



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA
INSTITUCIONAL SEGÚN EL PERSONAL DEL
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y
COMUNICACIONES, REGIÓN TACNA 2022**

PRESENTADO POR

BACH. REINHARD MARCELO ESPINOZA CENTENO

BACH. ALEX SANDRO MONJE ARAUJO

ASESOR

DR. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO COMERCIAL**

MOQUEGUA - PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	12
1.2. Definición del problema.....	13
1.2.1. Problema General.....	13
1.2.2. Problemas específicos:	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo General	14
1.3.2. Objetivos específicos:	14
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	14
1.5. Variables	16
1.6. Hipótesis de la investigación.....	18
1.6.1. Hipótesis general:.....	18
1.6.2. Hipótesis específica:	18
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación.	19
2.2. Bases teóricas.....	24
2.3. Marco conceptual.....	35
CAPÍTULO III : MÉTODO	37
3.1. Tipo de investigación.....	37
3.2. Diseño de investigación.	37
3.3. Población y muestra.	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	39
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	40
4.1. Presentación de resultados por variable.	40

4.1.1. Prueba de Normalidad.....	52
4.2. Contrastación de hipótesis.	53
4.3. Discusión de resultados.....	58
CAPÍTULO I : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	62
5.1. Conclusiones. -.....	62
5.2. Recomendaciones	64
BIBLIOGRAFÍA.	65
ANEXOS: Matriz de Consistencia de la Investigación.....	71
BASE DE DATOS.....	72

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1. NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.	40
TABLA 2: NIVELES DE LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN.	41
TABLA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN.....	42
TABLA 4: NIVELES DE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN.....	43
TABLA 5: NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONTROL.	44
TABLA 6: NIVELES DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL.	45
TABLA 7: NIVELES DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO.	46
TABLA 8: NIVELES DE LA DIMENSIÓN AMBIENTE LABORAL.....	47
TABLA 9: NIVELES DE LA DIMENSIÓN NIVELES DE COMUNICACIÓN.	48
TABLA 10: NIVELES DE LA DIMENSIÓN ESTIMULO LABORAL.	49
TABLA 11: NIVELES DE LA DIMENSIÓN MANEJO DE CONFLICTOS	50
TABLA 13: NIVELES DE LA DIMENSIÓN RELACIONES SOCIALES.	51
TABLA 14: CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA INSTITUCIONAL.	53
TABLA 15: CORRELACIÓN ENTRE LA PLANEACIÓN Y EL CLIMA INSTITUCIONAL.	54
TABLA 16: CORRELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y EL CLIMA INSTITUCIONAL.	55
TABLA 17: CORRELACIÓN ENTRE LA DIRECCIÓN Y EL CLIMA INSTITUCIONAL.	56
TABLA 18: CORRELACIÓN ENTRE LA CONTROL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL.	57
FIGURA 1. NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	40
FIGURA 2. NIVELES DE LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN.	41
FIGURA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN.	42
FIGURA 4. NIVELES DE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN.....	43
FIGURA 5. NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONTROL.	44
FIGURA 6. NIVELES DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL.	45
FIGURA 7. NIVELES DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO.	46
FIGURA 8. NIVELES DE LA DIMENSIÓN AMBIENTE LABORAL.....	47
FIGURA 9. NIVELES DE LA DIMENSIÓN NIVELES DE COMUNICACIÓN.	48
FIGURA 10. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ESTIMULO LABORAL.	49
FIGURA 11. NIVELES DE LA DIMENSIÓN MANEJO DE CONFLICTOS	50
FIGURA 13. NIVELES DE LA DIMENSIÓN RELACIONES SOCIALES.	51

RESUMEN

La gestión administrativa es uno de los procesos más importantes en la administración de recursos dado que con ellos las instituciones u organizaciones pueden planificar organizar controlar sus áreas, La otra propuesta la variables del clima institucional, siendo una variable que se encuentra ligada en un plano interno para con los colaboradores Pues eran ellos en brinden la información, sobre el ejercicio del liderazgo, el manejo adecuado de conflictos que se puedan presentar, así como también los estímulos que brindan los jefes inmediatos de la institución propiamente dicha, Se evidenciará si existe una comunicación fluida y si este se da en ambas direcciones gerencial y operativo. Por ello este trabajo busca observar y analizar cómo se desarrolla la gestión administrativa el Ministerio de transporte comunicaciones de la región Tacna, la metodología aplicada es un estudio no experimental, de tipo de descriptivo correlacional para lo cual se contó con 40 colaboradores los mismos que desarrollan sus funciones en la mencionada institución no habiendo lugar a una muestra dado el tamaño de la población es bastante manejable.

En la comprobación de hipótesis se utilizó el estadístico la r de spearman para poder demostrar el grado de correlación ($r=0.873$) el mismo que fue positiva muy fuerte.

Palabras claves: Liderazgo, motivación, conflicto, ambiente institucional.

ABSTRACT

Administrative management is one of the most important processes in the administration of resources since with them the institutions or organizations can plan to organize and control their areas. The other proposal is the variables of the institutional climate, a variable being what is linked internally towards the collaborators. Well, they were the ones to provide the information, on the exercise of leadership, the proper management of conflicts that may arise, as well as the incentives that the immediate bosses of the institution itself will provide. It will be evidenced if there is a communication fluid and if it occurs in both managerial and operational directions. For this reason, this work seeks to observe and analyze how the administrative management of the Ministry of Transport and Communications of the Tacna region is developed, the applied methodology is a non-experimental study, of a descriptive correlational type, for which 40 collaborators were involved, the same ones who develop their functions in the aforementioned institution, not having a sample given that the size of the population is quite manageable.

In the hypothesis verification, the Spearman's r statistic was obtained to be able to demonstrate the degree of connection ($=0.873$), which was very strong Positive.

Keywords: Leadership, motivation, conflict, institutional environment.

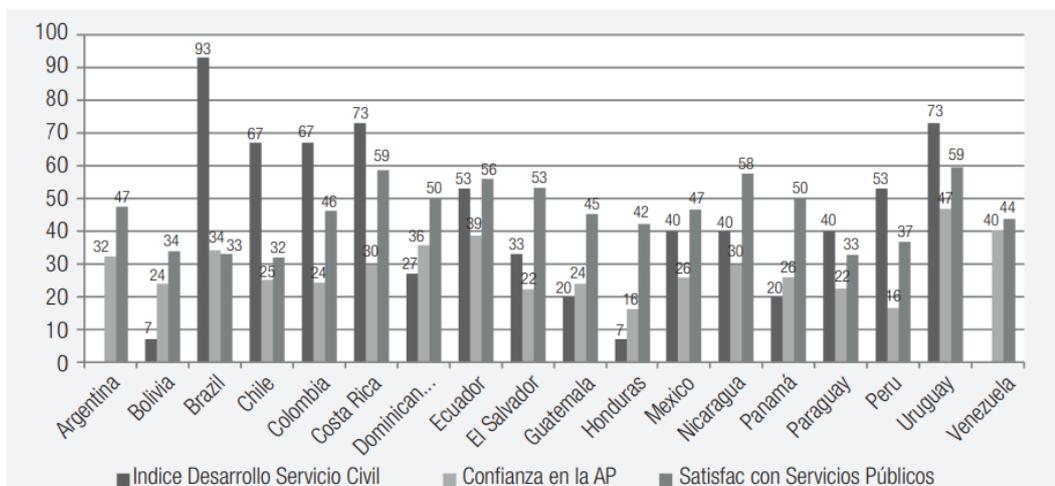
INTRODUCCIÓN

Una de las disciplinas más antiguas en el mundo es la administración pues desarrolla una serie de actividades que conlleva al orden y crecimiento en una organización; Sí bien es cierto en la gestión pública Se hace uso de herramientas que permitan modernizar al estado el uso de estos sistemas es mucho más frecuente actualmente en las instituciones públicas.

En Latinoamérica se promueve la participación y responsabilidad ciudadana con el fin de que la administración pública pueda facilitar y beneficiar con el conocimiento aportes e ideas a la ciudadanía creando y oficiando encuentros a favor del crecimiento y desarrollo de la calidad de vida cuando el estado promueve esa participación ciudadana surge en condiciones para que la ciudadanía participe de forma más activa en el desarrollo de su país de su región y del mundo, en ese sentido la gestión administrativa busca enfocarse en la eficiencia y la eficacia de los recursos públicos con el fin de satisfacer aquellas necesidades que la ciudadanía existen, esto va de la mano con la transparencia y el libre acceso a la información pública fortaleciendo así un modelo de gobierno abierto.

Figura 1.

Niveles de la variable Gestión Administrativa.



Nota Datos organizados para la investigación.

El Perú no es ajeno a estas nuevas formas de trabajo dado que se tiene con este una comunicación dinámica cruce de información y datos en tiempo real, el estado peruano viene trabajando con el SNIP, el SIGA, etc, con todos tus procedimientos lo que se desea es lograr que la gestión pública mejore su desempeño y sea cada vez más eficaz efectivo y eficiente de tal manera que esto se verá repercutido en la calidad de vida de los ciudadanos.

En la oficina descentralizada del Ministerio de transportes y comunicaciones en la región Tacna se desea analizar cómo se lleva la gestión administrativa desde el punto de vista operativo; sin embargo también se pretende contrastar el clima Institucional variable que es poco estudiada en las entidades públicas, Pues si bien es cierto no fui último de la entidad pública es el ciudadano y la mejora de la calidad vida por ende el clima institucional es un factor que es poco reconocido o poco valorado a comparación de las entidades privadas, pues las entidades privadas tienen claro que si un colaborador se encuentra con un espacio físico adecuado, un ambiente sin conflictos el colaborador tendrá una mayor productividad, en la gestión pública si viene siendo no se valoran la productividad pero se tiene en cuenta la opinión sugerencia y percepción de los gestores públicos, en el Ministerio de Transporte y Comunicaciones región Tacna el liderazgo la comunicación y así como las relaciones sociales se deNotan favorablemente, los estímulos aún no ha sido trabajados correctamente para que los colaboradores puedan mostrar aun un mayor grado de compromiso para con el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Las empresas de orden público en los últimos años se han visto envueltas en un déficit sobre la competencia de su personal, esto ha sido ocasionado por las diversas alteraciones en la gestión.

Latam ha sufrido cambios en todos sus sectores por lo que se han visto gravemente afectados, estos han sido provocados por las decisiones de sus gobernantes en consecuencia de querer hallar la solución a los problemas, específicamente en Perú ha habido mucha resonancia en temas como la gestión administrativa y clima institucional, por lo que diversos estudios han encontrado que las principales instituciones públicas tienen como objetivo mejorar las competencias de su personal.

Es así que en el Ministerio de transportes y comunicaciones de la región de Tacna se realizó un estudio el cual se encontró deficiencias en la gestión administrativa, además de hallarse desorganización, falta de control, deficiente planificación e inexistencia de una buena dirección, por la falta de todo esto se produjo como consecuencia el resultado de conflictos entre el personal y confusión entre los mismos; los más afectados de todo esto es la población.

Los procedimientos de servir (2010) mediante estos procedimientos se pretende encontrar y desarrollar todas y cada una de las competencias, habilidades y capacidades de quién es pertenecen a las distintas entidades.

El desconocimiento sobre lo que significa tener una buena relación entre compañeros también ocasiona que se dé una mala gestión

administrativa, afectando gravemente a las empresas y entidades públicas. La gestión administrativa se ha desarrollado con mayor amplitud en el sector privado. Sin embargo, el sector público recientemente se visto en la necesidad de introducirse más en este tema.

Por lo mismo es que se da el desarrollo de esta investigación la cual está enfocada directamente en realizar un estudio al sector público haciendo hincapié en las variables de gestión administrativa y clima institucional.

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la planeación y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022?

¿Qué relación existe entre la organización y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022?

¿Qué relación existe entre la dirección y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022?

¿Qué relación existe entre el control y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

1.3.2. Objetivos específicos:

Determinar la relación entre la planeación y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Determinar la relación entre la organización y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Determinar la relación entre la dirección y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Determinar la relación entre el control y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Justificación teórica

Se presenta a través de los aportes teóricos que se van a generar por medio de la investigación de las variables de estudio, es importante inducir la ejecución de otras investigaciones referente a estas variables. Se sabe que el clima institucional afecta de manera directa sea positivo o negativa en todas las relaciones que son generadas dentro de una entidad, al mismo tiempo está variable ocasiona el crecimiento y desarrollo de la entidad o su deterioro.

Justificación práctica

La información que se logre obtener por medio de la realización de esta investigación en el estudio de las variables va a servir para que dentro de la entidad se logre incorporar esta información, misma la cual se quiere que sirva como punto de partida para creación de relaciones duraderas y eficientes con la finalidad de evitar o eliminar todos los problemas que se pudieran presentar dentro de la unidad de estudio. Por lo que se sabe el clima institucional incide de manera directa en las emociones del personal.

Justificación metodológica

Para el estudio se ha utilizado una metodología aplicada, también se empleó la técnica de cuestionario y encuesta mismas que permiten que se pueda obtener información por medio de la muestra. Todos los instrumentos y técnicas empleadas en este estudio se pueden realizar y emplear en otros estudios semejantes.

El estudio se realizó en ministerio de transporte y comunicaciones la región de Tacna y sus variables son gestión administrativa y clima institucional.

1.5. Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS	
Variable 1: Gestión administrativa	Para Peña y Almaguer (2019) son todas las acciones reunidas que en conjunto logran que se pueda ejecutar y ejercer debidamente las responsabilidades de las entidades o empresas con el fin de poder llevar a cabo los procesos de manera óptima.	La medición se ejecutará por medio del cuestionario el cual estará conformado por las cuatro dimensiones	1. Planeación	1.1. Procedimiento	Encuestas: Cuestionario	1,6	
			2. Organización	1.2. Presupuesto		7,11	
				2.1. Especialización		12,14	
			2.2. Atención al cliente	15,17			
3. Dirección	3.1. Liderazgo	18,20					
	3.2. Comunicación	21,23					
4. Control	3.3. Supervisión	24,25					
	4.1. La verificación del desempeño	26,28					
Variable 2: Clima institucional	De acuerdo con Espíritu y Castro (2020), es una consecuencia de las decisiones tomadas por los directivos de las empresas o entidades, de esto dependerá el desarrollo de todas las relaciones entre los participantes.	La medición se ejecutará por medio del cuestionario con seis dimensiones que se ponen en consideración.	1. Liderazgo	4.2. Reingeniería de procesos	Encuestas: Cuestionario	29,30	
				2. Ambiente laboral		1.1. Democrático	1,3
						1.2. Autocrático	4,6
			1.3. Principio de autoridad			7,9	
			3. Niveles de comunicación	2.1. Trabajo en equipo		10	
				2.2. Delegación de funciones		11	
				2.3. División de trabajo		12	
				2.4. Confianza		13,14	
			4. Estimulo laboral	3.1. Horizontal		15,16	
				3.2. Vertical		17,18	
				4.1. Reconocimiento personal		19,21	
				4.2. Económicos		22,23	
			5. Manejo de conflictos	4.3. Asistenciales		24,25	
				4.4. Recreativas		26,27	
5.1. Certeza	28,29						
6. Relaciones sociales	5.2. Diálogo	30,31					
	5.3. Empatía	32,33					
	6.1. Organizaciones sociales	34,35					

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre la gestión administrativa y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

1.6.2. Hipótesis específica:

Existe relación entre la planeación y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Existe relación entre la organización y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Existe relación entre la dirección y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Existe relación entre el control y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

A nivel internacional:

Ordoñez, Cárdenas, Cuadrado y Zamora (2021) en su artículo: Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador, donde nos mencionan que el objetivo de la investigación es analizar la gestión administrativa. La unidad de estudio presenta procesos de mejora continua en dónde se realiza actividades con la finalidad de mejorar la calidad de enseñanza de los docentes, e incrementar un vínculo entre los participantes y también generar actividades de investigación. Para el desarrollo del artículo se toma en consideración el diseño descriptivo, cualitativo y deductivo. Mediante el modelo propuesto por el Committee of Sponsoring Organizations de la Treadway Commissio se procedió a evaluar el control interno que se genera en la unidad de estudio. Como conclusión de la investigación del artículo se tiene los siguientes: un 68% se presenta un nivel de confianza y con un 32% el nivel de riesgo, se puede interpretar que en efecto existe debilidades en la unidad de estudio y éstas se generan por qué existe una carencia de planificación de riesgos y la inexistencia de planes de contingencia además de que no se toman medidas de prevención ni mucho menos se consideran el cuidado del medio ambiente.

Daza, Beltrán y Silva (2021) en su artículo: Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe

colombiana, el objetivo de la realización del artículo fue describir el clima organizacional que se genera específicamente en 4 empresas de la región, teniendo como muestra 301 trabajadores de las empresas, a ellos se les aplicó la técnica de encuestas, también se realizó la ejecución de instrumento como el IMCOC, considerándose las cuatro dimensiones que se caracterizan en el clima organizacional. El resultado obtenido luego de la realización de la investigación del artículo es lo siguiente: primero que se evidencia algunos factores más importantes de la variable como el salario el tipo de trato que se les da a los trabajadores, las posibilidades de poder acceder a un mejor puesto y la clase de compañeros que tienen para realizar una actividad, segundo se llega como resultado a obtener que el clima en relación a los factores es favorable y por último la muestra considera como prioridad la infraestructura, las relaciones interpersonales y liderazgo y cómo es que se van desarrollando y solucionando los problemas que se presentan dentro de cada proceso

Bustamante (2021) en su tesis denominada: Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga, cuya finalidad es encontrar la generación de una relación entre las variables presentes en el estudio, la metodología de la investigación se usa el tipo no experimental y transversal. En relación a la muestra que se le atribuye para la investigación se consideraron 88 participantes en la enseñanza dentro de la institución, es decir a los docentes, al personal administrativo y al personal de apoyo. Como resultado se encontró que existe una relación favorable entre las variables; asimismo se encontró que de las dos variables de estudio la más desarrollada es la variable 2, el rho de spearman de 0, 858 y las dos variables son muy importantes; en el ámbito educativo y para la población la unión de estas variables permite el desarrollo y alcance de los objetivos de la institución, además de generar satisfacción a quienes se les brinda este servicio.

En el ámbito nacional:

Murrieta y Farje (2020) en su artículo: Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú, Tuvo como principal objetivo encontrar la relación entre las variables , en la ejecución de la investigación se optó por asumir a 148 trabajadores como muestra en dónde se pudo encontrar que según la percepción de los mismos consideran que la unidad de estudio tiene un buen clima institucional siendo el porcentaje de 38.5%, cómo también se encontró qué la gestión administrativa en función al factor de cargo es un 55.9% y factor referente a los docentes es un 46.1% en conclusión gracias al desarrollo de la investigación realizado a las unidades estudio a Rodríguez de Mendoza se encuentra que el servicio de la institución es regular por lo que según los datos resaltados muestran aún 22.5% cómo deficiente. Por lo que se concluye que se genera una correlación entre las variables presentes en la investigación.

Correa (2020) en su tesis que titula Gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad de Marcavelica, tiene como finalidad hallar la situación que se genera entre las variables dentro de la unidad de investigación, a razón de ello se empleo el uso de investigaciones no experimental y correlacional, además de emplear un método cuantitativo, se aseguró a la muestra la cantidad de 60 trabajadores de municipio a los que se les dio una encuesta mediante la cual se pretendió recopilar información para luego ser ingresada en un programa estadístico y procesada finalmente. La investigación finaliza con los siguientes resultados: según la percepción de la muestra existe un nivel regular en la primera variable de un 65% y de la misma manera para la variable dos también se le atribuye un porcentaje de 65%, se encuentra una significancia de 0, 797 y correlacional de 0,34 en conclusión se puede interpretar según los datos encontrados que no existe relación alguna que se produzca entre ambas variables es decir estas son independientes.

Vásquez y Farje (2020) en su artículo: Efectividad de la gestión administrativa, se pretende encontrar cuál ha sido la efectividad que se ha

originado a través de esta variable en las municipalidades. La metodología empleada nuevamente es no experimental y correlacional además de ser cuantitativa, en cuestión de las técnicas e instrumentos aplicados en la investigación se utilizan el cuestionario y la escala de Likert para que esté pueda deducir con mayor precisión la percepción de los individuos que conforman la muestra. Los resultados encontrados según la investigación son: se encuentra que según la percepción de la muestra esta variable ha sido efectiva y al mismo tiempo no efectiva es decir que ellos consideran que ha sido regular con un 49% mientras que en la parte eficiente es un 28.5% y el deficiente con 22.5%, en cuestión se puede deducir qué es mayor la percepción de los encuestados en qué creen que si es efectiva aunque no tanto la gestión administrativa en los municipios, además se logró encontrar qué la planificación es la que genera una baja percepción en cuestión de la variable.

En el ámbito local:

Calderón (2020) en su tesis denominada: Gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administración en la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2019. Tiene como objetivo encontrar la posible relación de dependencia entre estas dos variables. La metodología aplicada fue básica no experimental, correlacional, a la muestra de 85 se le género la suma de dos encuestas. Se encontró que la eficiencia de la unidad de estudio dependen de ambas variables por lo que se recomienda que se le aplique un cronograma de capacitaciones al personal del gobierno regional de Moquegua , muy aparte de las capacitaciones también se tiene que considerar como se están planificando las actividades ,en qué orden se están generando, cómo es la dirección y qué tipo de control se está usando para poder verificar y evaluar el desempeño de los trabajadores, esto es debido a que se presencié a la alta relación entre las variables.

Begazo (2021) en su tesis: Influencia del liderazgo en el clima organizacional percibido por el personal del Hospital II Manuel de Torres Muñoz- Mollendo, Essalud”. – Arequipa, plantea como propósito determinar la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en el personal de dicha entidad. La población objetivo estuvo conformada por el total de 161 servidores. Los resultados muestran que la percepción sobre el estilo de liderazgo fue el transformacional ($\bar{x}=3.38$ y DE 0.55) y el clima organizacional fue 74.98 siendo un clima por mejorar, en la Dimensión remuneración fue en promedio 3.45 siendo el menor puntaje obtenido, convirtiéndose en la prioridad para su intervención; la correlación entre las variables mostró una relación significativa directa y proporcional ($r=0.35$ $p<0.05$) demostrando la hipótesis planteada.

Sánchez (2022) en su tesis: Influencia del liderazgo en el clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Santa Adriana Juliaca-2021, Se propuso como objetivo encontrar la influencia que se estaría generando entre todas las variables existentes. Para el desarrollo de la investigación fue requerido el uso de las investigaciones correlacional tipo explicativo y deductivo, la cantidad de muestra que se considero fue de 70 trabajadores, a los que se les genero y facilito una encuesta en donde respondería una serie de preguntas e interrogantes mismas que tienen que ver con estas variables para encontrar si en efecto se produce o no una influencia. Según la investigación se logra encontrar con evidencia según los programas estadísticos que en efecto si se produce una influencia parte de la variable 1 a la variable 2 sin embargo según la percepción de la muestra consideran que el liderazgo es muy fuerte agresivo y a veces difícil de sostener en el ambiente con un 51.4% ejemplos que dieron a conocer la muestra : es autoritario no es democrático la comunicación que se produce no es pacífica si no es agresiva, no existen buen trato en cuestión de trabajo en equipo. Se acepta la hipótesis alterna gracias a la prueba de chi cuadrado en donde se encuentra a 58, 159 y 4 grados.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Gestión administrativa

Definición de Gestión

Por otro lado, Martínez (2013) define que:

Son la agrupación de acciones que se ejecutan dentro de una empresa, estas son realizadas por los gerentes o directivos quienes están a cargo de administrarlas, pues estos tienen el trabajo de planificar y organizar todas las funciones y actividades que se deben realizar diariamente, además se enfocan principalmente en los objetivos que se deben conseguir. (p. 87)

También se puede deducir esto como las maneras y formas en las que se desarrollan las relaciones de manera internas y externas dentro de las empresas y a su vez la resolución de problemas que se generan en las mismas

Definición de administración

Chiavenato (2011) sostiene que es la manera en la que se pretende dirigir y encaminar una organización en dónde se tiene como importancia poder controlar, organizar y llevar a cabo actividades que son realizados por todos los miembros de la empresa haciendo uso de todos los recursos disponibles con la única meta de cumplir con sus obligaciones. (p.10)

La administración también se considera como una ciencia en la cual se reúnen todos los elementos y factores que permiten lograr el éxito de la empresa en el cumplimiento de sus obligaciones, es decir qué gracias a estos se puede llevar a cabo la culminación de los procesos, la entrega de los productos, rotación de inventarios, etc de esta manera se logra generar un cambio de vida tanto para los clientes internos como para los externos. Mientras tanto que para (González, 2015)

La administración es solamente un proceso administrativo que se debe desarrollar con eficiencia, en donde siempre se debe de integrar los siguientes factores: recursos, dirección, un buen control y una buena organización.

Definición de gestión administrativa

Según investigaciones se descubre que en las últimas décadas la gestión administrativa pasa de ser simplemente una herramienta hacer el centro de atención, el soporte, el sostén que permite un crecimiento empresarial social económico y tecnológico. De acuerdo con González et al (2020) hace mención a esto como un proceso en el que la implicancia de la planificación, dirección, control y organización es fundamental para llevar a cabo todo lo que la empresa se ha propuesto realizar en un período determinado.

Para Peña y Almaguer (2019) está gestión es el resultados de absolutamente todas las decisiones ejecutadas por el único responsable de la conducción de la empresa a fin de que esté pueda cumplir con sus funciones y logre el cumplimiento de las metas de la empresa” (p. 96)

La ejecución de esta gestión es una gran responsabilidad porque está ligada a todas las funciones y responsabilidades que conforman una empresa en donde los objetivos principales se tiene cumplir con las metas empleando todos los recursos necesarios sin excederse del límite de los mismos y hacer que la empresa día con día crezca y se llegue a posicionar en los primeros puestos dentro del mercado (Falconí, 2019).

Según Mendoza (2017) considera esta gestión como un carácter sistémico al que solamente responsable puede ser capaz de orientar.

Mientras tanto para Duque (2018) esta gestión es la manera más eficiente y rápida en la que se pueden emplear todos los factores para poder resolver conflictos o problemas que se susciten dentro de los procesos que se realizan en una empresa según Duque comenta que es el conjunto de

actividades y decisiones que en unión provocan el cumplimiento del propósito.

Proceso administrativo

Según Cárdenas, Farías y Méndez (2017) está compuesto y estructurado por el conjunto entre todos los factores que en unión logran según los autores comentan y evidencian que en su opinión el proceso administrativo es una actividad que se realiza en conjunto con todos los participantes de una actividad, este proceso administrativo puede ser realizado siempre y cuando los participantes aporten lo que le corresponde a cada uno.

Para Bernal (2014), comenta qué es la ejecución según orden de las etapas o fases que correspondan a cada proceso, también da a conocer las etapas o dimensiones que se presentan dentro del proceso:

Dimensiones de la gestión administrativa

➤ Planeación

González et al (2020) hace referencia a la definición de planeación como la decisión de realizar y cumplir con las metas trazadas en la cual se establecen cómo, cuándo y en dónde se van a utilizar los recursos disponibles

Mientras que Duque (2018) comenta que es “La determinación grupal que se genera a fin de construir un buen futuro en dónde se logre mitigar riesgos y tomar buenas decisiones siendo considerada está como una base para el progreso”

Asimismo, González (2015) hace referencia la planeación como una fijación en donde todos los elementos, factores y recursos se alinean para poder encaminarlos unidamente y así estás logren hacer que los procesos se den de manera eficiente y se prevengan pérdidas innecesarias.

Además, hace conocimiento de la importancia que es la planeación dentro de una empresa dando conocer lo siguiente:

- Es una base en dónde se pueden generar la aplicación de procesos eficientes
- Es la forma más rápida que tiene la empresa para fortalecerse y enfrentar problemas futuros
- Considera siempre el medio ambiente de la organización para tomar decisiones.
- Utiliza un enfoque futuro y progresista
- Da oportunidad a que los directivos o administradores de las empresas puedan evaluar alternativas con tiempo previsto tomando así las mejores decisiones
- Permite crear cronogramas con periodos de tiempo prudente
- Genera bases para un eficiente control.
- Establece las bases que servirán para organizar a toda una empresa.
- Es considerada como pilar fundamental que permite llevar a cabo una dirección correcta.

➤ **Organización**

Para González et al (2020) comenta que es una acción de armar según un orden o jerarquía todos los recursos y factores que tienen a disposición para desarrollar un proceso o alcanzar un objetivo

Para Duque (2018) el comprende la organización como una función administrativa en dónde se integran todos los recursos a fin de que estos puedan permitir la interrelación de otros elementos importantes de la empresa a fin de generar una eficiencia ordenada irracional.

➤ **Dirección**

Según Gonzales et al. (2020), dentro del desarrollo de la dirección se comprenden la unión de todos aquellos factores, elementos, recursos y estrategias. Las actividades que son planificadas con anterioridad deben ser en el momento de su ejecución controladas para verificar y corroborar que en efecto se está generando como estaba planificado, sin embargo existen factores que pueden alterar el rumbo del resultado, es decir factores como la desmotivación, si un trabajador se encuentra desmotivado este no realizará su trabajo con voluntad ni ganas por lo que su trabajo final será deficiente; es ahí en donde las empresas toman la decisión de crear capacitaciones, de remunerar al personal que lo merezca. El personal que está asumiendo la responsabilidad de dirigir a toda una organización debe tener capacidades, aptitudes y cualidades las cuales le permitan poder transmitir información relevante a los demás miembros de la empresa, una de las cualidades que debe tener este responsable es el liderazgo el cual se debe desarrollar a conciencia.

Por su parte Duque (2018), se enfoca más en opinar sobre las funciones más relevantes de este proceso. El autor considera de suma importancia la supervisión de todas las actividades en ejecución.

Asimismo, Duque (2018) da a conocer algunos aspectos que hacen relevante a la dirección:

- Se deben demostrar cada una de las normas y políticas a todos los miembros de la empresa, para que éstos puedan conocer y saber hasta dónde está permitido realizar cierta actividad
- Otro aspecto es la comunicación esta debe de ser fluida y transparente para que sus receptores logren entender.
- La persona debe estar siempre motivada Es por ello que la motivación es un aspecto muy importante dentro de la empresa si se quiere que está cumpla con sus obligaciones y llegue a sus metas

- Otro aspecto es que en ningún momento ni bajo cualquier circunstancia se pueden permitir maltratos, daños o perjuicios a los miembros de una organización.

➤ **Control**

Para González et al., (2020) control es comprobar, inspeccionar, verificar, revisar, supervisar, etc. Control Es para el autor una acción en la que la visualización de lo que se está realizando debe ser en acorde al cronograma de actividades esto con la finalidad d que todo se realice según el tiempo y los recursos disponibles.

El control es una de las fases de la administración que cierra el proceso administrativo, es ejercido a través de diferentes métodos que no solo mide el producto final obtenido, también orienta el comportamiento individual y grupal para alcanzar los objetivos de una entidad.

Para Duque (2018), “Esta es la etapa en donde se finalizan todas las actividades que se comprenden en el proceso administrativo”.

Aunque para el autor duque el control sea la última actividad que se realiza para otros autores el control es una segunda oportunidad que tiene la empresa para poder corregir los errores que se están *Notando* y evidenciando dentro del proceso, aquí es donde se le da un giro si fuera el caso a actividades que en su ejecución están perjudicando a la empresa.

Variable 2: Clima institucional

Definición

Para Chiavenato (2006):

Es un tema de decisión que es asumida y tomada por la misma organización a fin de influenciar de manera positiva a sus trabajadores, además también se genera motivación misma que conduce a la ejecución de eficientes actividades. (p. 227)

Se puede interpretar a esta variable como una percepción que tienen los trabajadores del lugar en donde trabajan estas pueden ser positivas o negativas, el clima organizacional afecta de manera directa en las emociones y en los pensamientos de sus receptores.

De acuerdo con Espíritu y Castro (2020) Hace hincapié en que esto es el resultado eficiente de las relaciones producidas entre los directivos de una organización, algunos factores producidos son: las emociones, seguridad, valores y confianza, es solo el fruto generado por la percepción de los trabajadores a través de la absorción del ambiente en la cual estos se desenvuelven.

De igual forma, Iglesias y Torres (2018) Precisan que dentro de esta variable se encuentran otros elementos que en unión a otros factores producen una interacción entre los mismos individuos de una organización, también comentan que todo lo que se produce afecta de manera directa en el crecimiento de la empresa.

Según Briones (2017) hace referencia más a las consecuencias positivas o negativas que se producen por medio de las decisiones generadas de los que administran las empresas, si se crean consecuencias positivas los resultados serían: logros de actividades cumplimiento d responsabilidades, incremento en caja de la empresa; no obstante, si fueran negativas sus resultados serían: pérdidas monetarias, falta de tiempo, bajo desempeño y retiro del personal

Por su parte Pacheco et. al. (2020), prefiere enfocarse en que esta variable es importante para el desarrollo de la gestión, ya que dentro de ella se producen estrategias que permiten mejorar el funcionamiento de las organizaciones. Este autor menciona los factores que producen que el clima organizacional sea eficiente: motivación, relaciones sociales, generación de habilidades y capacitaciones en donde el personal conecte con el objetivo de la empresa.

Acosta (2020), Hace referencia a la importancia que tiene esta variable para la empresa, según el autor la importancia radica en que esta variable genera competitividad y a su vez provoca que los procesos sean eficientes. Por su parte Reyes (2017) “Indica que gracias a esta variable los trabajadores tienden a desarrollar mejor sus funciones y crean buenas relaciones con sus compañeros”

Importancia del clima institucional

Para Zulueta (2015) es importante por:

- Dentro de él se generan todas las emociones y los pensamientos que influyen de manera directa cuando se ejecutan actividades
- Se forman diversas características que van definiendo el punto de llegada de las actividades de un individuo.
- Tiene un carácter relativo
- La percepción de los participantes se influye por el clima

Características del clima institucional

El actuar de los trabajadores de una empresa va a depender mucho de las emociones que ellos perciban dentro de su ambiente laboral y también están sujetas a otros factores que se generan en el cumplimiento de sus obligaciones según Pacheco et al (2018) da un ejemplo: se puede equilibrar un ambiente no tan agradable con la generación de remuneraciones

salariales para los trabajadores, esto con la finalidad de que el trabajador siga laborando dentro de la empresa.

Dueñas y Bobadilla (2014) comentan los autores que es externo a los miembros de la empresa además éste se puede registrar mediante diversos procedimientos. Iglesias y Sánchez (2015) hacen mención a las diversas características que se presentan estos son: cambiante, influyente, positivo y motivacional. Según los autores el clima influencia de manera directa en los trabajadores, incitándolos emocionalmente y psicológicamente cuando éstos están realizando sus actividades.

Dimensiones del clima institucional

➤ Liderazgo

Para More y Morey (2020), es una cualidad fundamental que debe de tener la persona responsable de la dirección y control de toda una organización, esta persona tiene la obligación de manejar las relaciones sociales con tal eficiencia que pueda generar comodidad entre los participantes.

El liderazgo, el cual Castillo et al. (2019) hace referencia a esto más como una cualidad sistemática en donde el responsable al que se le denomina cómo líder, permite que todos los trabajadores a su cargo puedan desarrollar diversas habilidades y ser competentes en el momento en que éstos realizan sus actividades.

El liderazgo también se conoce como una capacidad, esta es la manera más directa de influenciar al personal a través de palabras y gestos, teniendo como finalidad direccionar a todos hacia el logro de las metas.

➤ Ambiente laboral

Según Chiavenato (2006):

Se produce dentro de una infraestructura en donde se realizan actividades comerciales con la finalidad de que la empresa llegue a posicionarse dentro del mercado. Es considerada también como resultado en el cual se refleja la cultura de la organización estas son tomadas por los administradores. (p. 218)

De acuerdo con Avalos (2022) Para el autor es un medio ambiente en donde se implica diversos atributos, variables propiedades, y cualidades.

➤ **Niveles de comunicación**

Respecto a esta dimensión Chiavenato (2006) señala lo siguiente:

Desde una perspectiva más sistemática hace referencia a la comunicación como la forma en la cual se pueden establecer la transmisión de información relevante además de poder coordinar en la ejecución de las actividades. Existe una serie de factores que junto con la comunicación permiten el logro de las metas diarias como son: trabajo en equipo, coordinación interacción. (p. 219)

➤ **Estímulo laboral**

Con respecto a la definición de estímulo laboral según Robbins y Judge (2013) es una herramienta usada con la finalidad de conseguir que los trabajadores efectúen de una buena manera sus responsabilidades, además permite que los trabadores sean más productivos.

Se contemplan a dos factores de suma importancia para que realicen sus funciones de manera óptima, estas dos son: factor económico y personal, el primer factor es sobre el incentivo monetario, sueldos; y el segundo es sobre el crecimiento personal o profesional del trabajador en donde el puede crecer y obtener mayor experiencia en

campos que le permitan a su vez poder ocupar puestos más elevados al del actual.

➤ **Manejo de conflictos**

Chiavenato (2006), señala que:

Dentro del desarrollo de manejo de conflictos están sujetos a ello las acciones de solución de problemas, generación de ideas, y propuestas de estrategias, e innovación. (p. 28).

Carbonero (2018) donde menciona que:

La estrategia más indicada en el manejo de conflicto no es en sí la generación de la solución de problemas sino es más bien las propuestas que se dan en el sentido del cómo se pretende reprimir las consecuencias negativas provocadas por el conflicto. (p. 16).

En consecuencia, de lo expresado por los autores se concluye que el manejo de conflictos es; la responsabilidad de un individuo que tiene obligaciones y estas tiene que contribuir al crecimiento de la empresa, producir alternativas de mitigar los efectos negativos de los problemas, entender el origen del problema y ver la manera en que se puede solucionar.

➤ **Relaciones sociales**

Según Chiavenato (2006) una relación interpersonal se define como:

Una interacción directa y vinculante entre dos o más individuos que buscan satisfacer alguna carencia. Estas relaciones están reguladas por las normas de cada lugar en donde se producen la interacción social. (p. 523)

Para Avalos (2022) una relación social es más que solo relacionarse, para este autor es el conjunto de conocimientos que son

demostrados por los implicados en una en donde se pretende que cada implicado obtenga algún beneficio sin perjudicar a la otra parte.

Este tipo de relaciones empiezan en un espacio, y se dan por medio de la comunicación, luego se comienza un proceso de conocimiento mutuo, en donde se destina si la relación procedería al cambio de otro tipo de relación o simplemente se quedaría tal y cual como esta.

2.3. Marco conceptual

Gestión: ejecución de todas las actividades que están comprendidas realizarse para el logro de las metas.

Administración: se le atribuye a la unión de elementos, factores y recursos, que unidos son capaces de hacer que funcione un proceso, sistema, idea, etc.

Control: es una acción la cual verifica que la ejecución de algo sea de acorde a la planificación.

Dirección: son las decisiones tomadas por un sujeto el cual está encargado de conducir a todo un equipo para el logro de las metas

Organización: acción de formar en orden jerárquico o de importancia la secuencia que se debe seguir para la realización de una meta, actividad, responsabilidad, función, etc.

Planeación: decisiones de armar y poner en orden como cuando y donde se irán a desarrollarse las actividades.

Clima institucional: son las decisiones que toma el encargado a fin de poner limitaciones en el comportamiento de todos los involucrados de una organización.

Comportamiento: son todas las características que se dan a conocer mediante el actuar de un sujeto.

Liderazgo: son los conocimientos puestos en práctica en situaciones en donde se debe de dirigir a un grupo de personas en una sola dirección.

Comunicación: es la interrelación que se produce entre todos los participantes de una actividad, con el fin de transmitir una información.

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

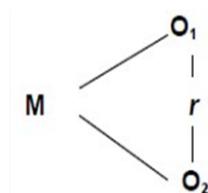
La investigación se desarrolla bajo dos tipos de investigación la cual sería el básico y el descriptivo. La investigación es básica porque se tiene como finalidad llegar a un análisis sobre un determinado problema para luego ser puesta en acción a su vez se brindará hechos actuales que permitirán poder contribuir a la teoría.

De acuerdo con el autor Hernández et al (2014) hace referencia al descriptivo como una forma de describir hechos, características sobre la variable de estudio, además en este tipo de investigación se busca medir un cierto grado de vinculación entre las variables de estudio.

3.2. Diseño de investigación.

En este caso se optó por el diseño es no experimental de corte transversal, que según Hernández et al. (2014) es definido no experimental al hecho de que en ningún momento los investigadores llegan a alterar las variables, y es transversal porque todo el proceso de investigación que se desarrolla se da en un periodo determinado.

Este diseño es representado de la siguiente manera:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Gestión administrativa

r: relación entre ambas variables.

O2: variable: Clima institucional

3.3. Población y muestra.

Población

Hernández et al. (2014), hace referencia a un conjunto en su totalidad que tienen características o aspectos similares, estos están en un espacio específico

En esta investigación se hará uso del total de la población constituida en la unidad de estudio y es equivalente a 45 personas.

Muestra

Según Ñaupas et al. (2018), la muestra es la fracción dada de la población; por ello, para la investigación se realizó la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 45}{0.05^2(45 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 40$$

Consecuentemente se determinó que la muestra estuvo compuesta por 40 personas que vienen laborando en el área de transporte y comunicaciones de la región Tacna.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Para el desarrollo de la investigación se utiliza como técnica la encuesta, misma que permite poder recolectar la información de manera óptima.

Según López y Fachelli (2015), comenta que esta técnica es la más óptima para este tipo de investigación porque permite la recolección de datos a través de preguntas de interrogación mismas que están relacionadas a las variables de estudio y por medio de las cuales se pretenderá dar solución al problema.

Así mismo el instrumento usado fue el cuestionario.

Torres Paz y Salazar (2019) concretaron que este tipo de instrumento es el indicado si el objetivo es recolectar información, por lo que dentro de su desarrollo se da acción de interrogar a la muestra de manera directa, y en donde no se permitirá omitir ningún tipo de información.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de información se dio bajo el criterio del programa estadístico SPSS en donde se pudieron conseguir el cruce de tablas de esta fue más fácil su análisis e interpretación, de la misma manera usando este programa se logró conseguir la contratación de hipótesis por medio de Rho de Spearman.

En todo momento la investigación se desarrolló considerando siempre los criterios éticos, como se demostró cuando se le dio a conocer a la muestra cómo se procedería para recopilar información, y la reserva de identidad de la muestra, eso fue con la finalidad de proteger y generar seguridad a la muestra.

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable.

Tabla 1.

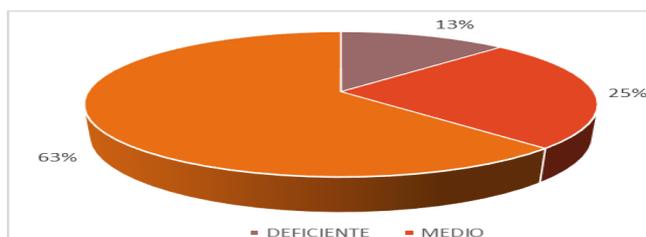
Niveles de la variable Gestión Administrativa.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	13%
MEDIO	10	25%
EFICIENTE	25	63%
Total	40	100.0

Nota Datos organizados para la investigación.

Figura 2.

Niveles de la variable Gestión Administrativa



Nota Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

La gestión administrativa percibida por los trabajadores de la región Tacna de transportes y comunicaciones se encuentra en un nivel eficiente, denotando que existe un adecuado funcionamiento de los sistemas administrativos, así como sus procedimientos y articulación con los colaboradores.

Tabla 2.

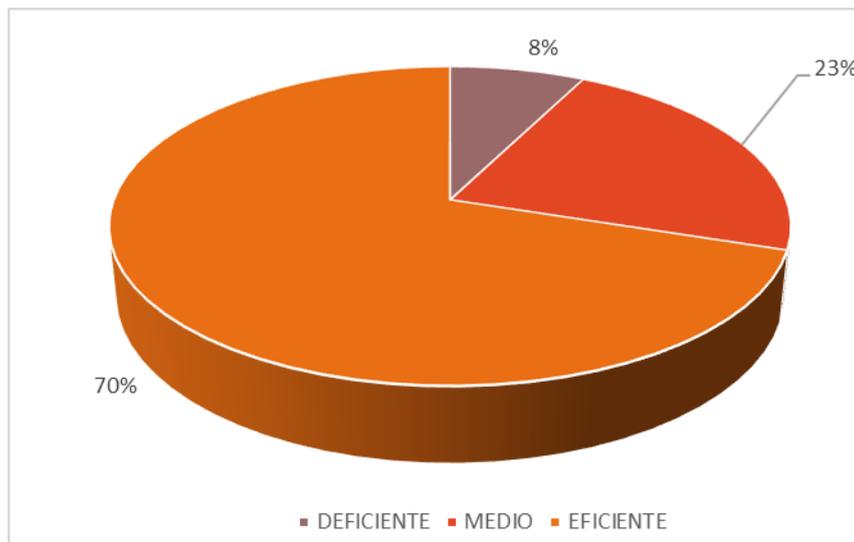
Niveles de la dimensión Planeación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	3	8%
MEDIO	9	23%
EFICIENTE	28	70%
Total	40	100.0

Nota Datos organizados para la investigación.

Figura 3.

Niveles de la dimensión Planeación.



Nota Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

En la figura 2 se puede observar que la dimensión planeación tiene un nivel eficiente, demostrando Así que el procedimiento para una buena planificación es sumamente importante la suma de las ideas y los aportes que puedan dar las áreas involucradas para el buen desarrollo y cumplimiento de las metas y los objetivos de la institución.

Tabla 3.

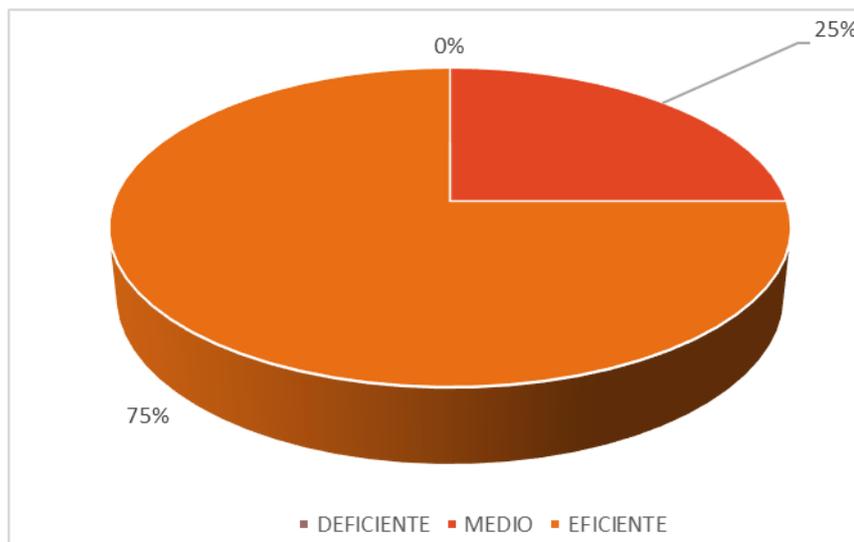
Niveles de la dimensión Organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	0	0%
MEDIO	10	25%
EFICIENTE	30	75%
Total	40	100%

Nota Datos organizados para la investigación.

Figura 4.

Niveles de la dimensión organización.



Nota Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

En la figura que se presenta se puede observar que la dimensión organización tiene un 75% de percepción eficiente, Lo que conlleva a que la institución tiene normas y reglas que permiten una adecuada organización cumplimiento de funciones y responsabilidades, dado que esta dimensión está dirigida y encargada del cómo se va a realizar cada actividad programada ya sea corto mediano o largo plazo el mismo que se viene cumpliendo eficientemente.

Tabla 4.

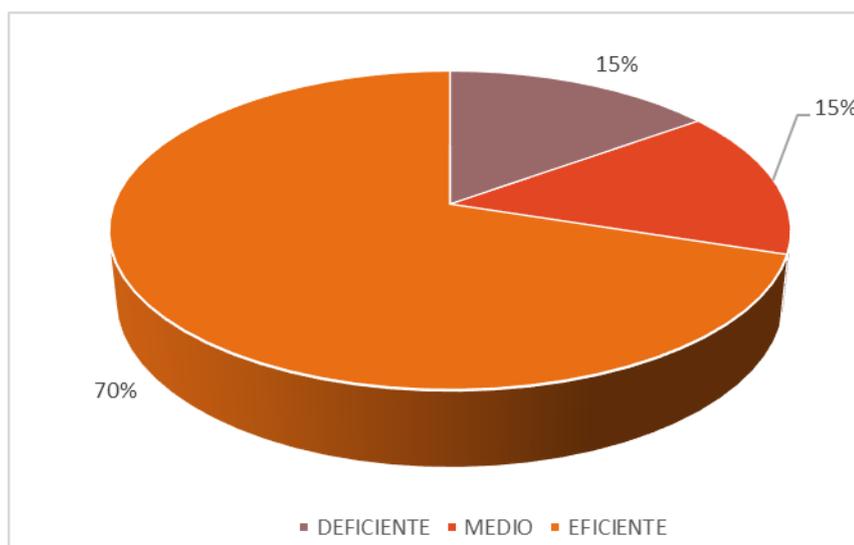
Niveles de la dimensión Dirección.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	15%
MEDIO	6	15%
EFICIENTE	28	70%
Total	40	100%

Nota Datos organizados para la investigación.

Figura 5.

Niveles de la dimensión Dirección.



Nota Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

En la figura se puede observar que la dimensión dirección tiene un 70% de eficiencia según la percepción de los encuestados, Las dimensiones que anteceden esta investigación son las etapas primigenias y pilares en las que se basa la gestión administrativa sin embargo es la dimensión dirección la que se encarga de ejecutar el mecanismo interno de la empresa, esta etapa es la más enérgica de todo el proceso administrativo.

Tabla 5.

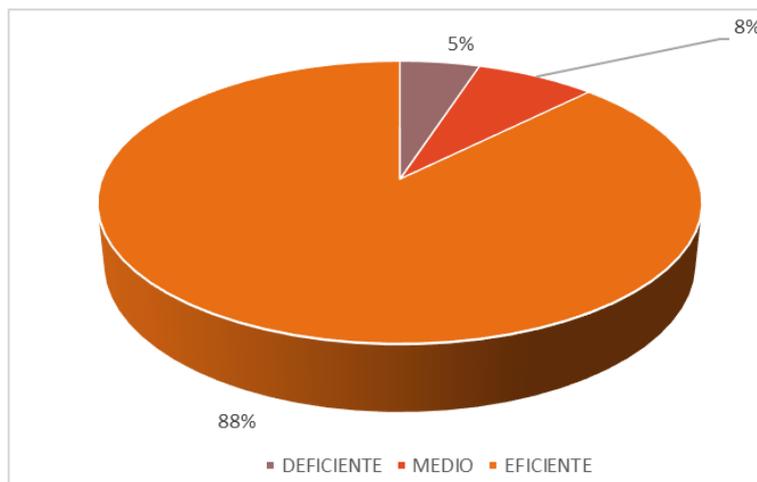
Niveles de la dimensión Control.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	5%
MEDIO	3	8%
EFICIENTE	35	88%
Total	40	100%

Nota Datos organizados para la investigación.

Figura 6.

Niveles de la dimensión Control.



Nota Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

Se puede apreciar en la figura que la dimensión control tiene un nivel eficiente con un 88%. Esto indica que la percepción de los trabajadores en cuanto a esta dimensión es bastante distante del nivel medio o deficiente, en el lineamiento lógico y estructurado de la gestión administrativa la dimensión control se encuentra en la última ubicación dado que este cumple el proceso de garantizar que todo aquello que se ha planificado ejecutado tal y como fueron concebidas, de con concreta Ana el nivel óptimo y el nivel crítico en la consecución de los resultados.

Tabla 6.

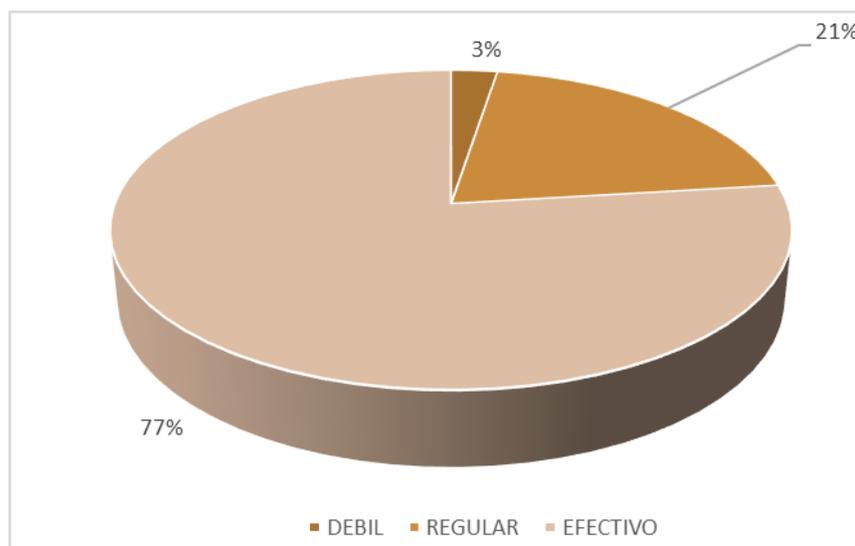
Niveles de la Variable Clima institucional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DÉBIL	1	3%
REGULAR	8	21%
EFFECTIVO	30	77%
Total	40	100%

Nota Datos organizados para la investigación.

Figura 7.

Niveles de la Variable Clima institucional.



Nota Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

En la figura se puede observar que el nivel de la variable clima institucional se encuentra en un nivel efectivo con un 77% según lo manifiestan los encuestados, seguido del nivel regular con un 21% y en el último lugar se tiene a nivel débil con un 3%, es de alto grado de percepción que tienen los encuestados se refleja el trabajo de equipo y el grado de desarrollo de habilidades interpersonales sociales y emocionales Todo esto se puede observar en el cumplimiento de metas y objetivos.

Tabla 7

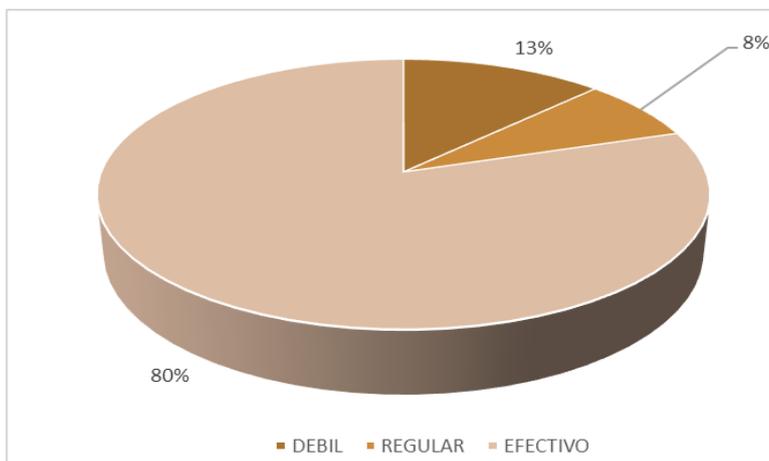
Niveles de la dimensión Liderazgo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DÉBIL	5	13%
REGULAR	3	8%
EFFECTIVO	32	80%
Total	40	100%

Nota Datos organizados para la investigación.

Figura 8

Niveles de la dimensión Liderazgo.



Nota Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

Se evidencia en la figura número 7 que el según los trabajadores encuestados, un 13% tiene la percepción que este liderazgo es débil y un 8% tiene la percepción que el liderazgo es regular, Esta dimensión de Liderazgo es la capacidad que tienen los Funcionarios públicos para poder influir en los trabajadores y que se alcancen las metas institucionales, no solo un cumplimiento frío o sino que esto sea motivado con compromiso y entusiasmo destacando que se encuentran claramente identificados a los líderes y como estos van a alentar en el adecuado desempeño de los colaboradores.

Tabla 8

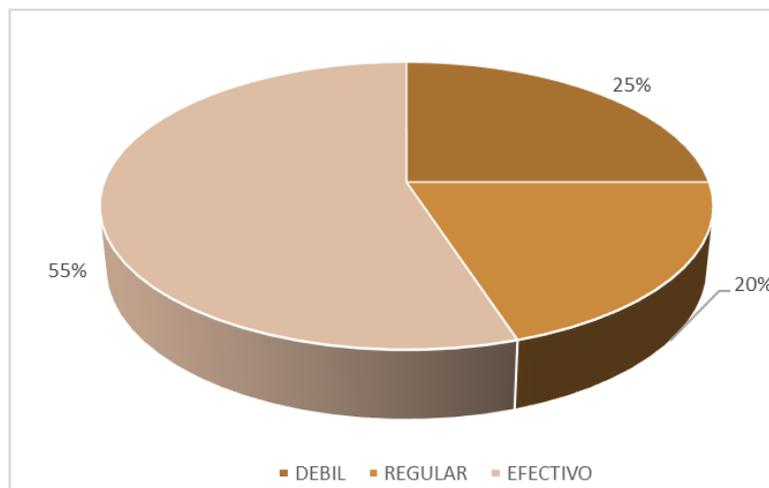
Niveles de la dimensión Ambiente laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DÉBIL	10	25%
REGULAR	8	20%
EFFECTIVO	22	55%
Total	40	100%

Nota Datos organizados para la investigación.

Figura 9.

Niveles de la dimensión Ambiente laboral



Nota Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

Se puede observar en la figura la dimensión ambiente laboral tiene un 55% de percepción que es efectiva, una percepción de regular en un 20% y 25% de percepción que es débil, La disminución ambiente laboral está mucho más ligado a brindar adecuados ambientes y espacios de trabajo que resulte cómodo para el trabajador cumplir con sus funciones, Así también tener en cuenta la logística y proveer de los útiles que requiere el colaborador para un resultado más eficiente.

Tabla 9

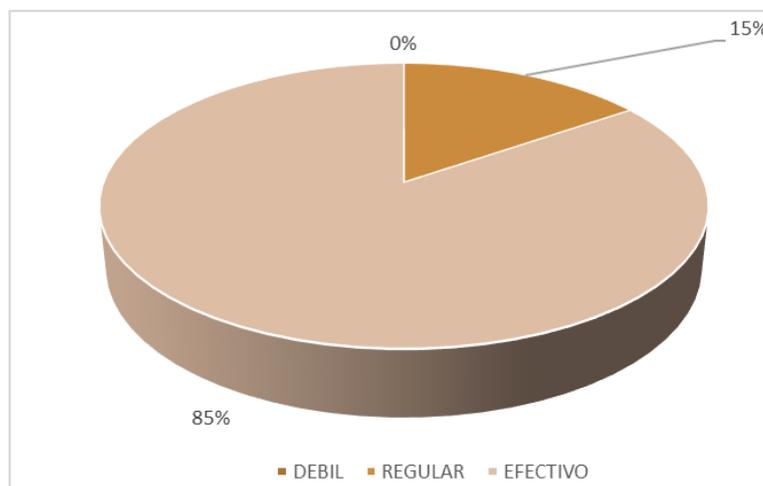
Niveles de la dimensión Niveles de comunicación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DÉBIL	0	0%
REGULAR	6	15%
EFFECTIVO	33	85%
Total	40	100%

Nota Datos organizados para la investigación.

Figura 10.

Niveles de la dimensión Niveles de comunicación.



Nota Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

Cómo en la dimensión comunicación se observa que se tiene nivel efectivo con un 85%, una comunicación regular en un 15% y ninguno de los trabajadores tiene la percepción que la comunicación sea débil, se puede entender entonces que dentro de la institución una de las fortalezas en la comunicación dado que este tiene un nivel de porcentaje, para poder considerar que cada uno de los colaboradores así como los jefes inmediatos tienen una comunicación fluida horizontal y vertical de tal manera que todos puedan aportar con ideas opiniones y percepciones y puede realizar un mejor trabajo.

Tabla 10

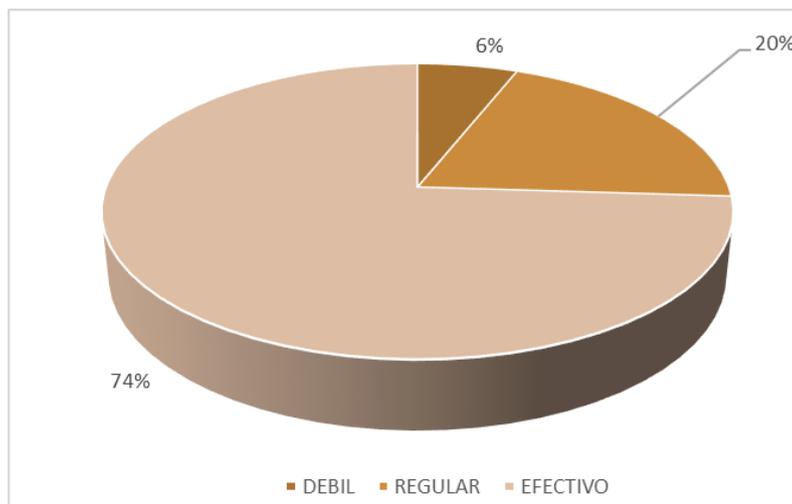
Niveles de la dimensión Estimulo laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DÉBIL	3	6%
REGULAR	10	20%
EFFECTIVO	37	74%
Total	40	100%

Nota Datos organizados para la investigación.

Figura 11.

Niveles de la dimensión Estimulo laboral.



Nota Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

En la tabla se observa que el nivel estímulo laboral tiene un nivel efectivo con un 74%, regular con un 20% y un nivel débil como un 6% según los encuestados, la dimensión estímulo laboral permite que los colaboradores enfoque en sus energías y actitudes en el buen funcionamiento de la institución generando así beneficios individuales y profesionales.

Tabla 11.

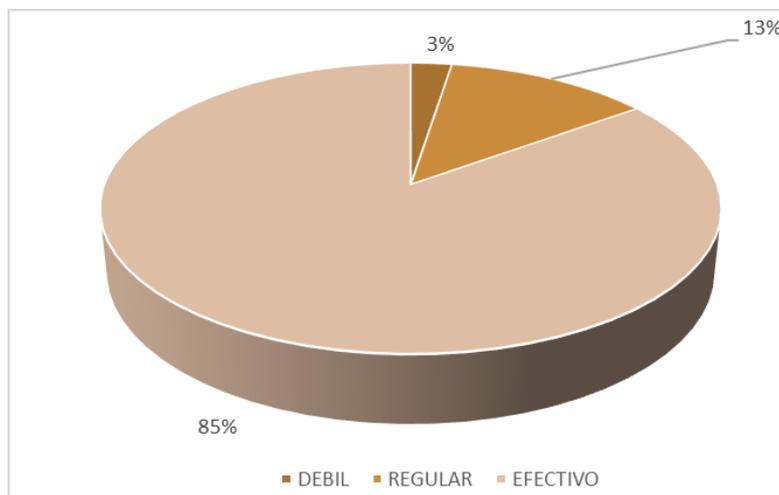
Niveles de la dimensión Manejo de conflictos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DÉBIL	1	3%
REGULAR	5	13%
EFFECTIVO	34	85%
Total	40	100%

Nota Datos organizados para la investigación.

Figura 12.

Niveles de la dimensión Manejo de conflictos



Nota Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

La figura número 11, evidencia que el 85% de los colaboradores tiene la percepción que el manejo de conflictos es eficiente, un 13% tiene la percepción que el manejo de conflictos se encuentran en nivel regular y un 3% opina que el manejo de conflictos en la institución es débil, se debe entender que el manejo de conflictos es el procedimiento en el que se facilita una discordia con el fin de minimizar el impacto pernicioso del problema y así poder moderar la tensión entre los involucrados, y según los porcentajes obtenidos la institución viene manejando de forma correcta los percances y o desacuerdos que puedan presentar los colaboradores.

Tabla 12.

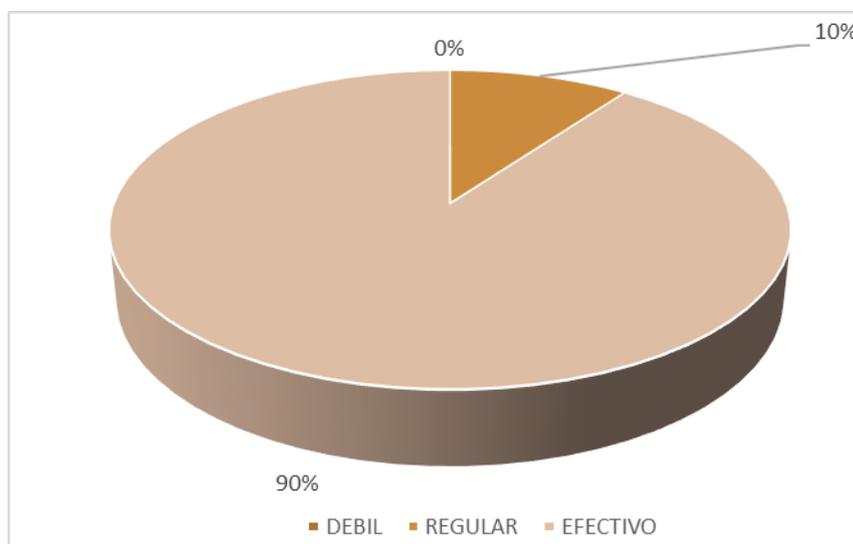
Niveles de la dimensión Relaciones sociales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DÉBIL	0	0%
REGULAR	4	10%
EFFECTIVO	36	90%
Total	40	100%

Nota Datos organizados para la investigación.

Figura 13.

Niveles de la dimensión Relaciones sociales.



Nota Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

Se puede observar en la figura que la dimensión relaciones sociales se encuentra en un nivel efectivo con un 90% de opinión favorable, existe un 10% de los encuestados que ubican las relaciones sociales en un nivel regular, y no existe ni ningún colaboradores que tenga la percepción que la relaciones sociales es débil, de estos resultados resultados se puede interpretar qué la interacción entre los colaboradores dentro de esta institución existe vínculos significativos afectando de forma positiva en el cumplimiento de sus funciones y el logro de sus objetivos.

4.1.1. Prueba de Normalidad.

Formulación de hipótesis

H₀: La distribución de la muestra gestión administrativa y el clima institucional no difiere de la normalidad.

H_a: La distribución de la muestra gestión administrativa y el clima institucional difiere de la normalidad.

Tabla 13.

Prueba de Normalidad Prueba de Shapiro – Wilk.

	Estadístico	gl.	Sig.
Gestión administrativa	.883	40	.025
Clima institucional	.924	40	.031

a. La distribución de prueba es uniforme.

b. Se calcula a partir de dato

Los resultados de la **prueba de normalidad para una muestra** de 40 unidades de análisis muestran una consideración correspondiente a .025 y a .031 correspondientemente para las variables propuestas.

Interpretación

Según el p-valor “sig (bilateral)>0,000 (p>0.05), la distribución de la variable gestión administrativa y clima institucional difiere de la normalidad, por consiguiente, se concluye en aceptar la hipótesis alterna la misma que señala que la distribución de la muestra diverge de la normalidad.

Decisión

Como el p-valor “sig (bilateral) es menor a 0,05 (p>0.05), la decisión es utilizar pruebas no paramétricas. Como se presenta el diseño de

investigación se empleará la prueba del Coeficiente de correlación de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Tabla 14.

Correlación entre las variables gestión administrativa y el clima institucional.

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CLIMA INSTITUCIONAL
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	,873**
		N	40
		Coeficiente de correlación	,873**
	CLIMA INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	1.000
		N	40

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

Interpretación

La hipótesis que se propone en la investigación se lleva a contrastación, utilizando el estadístico para medir la relación entre las variables la Rho de spearman, resultando $r = 0.873$, y un sig. bilateral de 0.000, lo que se cumple la condición de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Según corresponde el rango obtenido la relación entre la gestión administrativa y el clima institucional (0.873) es positiva muy fuerte.

Hipótesis específica 01:

Hi: Existe relación entre la planeación y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Ho: No existe relación entre la planeación y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Tabla 15

Correlación entre la planeación y el clima institucional.

		Planeación	CLIMA INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,612**
	CLIMA INSTITUCIONAL	N	40
		Coefficiente de correlación	,612**
	CLIMA INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	0.000
		N	40

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

Interpretación

La hipótesis que se propone en la investigación se lleva a contrastación, utilizando el estadístico para medir la relación entre las variables la Rho de spearman, resultando $r = 0.612$, y un sig. bilateral de 0.000, lo que se cumple la condición de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Según corresponde el rango obtenido la relación entre la planeación y el clima institucional (0.612) es positiva considerable.

Hipótesis específica 02:

Hi: Existe relación entre la organización y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Ho: No existe relación entre la organización y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Tabla 16

Correlación entre la organización y el clima institucional.

		Organización	CLIMA INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	Organización	1.000	,757**
		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.000
		N	40
	CLIMA INSTITUCIONAL	,757**	1.000
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.000	
	N	40	40

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

Interpretación

La hipótesis que se propone en la investigación se lleva a contrastación, utilizando el estadístico para medir la relación entre las variables la Rho de spearman, resultando $r = 0.757$, y un sig. bilateral de 0.000, lo que se cumple la condición de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Según corresponde el rango obtenido la relación entre la organización y el clima institucional (0.757) es positiva muy fuerte.

Hipótesis específica 03:

Hi: Existe relación entre la dirección y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Ho: No existe relación entre la dirección y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Tabla 17

Correlación entre la dirección y el clima institucional.

		Dirección	CLIMA INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	Dirección	1.000	,784**
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
	N	40	40
CLIMA INSTITUCIONAL		,784**	1.000
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
	N	40	40

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

Interpretación

La hipótesis que se propone en la investigación se lleva a contrastación, utilizando el estadístico para medir la relación entre las variables la Rho de spearman, resultando $r = 0.784$, y un sig. bilateral de 0.000, lo que se cumple la condición de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Según corresponde el rango obtenido la relación entre la organización y el clima institucional (0.784) es positiva muy fuerte.

Hipótesis específica 04:

Hi: Existe relación entre el control y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Ho: No existe relación entre el control y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.

Tabla 18

Correlación entre el control y el clima institucional.

		Control	CLIMA INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	Control	1.000	,804**
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	40
CLIMA INSTITUCIONAL		,804**	1.000
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	40

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

Interpretación

La hipótesis que se propone en la investigación se lleva a contrastación, utilizando el estadístico para medir la relación entre las variables la Rho de spearman, resultando $r = 0.804$, y un sig. bilateral de 0.000, lo que se cumple la condición de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Según corresponde el rango obtenido la relación entre el control y el clima institucional (0.804) es positiva muy fuerte.

4.3. Discusión de resultados

Presentados los resultados se puede discernir que la gestión y administrativa y el clima institucional son dos variables que pueden relacionarse de forma directa, para efectos de esta investigación se debe conceptualizar y según Martínez (2013). Es el conjunto de actividades que se realizan dentro de una empresa, estas son realizadas por los gerentes o directivos quienes están a cargo de administrarlas, pues estos tienen el trabajo de planificar y organizar todas las funciones y actividades que se deben realizar diariamente, además se enfocan principalmente en los objetivos que se deben conseguir. (p. 87) En esta investigación se tiene que La gestión administrativa percibida por los trabajadores de la región Tacna de transportes y comunicaciones se encuentra en un nivel eficiente, denotando sé que existe un adecuado funcionamiento de los sistemas administrativos, así como sus procedimientos y articulación con los colaboradores.

Resultado que coinciden con Calderón (2020) en su tesis su propósito es determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de esa entidad. Se trata de una investigación de tipo básica, con un diseño no experimental/transaccional, con un enfoque cuantitativo, para determinar la relación que existe entre las dos variables. Se encontró que la eficiencia de la unidad de estudio dependen de ambas variables por lo que se recomienda que se le aplique un cronograma de capacitaciones al personal del gobierno regional de Moquegua , muy aparte de las capacitaciones también se tiene que considerar como se están planificando las actividades ,en qué orden se están generando, cómo es la dirección y qué tipo de control se está usando para poder verificar y evaluar el desempeño de los trabajadores, esto es debido a que se presenció a la alta relación entre las variables. También se coincide con los resultados de Vásquez y Farje (2020) Efectividad de la gestión administrativa, se pretende encontrar cuál ha sido la efectividad que se ha originado a través de esta variable en las municipalidades. Los resultados encontrados según la investigación son: se encuentra que según la

percepción de la muestra esta variable ha sido efectiva y al mismo tiempo no efectiva es decir que ellos consideran que ha sido regular con un 49% mientras que en la parte eficiente es un 28.5% y el deficiente con 22.5%, en cuestión se puede deducir qué es mayor la percepción de los encuestados en qué creen que si es efectiva aunque no tanto la gestión administrativa en los municipios, además se logró encontrar qué la planificación es la que genera una baja percepción en cuestión de la variable.

En esta investigación la dimensión planeación tiene un nivel eficiente, la dimensión organización tiene un 75% de percepción eficiente, la dimensión dirección tiene un 70% de eficiencia según la percepción de los encuestados, la dimensión control tiene un nivel eficiente con un 88%. No siendo coincidentes los resultados con Correa (2020) en su tesis que titula Gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad de Marcavelica, tiene como finalidad encontrar la existencia de una relación de dependencia entre las variables. La investigación finaliza con los siguientes resultados: según la percepción de la muestra existe un nivel regular en la primera variable de un 65% y de la misma manera para la variable dos también se le atribuye un porcentaje de 65%, se encuentra una significancia de 0,797 y correlacional de 0,34 en conclusión se puede interpretar según los datos encontrados que no existe relación alguna que se produzca entre ambas variables es decir estas son independientes.

Chiavenato (2006) Es un tema de decisión que es asumida y tomada por la misma organización a fin de influenciar de manera positiva a sus trabajadores, además también se genera motivación misma que conduce a la ejecución de eficientes actividades (p. 227) y Briones (2017) hace referencia más a las consecuencias positivas o negativas que se producen por medio de las decisiones generadas de los que administran las empresas, si se crean consecuencias positivas los resultados serían: logros de actividades cumplimiento de responsabilidades, incremento en caja de la empresa; no

obstante, si fueran negativas sus resultados serían: pérdidas monetarias, falta de tiempo, bajo desempeño y retiro del personal.

En ese sentido variable clima institucional se encuentra en un nivel efectivo con un 77% según lo manifiestan los encuestados, se refleja el trabajo de equipo y el grado de desarrollo de habilidades interpersonales sociales y emocionales. Todo esto se puede observar en el cumplimiento de metas y objetivos.

Coincidente con el trabajo de Daza, Beltrán y Silva (2021) en su artículo: Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana, el objetivo de la realización del artículo fue describir el clima organizacional que se genera específicamente en 4 empresas de la región, teniendo como muestra 301 trabajadores de las empresas. El resultado obtenido luego de la realización de la investigación del artículo es lo siguiente: primero que se evidencia algunos factores más importantes de la variable como el salario el tipo de trato que se les da a los trabajadores, las posibilidades de poder acceder a un mejor puesto y la clase de compañeros que tienen para realizar una actividad, segundo se llega como resultado a obtener que el clima en relación a los factores es favorable y por último la muestra considera como prioridad la infraestructura, las relaciones interpersonales y liderazgo y cómo es que se van desarrollando y solucionando los problemas que se presentan dentro de cada proceso, en la investigación de Murrieta y Farje (2020) en su artículo: Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú, en conclusión gracias al desarrollo de la investigación realizado a las unidades estudio a Rodríguez de Mendoza se encuentra que el servicio de la institución es regular por lo que según los datos resaltados muestran aún 22.5% como deficiente. Finalmente se concluye no existe una relación de dependencia entre las variables.

La dimensión Liderazgo tiene una percepción de efectivo de un 80%, dimensión ambiente laboral tiene un 55% de percepción que es efectiva, dimensión comunicación se observa que se tiene nivel efectivo con un 85%, nivel estímulo laboral tiene un nivel efectivo con un 74%, evidencia que el 85% de los colaboradores tiene la percepción que el manejo de conflictos es eficiente, dimensión relaciones sociales se encuentra en un nivel efectivo con un 90% de opinión favorable.

CAPÍTULO I : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones. -

PRIMERO: La hipótesis que se propone en la investigación se lleva a contrastación, utilizando el estadístico para medir la relación entre las variables la Rho de spearman, resultando $r = 0.873$, y un sig. bilateral de 0.000, lo que se cumple la condición de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Según corresponde el rango obtenido la relación entre la gestión administrativa y el clima institucional (0.873) es positiva muy fuerte.

SEGUNDO: La hipótesis que se propone en la investigación se lleva a contrastación, utilizando el estadístico para medir la relación entre las variables la Rho de spearman, resultando $r = 0.612$, y un sig. bilateral de 0.000, lo que se cumple la condición de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Según corresponde el rango obtenido la relación entre la planeación y el clima institucional (0.612) es positiva considerable.

TERCERO: La hipótesis que se propone en la investigación se lleva a contrastación, utilizando el estadístico para medir la relación entre las variables la Rho de spearman, resultando $r = 0.757$, y un sig. bilateral de 0.000, lo que se cumple la condición de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Según corresponde el rango obtenido la relación entre la dirección y el clima institucional (0.757) es positiva muy fuerte.

CUARTO: La hipótesis que se propone en la investigación se lleva a contrastación, utilizando el estadístico para medir la relación entre las variables la Rho de spearman, resultando $r = 0.784$, y un sig. bilateral de 0.000, lo que se cumple la condición de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Según corresponde el rango obtenido la relación entre la organización y el clima institucional (0.784) es positiva muy fuerte.

QUINTO: La hipótesis que se propone en la investigación se lleva a contrastación, utilizando el estadístico para medir la relación entre las variables la Rho de spearman, resultando $r = 0.804$, y un sig. bilateral de 0.000, lo que se cumple la condición de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Según corresponde el rango obtenido la relación entre el control y el clima institucional (0.804) es positiva muy fuerte.

5.2. Recomendaciones

A los colaboradores y a los funcionarios públicos el clima es situacional si bien es cierto la gestión administrativa va por buen camino en todo lo que conlleva de sus sistemas, el clima institucional aún se debe mejorar como es el caso del estímulo laboral, las instituciones públicas no tienen normativas o procedimientos para esto, sin embargo va a depender de los funcionarios públicos y los que ejercen la responsabilidad gerencial de poder reconocer y brindar de alguna manera mejorar estos reconocimientos.

A los jefes inmediatos se recomienda poder mantener y mejorar las acciones que se conlleva para la para la planeación, de corto y largo plazo, puede dar todavía desarrollar reuniones que integran las distintas áreas y que puedan alcanzar sus necesidades, así como sus sugerencias.

A los funcionarios públicos para que puedan brindar siempre la confianza y los espacios necesarios y permita a los colaboradores poder dirigirse hacia distintos niveles en la organización, así como también promover el intercambio de información y o percepciones sobre la institución.

A los colaboradores para que entre ellos puedan Intercambiar las formas de trabajo, así como el cumplimiento de sus actividades y funciones, y el control puedo hacer un factor no de intimidación signo de mejora continua de seguimiento al buen trabajo.

BIBLIOGRAFÍA.

- Acosta, L. (2020). *Mejoramiento del clima institucional a través de estrategias de gestión en los docentes de la IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa*. VÉRITAS Vol. 21 N°2 (2020) 21-23
<https://doi.org/10.35286/veritas.v21i2.273>
- Alvaro Mendoza-Castillo, Maria Villarreyes-Juarez, Rocío Cahuana-Lipa, Julio Lujan-Minaya, Daniel Garcia-Rodriguez, Yajaira Carrasco-Vega, Rocío Cornelio-Aira (2023) *Desarrollos en la gestión de negocios internacionales. un análisis bibliométrico*. Perú.
<https://doi.org/10.52783/rlj.v11i7s.1442>
- Avalos Ibañez, A. R. (2022). *Relaciones interpersonales y clima laboral en Empresa Minera J&S Contratistas Generales SAC, provincia de Pataz: 2020*. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18889>
- Bernal, C. (2014). *Introducción a la Administración de las Organizaciones* (Segunda Edición ed.). Colombia: Pearson.
- Begazo Beltrán, K. T. (2021). *“Influencia del liderazgo en el clima organizacional percibido por el personal del Hospital II Manuel de Torres Muñoz-Mollendo, Essalud”*. –Arequipa. Tesis para optar el Grado de Maestra en Ciencias: Administración y Gestión en Salud. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/14331>
- Briones Álvarez, M. D. R. (2017). *Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N 063, Cajamarca*. Rev. Perspectiva, 18(1), 27-33.
http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/517/submission/proof/517-133-1853-1-10-20171210.pdf
- Bustamante Buenaño, M. D. C. (2021). *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga*. Quito. Ecuador.

Calderón Chipana, M. T. (2020). *Gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administración en la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2019*. Tesis para optar en Título de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social. Universidad Nacional de Moquegua. Perú.

<http://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/174>

Carbonero, P. (2018). *Métodos de resolución y negociación eficaz*. Madrid: Cep S.L.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BBRLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=Carbonero,+P.+\(2018\)](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BBRLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=Carbonero,+P.+(2018))

Cárdenas Gutiérrez, C., Farías Martínez, G. M., & Méndez Castro, G. (2017). *¿Existe relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa?: Un estudio de caso en educación superior*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 15(1), 19-35.

[ISSN-e 1696-4713, Vol. 15, N° 1, 2017, págs. 19-35](https://doi.org/10.15649/2346030X.3120)

Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú*.

<https://www.scielo.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

Chiavenato, I. (2006). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones* (II ed.). Editorial Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A.

<https://doi.org/10.15649/2346030X.3120>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9° ed.). México: Mc Graw Hill.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Correa Rosales, I. F. (2020). *Gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad de Marcavelica*. Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Piura. Perú.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/78401>

Daza Corredor, A., Beltrán García, L. D. J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 29(1), 65-76.

<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Daniel Garcia-Rodriguez, Benjamín Carril-Verastegui, Julio Lujan-Minaya, Yajaira-Carrasco Vega, Rocío-Cahuana Lipa, Manuel Tiberio Valentin Puma, Freddy Camacho-Delgado, Rocío Cornelio-Aira, Jose De La Paz-Ramos (2023) *Prácticas ambientales en logística y su eficacia en las organizaciones*. Perú.

<https://doi.org/10.52783/rlj.v11i8s.1426>

Dueñas Cáceres, R., & Bobadilla Quispe, M. (2014). *Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la provincia de Melgar Ayaviri- Perú, 2013*. COMUNI@CCIÓN: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 5(1), 39-49.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S22191682014000100005&script=sci_arttext&tlng=en

Duque, O. (2018). *Procesos Administrativos*. Bogotá: Libro de la Red ILUMNO.

Espíritu Martínez, Antony Paul, & Castro Llaja, Lindomira. (2020). *Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión*. *Conrado*, 16(76), 157-168.

<http://ref.scielo.org/pvbfk2>

Falconi-Piedra, J. F., Luna- Altamirano, K. A., Sarmiento-Espinoza W. H., Andrade-Cordero C. F. (2019). *Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes*, 3(2) 155-169.

<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>

- González, A. C. L. (2015). *Proceso administrativo*. México: Grupo Editorial Patria.
- [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7c9UCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Gonz%C3%A1lez,+A.+C.+L.+\(2015\).](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7c9UCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Gonz%C3%A1lez,+A.+C.+L.+(2015).)
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., y Verdezoto, G. O. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Hernández, R. E. Fernández, C. C & Baptista, P. A. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). México: McGraw Hill.
- <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2018). *Un acercamiento al Clima Organizacional*. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1).
- <http://ref.scielo.org/4shks4>
- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). *Generalidades del clima organizacional*. *Medisur*, 13(3).
- <https://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3047>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Martínez, M. d. (2013). *La gestión empresarial*. Madrid: Diaz de Santos, S. A.
- Mendoza, A. A. (2017). (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.
- ISSN-e 2477-8818, Vol. 3, Nº. 2, 2, 2017, págs. 947-964
- More Espinoza, Renzo Augusto, & Morey Guevara, Marco Osias. (2021). *Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución*

Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe2).

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

Murrieta, P. A., y Farje, J. D. (2020). *Clima institucional y gestión administrativa en colegios con Jornada Escolar Completa, Rodríguez de Mendoza, Perú.* Revista Científica UNTRM, Ciencias sociales y Humanidades, 3(3), 54-59.

<https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>

Ordóñez, J., Cárdenas, J., Cuadrado, G., y Zamora, G. (2021). *Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador.* Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVII (1), 347-356.

<https://doi.org/10.31876/rcs.v27i1.35320>

Pacheco, C. M., Rojas, C. P., Niebles, W. A., Hernández, H. G., y Durán, S. E. (2020). *Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud.* Revista Espacios, 41(29), 1-17.

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n29/20412930.html>

Pacheco Rodríguez, M., Albán Chang, A., & García Carranza, Y. (2018). *Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil.* Revista Universidad y Sociedad, 10(5).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000500184

Peña Corrales, J. L., & Almaguer Martí, A. (2019). *Modelo de gestión administrativa y financiera para Industriales Institutos Politécnicos.* Luz, 18 (4), 23–33.

<https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/997>

Reyes, A. (2017). *Administración de Recursos Humano, su proceso organizacional.* México: Editorial Universitaria UANL.

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson Educación.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Sanchez Vilca, G. V. Influencia del liderazgo en el clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Santa Adriana Juliaca-2021.

https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8567/Tesis_Liderazgo_Clima_Trabajadores.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, M., Paz, K. & Salazar, F. G. (2019). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. Recuperado de http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf

Vásquez, K. & Farje, J. (2020). *Efectividad de la Gestión Administrativa en los gobiernos locales Altoandinos, Luya, Región Amazonas*. Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades, 3(3), 60-66.

<https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>

Zulueta, J. (2015). *Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa “José María Monzón Hernández” - distrito de Chalamarca - Chota, 2014*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/1630/CLIMA%20INSTITUCIONAL%20Y%20>

ANEXOS: Matriz de Consistencia de la Investigación

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN EL PERSONAL DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES, REGIÓN TACNA 2022						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.	Existe relación entre la gestión administrativa y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
			1. Planeación	1.1. Procedimiento	1,6	ORDINAL
				1.2. Presupuesto	7,11	
			2. Organización	2.1. Especialización	12,14	
				2.2. Atención al cliente	15,17	
			3. Dirección	3.1. Liderazgo	18,20	
				3.2. Comunicación	21,23	
				3.3. Supervisión	24,25	
			4. Control	4.1. La verificación del desempeño	26,28	
				4.2. Reingeniería de procesos	29,30	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2 CLIMA INSTITUCIONAL			
¿Qué relación existe entre la planeación y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022?	Determinar la relación entre la planeación y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.	Existe relación entre la planeación y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
			1. Liderazgo	1.1. Democrático	1,3	ORDINAL
				1.2. Autocrático	4,6	
				1.3. Principio de autoridad	7,9	
			2. Ambiente laboral	2.1. Trabajo en equipo	10	
				2.2. Delegación de funciones	11	
				2.3. División de trabajo	12	
			3. Niveles de comunicación	3.1. Horizontal	15,16	
				3.2. Vertical	17,18	
			4. Estimulo laboral	4.1. Reconocimiento personal	19,21	
4.2. Económicos	22,23					
4.3. Asistenciales	24,25					
4.4. Recreativas	26,27					
5. Manejo de conflictos	5.1. Certeza	28,29				
	5.2. Diálogo	30,31				
	5.3. Empatía	32,33				
6. Relaciones sociales	6.1. Organizaciones sociales	34,35				
	6.2. Relación con los demás	36,38				
¿Qué relación existe entre la dirección y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022?	Determinar la relación entre la dirección y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.	Existe relación entre la dirección y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.				
¿Qué relación existe entre el control y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022?	Determinar la relación entre el control y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.	Existe relación entre el control y el clima institucional según el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Región Tacna 2022.				