIÓN DE RANGOS DE SPEARMAN

Este coeficiente es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos.

Fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

en donde:

$$d_i = r_{xi} - r_{yi}$$

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: La gestión gerencial no se relaciona significativamente con el clima laboral en la Empresa Perú Bro SAC.

H<sub>1</sub>: La gestión gerencial se relaciona significativamente con el clima laboral en la Empresa Perú Bro SAC.

**Tabla**

**11**

*Relación entre la gestión gerencial y el clima laboral*

	Spearman	Sig. asintótica (bilateral)
Clima laboral	0,835	0,000

Fuente: Resultados de aplicación del programa estadístico SPSS

De los resultados obtenidos en la tabla 8, existe una relación significativa entre la gestión gerencial y el clima laboral en la empresa Perú Bro SAC según la probabilidad de significancia 0,000 menor a 0,05, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,835 **(correlación positiva alta)**. Se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub>, por lo tanto, se acepta H<sub>1</sub>, que significa que existe muy buena relación entre la gestión gerencial y el clima laboral; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p = 0,000 < 0,05$ ); por lo tanto, existe una relación muy significativa.

**Hipótesis específica 1.**

H<sub>0</sub>: La gestión gerencial no se relaciona significativamente con el reconocimiento en la Empresa Perú Bro SAC.

H<sub>1</sub>: La gestión gerencial se relaciona significativamente con el reconocimiento en la Empresa Perú Bro SAC.

**Tabla 12**

*Relación entre la gestión gerencial y el reconocimiento*

	Spearman	Sig. asintótica (bilateral)
Reconocimiento	0,713	0,000

Fuente: Resultados de aplicación del programa estadístico SPSS

De los resultados obtenidos en la tabla 9, existe una relación significativa entre la gestión gerencial y el reconocimiento en la empresa Perú Bro SAC según la probabilidad de significancia 0,000 menor a 0,05, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,713 (**correlación positiva alta**). Se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , por lo tanto, se acepta  $H_1$ , que significa que existe muy buena relación entre la gestión gerencial y el reconocimiento; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p= 0,000 < 0,05$ ); por lo tanto, existe una relación significativa.

**Hipótesis específica 2.**

$H_0$ : La gestión gerencial no se relaciona significativamente con comunicación en la Empresa Perú Bro SAC.

$H_1$ : La gestión gerencial se relaciona significativamente con comunicación en la Empresa Perú Bro SAC.

**Tabla** **13**

*Relación entre la gestión gerencial y la comunicación*

	Spearman	Sig. asintótica (bilateral)
Comunicación	0,592	0,000

Fuente: Resultados de aplicación del programa estadístico SPSS

De los resultados obtenidos en la tabla 10, existe una relación significativa entre la gestión gerencial y la comunicación en la empresa Perú Bro SAC según la probabilidad de significancia 0,000 menor a 0,05, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,592 (**correlación positiva moderada**). Se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , por lo tanto, se acepta  $H_1$ , que significa que existe muy buena relación entre la gestión gerencial y la comunicación; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p= 0,000 < 0,05$ ); por lo tanto, existe una relación significativa.

**Hipótesis específica 3.**

H<sub>0</sub>: La gestión gerencial no se relaciona significativamente con el trabajo en Equipo en la Empresa Perú Bro SAC.

.H<sub>1</sub>: La gestión gerencial se relaciona significativamente con el trabajo en Equipo en la Empresa Perú Bro SAC.

**Tabla 14**

*Relación entre la gestión general y el trabajo en equipo*

	Spearman	Sig. asintótica (bilateral)
Trabajo en equipo	0,778	0,000

Fuente: Resultados de aplicación del programa estadístico SPSS

De los resultados obtenidos en la tabla 11, existe una relación significativa entre la gestión gerencial y el trabajo en equipo en la empresa Perú Bro SAC según la probabilidad de significancia 0,000 menor a 0,05, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,778 (**correlación positiva alta**). Se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub>, por lo tanto, se acepta H<sub>1</sub>, que significa que existe muy buena relación entre la gestión gerencial y el trabajo en equipo; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p=0,000 < 0,05$ ); por lo tanto, existe una relación muy significativa.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 DISCUSIÓN

En el caso del **Hipótesis General** “La gestión gerencial, se relaciona significativamente con el clima laboral” en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la provincia de Lima”, la siguiente investigación obtuvo como resultado según la prueba de correlación de Spearman un valor de 0,835, lo que significa que existe una **correlación positiva alta** entre la gestión gerencial y el clima laboral; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p= 0,000 < 0,05$ ); por lo tanto existe una relación significativa entre la Gestión gerencial y el Clima laboral; local valida la hipótesis general. Al respecto se puede comprobar lo dicho por Espinoza, P & Laca, A (2020) en su estudio titulada “Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de un restaurante Trujillano en el año 2019” en Trujillo, Perú define su relación con la dimensión de satisfacción como significativa moderada con una prueba de correlación de Pearson de 0,603 con una significancia de 0,002 ( $p < 0,01$ ). Sin embargo, en la investigación de estudio de Altez, Enzo & Arias, Lucia (2019) en su objetivo “Determinar si la dimensión estructura del clima organizacional tiene impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018” en la ciudad de Lima, utilizando la prueba de Spearman, determinaron la correlación de Pearson en 0,756 donde indica que existe una correlación positiva alta. Asimismo, se concluye con el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa dando validez al clima laboral y su relación en el desempeño en clima

laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menos de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018.

**En la hipótesis específica 1**, que relaciona la “Gestión Gerencial con el reconocimiento”, la siguiente investigación obtuvo como resultado según la prueba de correlación de Spearman un valor de 0,713, lo cual coincide con lo indicado por lo cual coincide con lo indicado por lo cual coincide con lo indicado por Huaman,C & Villanueva,M (2021) en su estudio titulada “El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima,2021”, que alcanzó como resultado un coeficiente positivo de 0,443, donde nos indica QUE existe una correlación positiva media; esto demuestra la influencia del reconocimiento al trabajador en el logro de una gestión gerencial óptima.

**En la hipótesis específica 2**, que relaciona la “Gestión Gerencial con la comunicación”, la siguiente investigación obtuvo como resultado según la prueba de correlación de Spearman un valor de 0,592, lo cual coincide con lo indicado por Cadena,H (2021) en su estudio titulada “Relación entre la comunicación interna y el compromiso organizacional en una cooperativa de transporte público de Ambato, que alcanzó como resultado la existencia de niveles altos de comunicación y compromiso organizacional; esto resalta su influencia en el logro de objetivos empresariales.

**En la hipótesis específica 3**, que relaciona la “Gestión gerencial con el trabajo en Equipo”, la siguiente investigación obtuvo como resultado según la prueba de correlación de Spearman un valor de 0,778, lo cual coincide con lo indicado por Espinoza, P & Laca, A (2020) en su estudio titulada “Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de un restaurante Trujillano en el año 2019” en Trujillo, que alcanzó como resultado un coeficiente positivo de 0,756, donde nos indica la relación de la variable Clima organizacional y la variable desempeño laboral existe una correlación positiva alta; esto tiene como común denominador, el efecto del trabajo en equipo en una efectiva gestión gerencial.

## 4.2 IMPLICANCIAS

El estudio realizado, tiene relevancia teórica, ya que muestra un marco conceptual de las variables de investigación, a través de una revisión teórica de diferentes fuentes y autores; lo cual sustenta la relación entre las variables en estudio.

De otro lado, el estudio tiene una implicancia práctica, ya que los resultados obtenidos, permitieron observar las deficiencias en la empresa, lo cual conllevará a futuro, a la formulación de mejoras en las áreas en estudio.

Finalmente, tiene relevancia metodológica por el procedimiento de investigación realizado, los instrumentos aplicados, el análisis estadístico descriptivo y correlacional respectivo, sobre las variables de estudio.

## 4.3 CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación positiva muy significativa entre la gestión gerencial y el clima laboral en la empresa Perú Bro SAC, con una probabilidad p-valor=0,000, con un parámetro de Spearman de 0,835.

Segunda: Existe una relación positiva significativa entre la gestión gerencial y el reconocimiento en la empresa Perú Bro SAC, con una probabilidad p-valor=0,000, con un parámetro de Spearman de 0,713.

Tercera: Existe una relación positiva significativa entre la gestión gerencial y la comunicación en la empresa Perú Bro SAC, con una probabilidad p-valor=0,000, con un parámetro de Spearman de 0,592.

Cuarta: Existe una relación positiva muy significativa entre la gestión gerencial y el trabajo en equipo en la empresa Perú Bro SAC, con una probabilidad p-valor=0,000, con un parámetro de Spearman de 0,778.

## Referencias

- Aguilera, C.A. & Bernal-Torres, C. A & Frost, J.S. S & Hernao-Calad, M. (enero-marzo 2016).  
Gestión del conocimiento y actividad empresarial en Colombia. Revista de Ciencias  
Sociales, vol. XXII, pp. 126-138
- Aguilar, J (2018) “La Influencia de los elementos del Clima laboral en la incidencia de  
conflictos: El caso de una planta industrial dentro de una empresa peruana de  
consumo masivo” Lima, Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. [Tesis y  
Trabajos de Investigación PUCP](#)
- Altez, E & Arias, L (2018) Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los  
colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y  
prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018: Lima, Perú.  
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas <https://repositorioacademico.upc.edu.pe>
- Aracil, L (2016) “Gestión estratégica de la reputación. Eje central de la gestión empresarial”  
Madrid, España. Universidad Complutense de Madrid [Tesis digitales | Biblioteca  
Complutense \(ucm.es\)](#)
- Alvarado, M & Casimiro, L (2022) “El clima laboral en el área de atención al cliente de la  
empresa Contac Service S.A.C. en el distrito de Ate – 2017” Universidad Enrique  
Guzmán y Valle Escuela de Posgrado ([une.edu.pe](http://une.edu.pe))
- Gavini, A (2021) “El marketing interno de Airbnb y su influencia en el compromiso afectivo  
organizacional de los hosts de Airbnb en Cusco”: Lima – Perú. Universidad de  
ESAN. [Repositorio Institucional \(esan.edu.pe\)](http://repositorio.institucional.esan.edu.pe)
- Arteaga, F & Pilligua, L (2019) “El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo  
de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.” Universidad el Bosque,  
Colombia, [Repositorio Institucional Universidad El Bosque \(unbosque.edu.co\)](http://repositorio.institucional.unbosque.edu.co)

- Benavides,P. & Castillo,B. & Waltero,J. (2019) Influencia del Clima Laboral en el desempeño del Colaborador dentro de la organización: Bogotá, Colombia. Programa de Psicología, Universidad Universidad Cooperativa de Colombia | UCC
- Calderòn,S & Chavez,H(2021) “ La gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las cooperativas de ahorro y crédito de Lima, 2021”: Lima,Perù. Universidad de Ciencias Aplicadas. [Repositorio Academico UPC](#)
- Carcausto,B & Lòpez, V (2020) “Estudio de la gestión de la relación de la COOPERATIVA AGRARIA AGROEXPORTADORA DEL NORTE con sus socios proveedores del sector banano orgánico en Sullana – Piura”. Piura,Perù. Pontificia Unverisidad Católica del Perù . [Tesis y Trabajos de Investigación PUCP](#)
- Castillo, J (2017) “La gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las MYPEs del centro comercial Covida, Los Olivos, año 2017”: Lima,Perù Universidad Cèsar Vallejo. [Repositorio de la Universidad César Vallejo \(ucv.edu.pe\)](#)
- Chavez, E. y Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13202>
- Espinoza, L. & Laca, A. (2020). Clima Organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de un restaurante Trujillano en el año 2019:Trujillo, Perú. Universidad Privada del Norte. [Repositorio Institucional \(upn.edu.pe\)](#)
- Hernández, R. (2018). Metodología de la Investigación 6ta edición. McGraw-Hill Interamericana
- Jiménez-Bonilla, D & Jiménez-Bonilla, E (junio 2016) Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo, Revista Ciencia UNEMI – UNEMI (p. 26)
- Martínez y Campos (2015). Coeficiente de Spearman

<https://www.facebook.com/herramientasparatesis/photos/a.149912979713067/258271775543853/?type=3>

- Meneses, G & Tineo, A (2022) "Gestión empresarial y competitividad en el sector Mype del rubro textil de Lima Metropolitana 2021". Lima, Perú. Universidad Tecnológica del Perú [Repositorio Institucional de la UTP](#)
- Palomino, J (2020) Medición del Clima laboral y herramienta para su mejora en proyectos de construcción: Lima, Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/6>
- Pérez, H (2020) "Clima laboral en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones del Norte del Perú, Septiembre – Diciembre 2019" Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: Chiclayo, Perú. [Repositorio Institucional USAT: Página de inicio](#)
- Pilligua, L & Arteaga, F (2019) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda". Universidad el Bosque, Colombia [Repositorio Institucional Universidad El Bosque \(unbosque.edu.co\)](#)
- Prado, C (2020) Vinculación de Dimensiones de Clima Organizacional con la Satisfacción Usaria en el Sector Público: Chile, Vinculación de dimensiones de clima organizacional con la satisfacción usuaria en el sector público : un estudio exploratorio (uchile.cl).
- Puntriano, C (2016) Día del Trabajo: [Conozca los diez problemas laborales que enfrentan los peruanos. Gestión Día del Trabajo: Conozca los diez problemas laborales que enfrentan los peruanos | ECONOMIA | GESTIÓN \(gestion.pe\)](#)
- Ramírez, D. (2019). Modelo de gestión para organizaciones empresariales: estructurado sobre los grupos de interés. Sinapsis, 11, (2), 47 – 64 : Revista de Investigaciones de la Institución Universitaria EAM.  
<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=93e03a8d869a7b63JmltdHM9MTY4MDczOTlwMCZpZ3VpZD0yOGI1NWY0NC00YjdiLTY1MGltMTg3Ny00ZDk3NGFjMjY0NDMmaW5zaWQ9NTE2OQ&ptn=3&hsh=3&fclid=28b55f44-4b7b-650b-1877->

[4d974ac26443&psq=REVISTA+DE+INVESTIGACIONES+DE+LA+INSTITUCI%  
c3%92N+UNIVERSITARIA+eam&u=a1aHR0cHM6Ly9kaWFsbmV0LnVuaXJpb2phLmVzL  
2Rlc2NhcmdhL2FydGljdWxvLzczOTk3ODkucGRm&ntb=1](https://www.repositorio.ceia.org/handle/document/4d974ac26443&psq=REVISTA+DE+INVESTIGACIONES+DE+LA+INSTITUCI%c3%92N+UNIVERSITARIA+eam&u=a1aHR0cHM6Ly9kaWFsbmV0LnVuaXJpb2phLmVzL2Rlc2NhcmdhL2FydGljdWxvLzczOTk3ODkucGRm&ntb=1)

Rivera,J(2022) “Desarrollo de un cuestionario de medición y un plan de mejoramiento de clima laboral en una empresa privada de Lima Metropolitana”. Lima, Perú: Pontificia Univerisidad Catòlica del Perú. [Tesis y Trabajos de Investigación PUCP](#)

Ruiz;N(2021) “Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegui -ESSALUD,Lambayeque -Perù,2019”  
Lambayeque Perú. [Repositorio de la Universidad del Pacífico \(up.edu.pe\)](#)

Tapia,A (2020) Modelo de Gestión Empresarial en el marco de la responsabilidad Socio-Ambiental en la Industria de Reciclaje :caso de estudio Recolectora de Residuos Sólidos de Nayarit (REDESO):El caso de Mazatlán,Sinaloa : Universidad Autónoma de Sinaloa Doctorado en Ciencia y Tecnología de Alimentos (uas.edu.mx)

Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia, p 10-11.

**Anexos**

**Anexo 1: Cuestionario**

**Objetivo:** La siguiente investigación tiene como propósito identificar la relación entre la gestión gerencial y el clima laboral en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.

Instrucciones: Señale con un número, en aquella opción que exprese su aprobación, conocimiento, actuar u opinión en cada una de las afirmaciones siguientes: aplica para ambos géneros (F) (M).

Puntuación en la escala Likert				
N	CN	AV	CS	S
1	2	3	4	5

(N) Nunca      (CS) Casí Nunca      (AV) A veces      (CS) Casi siempre      (S) Siempre

Gestión Gerencial	Alternativas de respuesta				
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>Dimensión: Gestión de Ventas</b>					
<b>Indicador: Ventas</b>					
1. Considera usted que los ingresos de ventas subieron en el año 2022					
<b>Indicador: Clientes</b>					
2. Considera Usted que incrementó el número de clientes de manera significativa en el año 2022.					
3. El nivel de satisfacción del cliente mejoró en el año 2022.					
4. La entrega de pedidos de realizó de manera efectiva en el año 2022.					
<b>Dimensión: Gestión Económica</b>					
<b>Indicador: Política</b>					
5. Considera Ud. que es importante una Política de crédito comercial a clientes.					
6. Los recursos se utilizan de manera eficiente.					

7. Existe de manera clara una política de inversiones eficiente en la empresa.					
<b>Indicador: Utilidad</b>					
8. Usted considera que hubo una eficiencia de los recursos en la empresa en el año 2022.					
<b>Dimensión: Gestión de Productividad</b>					
<b>Indicador: Calidad</b>					
9. La calidad del producto se mantuvo en el año 2022.					
10. La calidad de los materiales se sigue manteniendo de manera estándar en el último año.					
<b>Indicador: Eficacia</b>					
11. Considera Usted que las metas de producción fueron alcanzadas de manera oportuna.					
<b>Indicador: Eficiencia</b>					
12. El nivel de productividad del trabajador es óptimo.					
13. Mantiene de manera eficiente la rotación de inventarios del almacén central.					
14. Se usa el total de la capacidad de la planta.					
<b>Indicador: Efectividad</b>					
15. El nivel de productividad aumentó en el año 2022					

<b>CLIMA LABORAL</b>					
<b>Dimensión: Reconocimiento</b>					
<b>Indicador: Capacitaciones</b>					
Recibe capacitaciones sobre gestión y motivación.					
<b>Indicador: Desarrollo Personal</b>					
Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza.					
Su esfuerzo es reconocido en la empresa.					
Considera usted que existe de manera imparcial oportunidades de desarrollo interno.					

Se siente satisfecho en la empresa.					
<b>Dimensión: Comunicación</b>					
<b>Indicador: Relaciones Interpersonales</b>					
Existe conflictos que debilitan la comunicación entre los colaboradores.					
Se observa una comunicación a todo nivel para el logro de objetivos.					
Considera que el equipo cuenta con grado de sociabilidad en toda la empresa.					
<b>Dimensión: Trabajo en Equipo</b>					
<b>Indicador: Liderazgo</b>					
Se observa un grado de cooperación del jefe inmediato.					
Existe un sentido de responsabilidad social en la empresa.					
Existe un grado de coordinación entre los trabajadores.					
Existe una toma de decisiones efectiva para el logro de objetivos.					

Fuente: Elaboración de la matriz de operacionalización.

## **Anexo 2.**

Validez del Mg. Raúl Bacigalupo Lago.

**ANEXO 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Bacigalupo Lago Raul Santiago
- 1.2. Grado académico y/o título: Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: Gestión Gerencial y su impacto en el clima laboral en la Empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.
- 1.5. Nombre del instrumento: Gestión Empresarial
- 1.6. Autor del instrumento: David Omar Benito Pómez Huamán
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en administración
- 1.8. Asesor: Ing. Oscar Santamaria Castillo.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Esta 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.					
<b>TOTAL - PARCIAL</b>		<b>40</b>	<b>8</b>			

**PUNTUACIÓN**

- De 10 a 20:  No válido, reformular
- De 21 a 30:  No válido, modificar
- De 31 a 40:  Validar, mejorar
- De 41 a 50:  Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.



Lima, 01 de Marzo del 2023

Firma

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Bacigalupo Lago Raul Santiago
- 1.2. Grado académico y/o título: Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: Gestión Gerencial y su Impacto en el clima laboral en la Empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.
- 1.5. Nombre del instrumento: Clima Laboral
- 1.6. Autor del instrumento: David Omar Benito Pómez Huamán
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en administración
- 1.8. Asesor : Ing. Oscar Santamaria Castillo.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X				
15. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos en cantidad y calidad.		X			
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
17. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
18. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
19. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
20. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
<b>TOTAL - PARCIAL</b>		40	8			

**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:** Aplicar.

Lima, 01 de Marzo del 2023



Firma

Validez del Mg. Susan Silvera Arcos.



GESTIÓN GERENCIAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA  
LABORAL EN LA EMPRESA PERÚ BRO SAC EN EL AÑO 2022  
EN LA PROVINCIA DE LIMA

**ANEXO 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: MBA Silvera Arcos, Susan Madeleine
- 1.2. Grado académico y/o título: Maestra
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte S.A.C.
- 1.4. Título de la investigación: Gestión Gerencial y su impacto en el clima laboral en la Empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.
- 1.5. Nombre del instrumento: Gestión Empresarial
- 1.6. Autor del instrumento: David Omar Benito Pómez Huamán
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en administración
- 1.8. Asesor: Ing. Oscar Santamaria Castillo.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (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				
<b>TOTAL - PARCIAL</b>		<b>50</b>				

**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: Aplicar.



Firma

Lima, 19 de Marzo del 2023



GESTIÓN GERENCIAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PERÚ BRO SAC EN EL AÑO 2022 EN LA PROVINCIA DE LIMA

**III. DATOS GENERALES**

- 3.1. Apellidos y nombres del experto: MBA Silvera Arcos, Susan Madeleine
- 3.2. Grado académico y/o título: Maestra
- 3.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte S.A.C.
- 3.4. Título de la investigación: Gestión Gerencial y su Impacto en el clima laboral en la Empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.
- 3.5. Nombre del instrumento: Clima Laboral
- 3.6. Autor del instrumento: David Omar Benito Pómez Huamán
- 3.7. Para obtener el título de: Licenciado en administración
- 3.8. Asesor : Ing. Oscar Santamaria Castillo.

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X				
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
17. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X	X			
18. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
19. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
20. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
<b>TOTAL - PARCIAL</b>		<b>50</b>				

**PUNTUACIÓN**

- De 10 a 20:  No válido, reformular
- De 21 a 30:  No válido, modificar
- De 31 a 40:  Validar, mejorar
- De 41 a 50:  Válido, aplicar

**OBSERVACIONES:** Aplicar.

Lima, 19 de Marzo del 2023



Firma

Validez del Lic. Jesús Orta Amable.



GESTIÓN GERENCIAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PERÚ BRO SAC EN EL AÑO 2022 EN LA PROVINCIA DE LIMA

#### ANEXO 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Orta Amable, Jesús Manuel
- 1.2. Grado académico y/o título: Licenciado en Administración
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Profesional Independiente – Consultor y Coach en Innovación
- 1.4. Título de la investigación: Gestión Gerencial y su impacto en el clima laboral en la Empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.
- 1.5. Nombre del instrumento: Gestión Empresarial
- 1.6. Autor del instrumento: David Omar Benito Pómez Huamán
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en administración
- 1.8. Asesor: Ing. Oscar Santamaria Castillo.

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (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			
<b>TOTAL - PARCIAL</b>		15	28			

##### 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: Aplicar.

Lima, 15 de Marzo del 2023



Firma



### III. DATOS GENERALES

- 3.1. Apellidos y nombres del experto: Orta Amable, Jesús Manuel  
 3.2. Grado académico y/o título: Licenciado en Administración  
 3.3. Cargo e institución donde labora: Profesional Independiente – Consultor y Coach en Innovación  
 3.4. Título de la investigación: Gestión Gerencial y su Impacto en el clima laboral en la Empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.  
 3.5. Nombre del instrumento: Clima Laboral  
 3.6. Autor del instrumento: David Omar Benito Pómez Huamán  
 3.7. Para obtener el título de: Licenciado en administración  
 3.8. Asesor  Ing. Oscar Santamaria Castillo.

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.		X			
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.		X			
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X			
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.		X			
15. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos en cantidad y calidad.	X				
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
17. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
18. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos.		X			
19. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
20. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.		X			
<b>TOTAL - PARCIAL</b>		15	28			

#### PUNTUACIÓN

- De 10 a 20:  No válido, reformular  
 De 21 a 30:  No válido, modificar  
 De 31 a 40:  Validar, mejorar  
 De 41 a 50:  Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.

Lima, 15 de Marzo del 2023



Firma

Validez del Mg. Julio Aquino Asca.

**ANEXO 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Aquino Asca, Julio
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente universitario
- 1.4. Título de la investigación: Gestión Gerencial y su impacto en el clima laboral en la Empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.
- 1.5. Nombre del instrumento: Gestión Empresarial
- 1.6. Autor del instrumento: David Omar Benito Pómez Huamán
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración
- 1.8. Asesor: Ing. Oscar Santamaria Castillo.

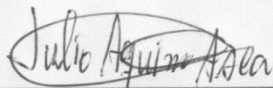
**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**PUNTUACIÓN**

- De 10 a 20:  No válido, reformular
- De 21 a 30:  No válido, modificar
- De 31 a 40:  Validar, mejorar
- De 41 a 50:  Válido, aplicar

**OBSERVACIONES:** Aplicar.



Firma

Lima, 01 de Marzo del 2023

**III. DATOS GENERALES**

- 3.1. Apellidos y nombres del experto: Aquino Asca, Julio
- 3.2. Grado académico y/o título: Magister
- 3.3. Cargo e institución donde labora: docente universitario U P C
- 3.4. Título de la investigación: Gestión Gerencial y su Impacto en el clima laboral en la Empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.
- 3.5. Nombre del instrumento: Clima Laboral
- 3.6. Autor del instrumento: David Omar Benito Pómez Huamán
- 3.7. Para obtener el título de: Licenciado en administración
- 3.8. Asesor : Ing. Oscar Santamaria Castillo.

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	✓				
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	✓				
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	✓				
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	✓				
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	✓				
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	✓				
17. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	✓				
18. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	✓				
19. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	✓				
20. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	✓				
<b>TOTAL - PARCIAL</b>		✓				

**PUNTUACIÓN**

- De 10 a 20:  No válido, reformular
- De 21 a 30:  No válido, modificar
- De 31 a 40:  Validar, mejorar
- De 41 a 50:  Válido, aplicar

**OBSERVACIONES:** Aplicar.

Lima, 01 de Marzo del 2023

  
 Firma

### ANEXO3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO
"GESTIÓN GERENCIAL Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PERÚ BRO SAC EN EL AÑO 2022 EN LA PROVINCIA DE LIMA"	<b>Problema Principal</b>	<b>Objetivos Principal</b>	<b>Hipótesis Principal</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Método</b>
	¿Cuál es la relación entre la gestión gerencial y el clima laboral en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima?	Identificar la relación entre la gestión gerencial y el clima laboral en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.	La gestión gerencial se relaciona significativamente con el clima laboral en la Empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la provincia de Lima.	<b>GESTIÓN GERENCIAL</b>	<b>CLIMA LABORAL</b>	<b>Diseño de la investigación:</b> No experimental de corte transversal. <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta <b>Instrumento de recolección de datos:</b> Cuestionario <b>Población:</b> 140 colaboradores de la Empresa Perú Bro SAC <b>Muestra:</b> 56 encuestas de colaboradores de Perú Bro SAC.
	<b>Problema Específico 1</b>	<b>Objetivo Específico 1</b>	<b>Hipótesis Específica 1</b>	<b>Operacionalización</b>		
	¿Cuál es la relación entre la gestión gerencial y el reconocimiento en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima?	Identificar la relación entre la gestión gerencial y el reconocimiento en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.	La gestión gerencial se relaciona significativamente con el reconocimiento en la Empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la provincia de Lima.	<b>1</b>	<b>V1</b>	<b>V2</b>
	¿Cuál es la relación entre la gestión gerencial y la comunicación en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima?	Identificar la relación entre la gestión gerencial y la comunicación en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.	La gestión gerencial se relaciona significativamente con comunicación en la Empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la provincia de Lima.	<b>2</b>	Gestión Económica	Reconocimiento Comunicación
<b>Problema Específico 3</b>	<b>Objetivo Específico 3</b>	<b>Hipótesis Específica 3</b>	<b>3</b>	Gestión Productiva	Trabajo en Equipo	
¿Cuál es la relación entre la gestión gerencial y el trabajo en equipo en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima?	Identificar la relación entre la gestión gerencial y el trabajo en equipo en la empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la Provincia de Lima.	La gestión gerencial se relaciona significativamente con el trabajo en Equipo en la Empresa Perú Bro SAC en el año 2022 en la provincia de Lima.				

### ANEXO2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
<p><b>Variable 1: Gestión Gerencial</b></p> <p>Es la base de todo negocio o empresa para un crecimiento económico sostenido, esto sucede cuando distintas actividades productivas cubren la demanda con procedimientos generando utilidad al empresario y beneficiando al consumidor. Por ello, la gestión empresarial busca cubrir las necesidades con el objetivo de garantizar la eficiencia en diferentes aristas como ventas, economía y productividad. Dentro de las principales funciones que tiene la gestión empresarial tenemos la planificación, dirección, conducción del liderazgo y control, de esto desencadena una serie de indicadores que ayudan de mejor manera alinear y controlar la ruta de la compañía. (Suarez-Espinar, M 2018, p 51-52)</p>	<p><b>Gestión de Ventas</b></p> <p>Constituye una gestión alineada con el objetivo más importante del negocio, los ingresos tangibles de dinero. Es decir, esto define o determina el éxito o fracaso de una organización, con estrategias comerciales para generar la demanda y alcanzar los objetivos. (Suarez-Espinar, M 2018, p 50).</p>	Ventas	¿Considera usted que los ingresos de ventas aumentaron en el año 2022?	<p>Escala Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Nunca</li> </ul>
		Clientes	¿Considera Usted que incrementó el número de clientes de manera significativa en el año 2022?	
			¿El nivel de satisfacción del cliente mejoró en el año 2022?	
			¿La entrega de pedidos se realizó de manera efectiva en el año 2022?	
	<p><b>Gestión Económica</b></p> <p>Esta gestión refiere visualizar escenarios que garanticen la rentabilidad de la compañía; es decir, tener la visión clara de las oportunidades para hacer más eficiente los recursos de la empresa. (Suarez-Espinar, M 2018, p 57-58)</p>	Políticas	¿Considera Ud. que es importante una Política de crédito comercial a los clientes de Perú Bro SAC?	
			¿Los recursos se utilizaron de manera eficiente?	
			¿Existe de manera clara una política de inversiones eficiente en la empresa?	
	<p><b>Gestión Productiva</b></p> <p>Son aquellos procesos que buscan la eficiencia de los recursos, logrando un nivel de ejecución efectivo en la producción y generando una propuesta de valor diferenciada de los demás. (Suarez-Espinar, M 2018, p 56)</p>	Utilidad	¿Usted considera que hubo una eficiencia de los recursos en la empresa en el año 2022?	
		Eficacia	¿Considera Usted que las metas de producción fueron alcanzadas de manera oportuna?	
		Efectividad	¿Considera Ud. que el nivel de productividad aumentó en el año 2022?	
		Eficiencia	¿Cree usted que nivel de productividad del trabajador es óptima?	
			¿Se mantiene de manera eficiente la rotación de inventarios del almacén central?	
			¿Cree usted que se usa el total de la capacidad de la planta?	
		Calidad	¿Considera usted que la calidad del producto se mantuvo en el año 2022?	
¿La calidad de los materiales se sigue manteniendo de manera estándar en el último año?				
<p><b>Variable 2: Clima Laboral.</b></p> <p>Son aquellas apreciaciones de los miembros de equipo con respecto a la gestión o entorno interno de la empresa, también busca orientar ciertos comportamientos y relacionarlos con dirección de la empresa. García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., &amp; Gómez-Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia, p 10-11</p>	<p><b>Reconocimiento</b></p> <p>En esta dimensión los incentivos o premios no necesariamente son tangibles o monetarios, existen premios intangibles donde el colaborador valora y genera un interés mayor con la empresa. En tal sentido, esto refleja la compensación del esfuerzo y la satisfacción intangible por ello. García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., &amp; Gómez-Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia, p 39</p>	Capacitación	¿Recibe capacitaciones sobre gestión y motivación?	
		Desarrollo Personal	¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?	
			¿Su esfuerzo es reconocido en la empresa?	
			¿Considera usted que existe de manera imparcial oportunidades de desarrollo interno?	
	¿El grado de satisfacción de usted en la empresa es positivo?			
	<p><b>Comunicación</b></p> <p>Consiste en la información entre los empleados de la empresa, esto canaliza la consolidación entre los colaboradores ya sea de manera vertical u horizontal; independiente a la jerarquía que se maneje. También ayuda al flujo libre de información brindando nuevas ideas, propuestas e inconformidades con el fin alcanzar los objetivos. García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., &amp; Gómez-Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia, p 10-11</p>	Relaciones Interpersonales	¿Existe conflictos que debilitan la comunicación entre los colaboradores?	
			¿Se observa una comunicación a todo nivel para el logro de objetivos?	
			¿Considera que el equipo cuenta con grado de sociabilidad en toda la empresa?	
	<p><b>Trabajo en Equipo</b></p> <p>Esta dimensión se relaciona con el clima laboral porque favorece a un ambiente grato con buen trato y respeto del líder a sus colaboradores, Por tanto, al tener un equipo compacto y formado se verá reflejado en un mejor ambiente de trabajo. García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., &amp; Gómez-Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia, p 42</p>	Liderazgo	¿Se observa un grado de cooperación del jefe inmediato?	
			¿Existe un sentido de responsabilidad social en la empresa?	
			¿Existe un grado de coordinación entre los trabajadores?	
			¿Existe una toma de decisiones efectiva para el logro de objetivos?	