



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

MARKETING ESTRATÉGICO:

TESIS:

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL EN LOS
ADMINISTRATIVOS EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL
NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ, LIMA 2020**

PRESENTADO POR:

BACH. TRINIDAD BAUTISTA ANGELA JANET

BACH. ARROYO MARTEL OTILIA PATRICIA

ASESOR:

MGR. GARCIA RODRIGUEZ DANIEL ALBERTO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

**LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA- PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	III
INDICE DE TABLAS Y GAFICOS	VI
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del Problema.	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problema específico.	4
1.3. Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.2 Objetivo general.	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	6
1.5 Variables	8

1.5.1	Operacionalización	9
1.6	Hipótesis de la Investigación	10
1.6.1	Hipótesis general.	10
1.6.2.	Hipótesis específica.	10
CAPÍTULO II	12
2.1	Antecedentes de la Investigación	12
2.1.1.	Antecedentes internacionales.	12
2.1.2	Antecedentes nacionales.....	14
2.2	Bases Teóricas	16
2.2.1	Gestión administrativa	16
2.2.2	Clima laboral	25
2.3	Marco Conceptual	34
CAPITULO III:	37
3.1.	Tipo de investigación	37
3.2.	Diseño de investigación	37
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.5.	Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	39
CAPITULO IV:	40
4.1.	Presentación de resultados por variable y dimensiones	40

4.2. Contrastación de hipótesis	56
4.3. Discusión de resultados.....	64
CAPITULO V:	65
5.1. Conclusiones	65
5.1. Recomendaciones.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	71
ANEXO N °1 CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	71
ANEXO N °2 CUESTIONARIO DEL CLIMA LABORAL.	73

INDICE DE TABLAS Y GAFICOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	9
Tabla 2 Hospital San Bartolomé.	38
Tabla 3 <i>Gestión administrativa</i>	40
Tabla 4 <i>Planeación – gestión administrativa</i>	42
Tabla 5 <i>Organización – gestión administrativa</i>	43
Tabla 6 <i>Dirección – gestión administrativa</i>	45
Tabla 7 <i>Control – gestión administrativa</i>	46
Tabla 8 <i>Clima laboral</i>	48
Tabla 9 <i>Autorrealización – clima laboral</i>	49
Tabla 10 <i>Involucramiento – clima laboral</i>	51
Tabla 11 <i>Supervisión – clima laboral</i>	52
Tabla 12 <i>Comunicación – clima laboral</i>	54
Tabla 13 <i>Chi cuadrado gestión administrativa y clima laboral</i>	57
Tabla 14 <i>Chi cuadrado de la planificación y el clima laboral</i>	58
Tabla 15 <i>Chi cuadrado de organización y el clima laboral</i>	60
Tabla 16 <i>Chi cuadrado de dirección y clima laboral</i>	61
Tabla 17 <i>Chi cuadrado de control y el clima laboral</i>	63

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Variable 1 gestión administrativa	41
Gráfico 2 <i>Dimensión 1 planeación – gestión administrativa</i>	42
Gráfico 3 <i>Dimensión 2 organización – gestión administrativa</i>	44
Gráfico 4 <i>Dimensión 3 dirección – gestión administrativa</i>	45
Gráfico 5 <i>Dimensión 4 control – gestión administrativa</i>	47
Gráfico 6 Variable 2 clima laboral.....	48
Gráfico 7 <i>Autorrealización – clima laboral</i>	50
Gráfico 8 <i>Involucramiento – clima laboral</i>	51
Gráfico 9 <i>Supervisión – clima laboral</i>	53
Gráfico 10 <i>Comunicación – clima laboral</i>	54

RESUMEN

Existe una necesidad como problema en la sociedad de descubrir cómo es que la gestión administrativa puede mejorar y contribuir de forma positiva o de forma negativa en el ambiente o clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño san Bartolomé, lima. A lo cual nace como propósito del autor indagar sobre estos temas y obtener como objetivo general el determinar cómo es que se puede relacionar la gestión administrativa y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño san Bartolomé, lima.

En cuanto al nivel de metodología a utilizar en la investigación es de tipo básico ya que opta por utilizar un diseño investigativo de carácter no experimental de nivel cuantitativo a los que podemos indicar que no habrá manipulación de variables en ningún momento de la investigación. Al momento de definir la muestra poblacional se tomó la decisión de considerar a los 85 administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño san Bartolomé ya que son un número limitado y que mejor tomar la percepción de cada uno de ellos. Todos los instrumentos utilizados fueron validados para su confiabilidad por medio del alfa de cronbach, y resultando ambos instrumentos confiables para su aplicación en la investigación. La investigación concluye que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral.

Palabras claves: Gestión administrativa, clima laboral, administración.

ABSTRACT

There is a need as a problem in society to discover how administrative management can improve and contribute positively or negatively to the work environment or climate in the administrative staff in the emergency area of the San Bartolomé mother child teaching national hospital, lime. To which the author's purpose was born to inquire about these issues and obtain as a general objective to determine how administrative management and the work environment in administrative personnel can be related in the emergency area of the national mother-child teaching hospital in San Bartolomé, Lima.

Regarding the level of methodology to be used since it has research design of a quantitative level to which we can indicate that there will be no manipulation of variables at any time during the research. At the time of defining the population sample, the decision was made to consider the 85 administrative staff in the emergency area of the San Bartolomé mother-child teaching national hospital since they are a limited number and what better to take the perception of each one of them. All the instruments used were validated for their reliability by means of Cronbach's alpha, and both instruments were reliable for their application in research. The research concludes that there is a positive and significant relationship between administrative management and the work environment.

Keywords: Administrative management, work environment, administration.

INTRODUCCIÓN

El esquema de la presente investigación se divide por capítulos para su mejor entendimiento e interpretación de futuros investigadores o público en general que quiera analizar este presente informe delimitándose como primer punto el capítulo uno donde se presentan la determinación de la realidad problemática y realidad problemática, considerándose en este punto los objetivos, las justificaciones de investigación, las variables y como termino la utilización de contrastar la hipótesis.

El diseño que considera el segundo capítulo se identifica las teorías de investigación completas integrado por los antecedentes y posteriormente por las bases teóricas con los significados del glosario interpretado como un marco de conceptos.

El diseño que considera el tercer capítulo se desarrolla el uso metodológico investigativo desarrollando todo lo conveniente a la investigación como tipo, diseño y niveles y por ultimo muestra y la identificación de los instrumentos a poder aplicar.

El diseño que considera el cuarto capítulo se resuelve los problemas investigativos identificando resultado e hipótesis con la finalidad de llegar al término de la tesis con sus respectivas conclusiones y posteriores recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

La situación de este mundo tan globalizado los problemas en las sociedades se hacen más variados e independientes, en cuanto a las entidades públicas combaten día a día con diferentes problemas, pero su mayor objetivo es ser eficientes en sus sistemas administrativos y atención a todos sus usuarios, para ello una correcta administración de sus recursos económicos y humanos son de vital importancia para generar una buena y correcta cultura organizacional y a sí mismo un buen clima laboral, ya que las personas o capital humano como en la actualidad se le denomina son la principal preocupación de las organizaciones por lo mismo que son de quienes depende la efectividad de las organizaciones para cumplir sus objetivos estratégicos.

En el estado peruano se caracterizan por los tres poderes del estado, estos tres poderes del estado contribuyen de una manera mínima en el fortalecimiento del talento humano y eso se refleja en las realidades de la mayoría de organizaciones administradas por el estado peruano dada la situación de no poder cumplir los planes propuestos en su planificación en un periodo categórico no logran llegar a cumplir en su totalidad de un 100%, para que ello suceda se necesita que todas las organizaciones públicas en el estado pueda contar con un buen clima laboral que se articule a una correcta gestión administrativa el cual permitirá poder fortalecer las habilidades de los trabajadores y a si mismo fortalecer el compromiso para el logro de los objetivos de las organizaciones.

(Perez,2010); el presente autor indica que todas las instituciones públicas o privadas deben de contar con un clima laboral favorable, por lo consiguiente se identifica que si existe un buen clima en el trabajo todos los colaboradores se podrán desempeñar de mejor manera y con la calidad de aportación de nuevas sinergias e ideas a la organización logrando la diferenciación entre los demás colaboradores por el mismo hecho que despertaran habilidades innatas gracias a un buen clima laboral.

En las instituciones públicas en el Perú la gestión administrativa eficiente conjuntamente con un buen clima laboral son necesidades que buscan para poder generar efectividad en su entorno y poder conseguir resultados positivos para la organización.

En el Perú , los funcionarios públicos constantemente son involucrados en comentarios por parte de la población en temas sobre la poca capacidad de su trabajo, por la poca capacidad de gasto, por la poca capacidad de gestión con el propio estado, comentarios de actos de corrupción, quedando el nombre de los funcionarios públicos por los suelos por su trabajo poco eficaz, por lo mismo se debe indicar que las herramientas que cuentan las entidades que pertenecen al estado se encuentran en estados regulares y malos, ya que no hay nuevas herramientas tecnológicas que permitan una mejora en el trabajo y por lo mismo en su mayoría no encuentran los trabajadores adecuados y calificados para poder hacer uso de nuevas metodologías y estrategias para obtener mejores resultados en algún periodo específico.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020?

1.2.2 Problema específico.

- ¿Qué relación existe entre la planificación y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020?

- ¿Qué relación existe entre la organización y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020?

- ¿Qué relación existe entre la dirección y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020?

- ¿Qué relación existe entre el control y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.2 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar la relación existe entre la planificación y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

- Determinar la relación existe entre la organización y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

- Determinar la relación existe entre la dirección y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

- Determinar la relación existe entre el control y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Justificación Teórica:

En América Latina se ve reflejado este grado de investigaciones sobre la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral, viendo la importancia que implica a ello el saber la relación que tienen en las instituciones y así mismo poder tomar medidas preventivas y colaborativas para una mejora constante de las instituciones y trabajadores, al mismo nivel que por el presente se evidencia la poca investigación de este tema en el área de los hospitales a nivel nacional, es por ello que se decide investigar en el área de hospitales en el distrito de Lima, teniendo como objetivo de estudio principal a los trabajadores y colaboradores del área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé.

Justificación Práctica:

Respecto a la realidad se constituyen resultados bastante reales que lograrán ser de bastante apoyo para el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé por lo que tendrán información debidamente procesada con resultados estadísticos evidenciando el comportamiento de todos sus trabajadores que desempeñan funciones en el departamento de emergencia, de esa manera el Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé contribuirá a

su mejora continua para el mejoramiento de las actitudes, aptitudes y clima laboral en todos sus trabajadores y colaboradores.

Justificación Metodológica:

Se busca obtener valiosos resultados respecto a la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores y colaboradores del área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, para lo cual fue necesario la utilización de técnicas e instrumentos que garanticen el proceso correcto de acumulación de datos confiables e interpretables de la gestión administrativa y de las dimensiones de la variable clima laboral que se recolecto de todo el personal que labora en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé.

Justificación Social:

Es necesario para todo el personal y área usuaria poder aclarar respecto a la gestión administrativa y el clima laboral sus resultados , será un aprendizaje de mejora continua de los colaboradores que trabajan en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé.

1.5 Variables

➤ V1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Dimensiones:

- ✓ Planeación
- ✓ Organización
- ✓ Dirección
- ✓ Control

➤ V2: CLIMA LABORAL

Dimensiones:

- ✓ Autorrealización
- ✓ Involucramiento laboral
- ✓ Supervisión
- ✓ Comunicación

1.5.1 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de Variables

VARIABLE	TEORIA DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	(Perez,1982); Son las acciones cuales determina la junta directiva para su cumplimiento como parte de los procesos administrativos	Planeación	• Diagnostico, misión, objetivos, políticas y estructura organizacional.	Cuestionario	Ordinal Escala de Likert
		Organización	• Coordinación, descripción de funciones, motivación y liderazgo.	Cuestionario	
		Dirección	• Comunicación, integración, supervisión y establecimiento de estándares.	Cuestionario	
		Control	• Medición, corrección y toma de decisiones.	Cuestionario	
CLIMA LABORAL	(Carrillo,2017); para poder medir el clima laboral se tendrá que tener en cuenta el comportamiento individual y grupal de los trabajadores y para ello necesita de cuatro dimensiones.	Autorrealización	• Interés por el éxito persona	Cuestionario	Ordinal Escala de Likert
		Involucramiento laboral	• Compromiso de éxito, asegurar el logro en el trabajo	Cuestionario	
		Supervisión	• Evaluación del personal, cumplimiento de normas y reglamentos.	Cuestionario	
		Comunicación	• Acceso siempre a la información, canales siempre abiertos para afrontar obstáculos.	Cuestionario	

Fuente: Elaboración propia

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general.

H₁ Existe una relación significativa la gestión administrativa y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

H₀ No existe una relación significativa la gestión administrativa y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

1.6.2. Hipótesis específica.

- HE₁ Existe relación significativa entre la planificación y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

- HE₂ Existe relación significativa entre la organización y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

- HE₃ Existe relación significativa entre la dirección y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

- HE₄ Existe relación significativa entre el control y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

(Montoya,2014); Se considera como antecedente internacional el título “ Gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral de la empresa de metales de la ciudad de abato, tomando como punto de inicio el país sudamericano de Ecuador, para ello la investigación se utilizaron los instrumentos de cuestionarios por medio de encuestas debidamente estructuradas, siendo una investigación descriptiva correlacional, llegando a las siguientes conclusiones que la empresa de metales no cuenta con un correcto modelo de gestión administrativa a lo que para mejorar necesita implementar nuevas herramientas administrativas, de esta manera se precisa contar con una correcta intervención de el control interno para poder realizar evaluaciones constantes que permita de esta manera determinar con eficiencia como se desempeña el personal de la empresa.

(Garcia,2015); Se considera como antecedente internacional el título “ El clima laboral en los trabajadores de área administrativa del hospital regional Cobán, desarrollada la investigación en el país de Guatemala, fue una investigación descriptiva de un modelo no experimental llegando a las siguientes conclusiones, afirmar que el clima laboral de su área administrativa es correcto y satisfactorio, rescatando una constante manera de buena comunicación y relación entre todos los trabajadores, lo mismo que garantiza un fortalecimiento por su comunicación ascendente entre todos los trabajadores, por parte de los trabajadores exigen mejoras en el turno monetario remunerativo, con ello podrían tener mejoras en su desarrollo personal para gozar de igualdad de oportunidades entre su entorno laboral.

(Zans, 2017), Se considera como antecedente internacional el título “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño profesional de los administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, cuya investigación fue de diseño descriptivo en la cual se aplico distintos instrumentos como cuestionarios encuestas llegando a las siguientes conclusiones, el clima organizacional que se observa en los resultados de la investigación son optimos, por lo mismo que se practica habilidades como el liderazgo, en cuanto al desempeño profesional o laboral se observa un rendimiento bajo puesto que las decisiones que se toman se hacen de manera individual y de manera empirica ya que son bajos los niveles de capacitaciones que ofrece la universidad que fue materia de investigación, a mayor clima

organizacional se tiende a mejorar de manera positiva el desempeño laboral por lo mismo trabajar en un ambiente grato benefician a los trabajadores a desempeñar mejor sus funciones conjuntamente o de manera individual dependiendo como es que se programen las actividades.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

(Moran,2018); Se considera como antecedente nacional el título “Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores de la Morgue central Lima del instituto de Medicina Legal del Perú, para esta investigación se propuso relacionar las variables de gestión administrativa y la del clima laboral de los trabajadores de la Morgue central Lima del instituto de Medicina Legal, para la presente investigación se aplicó el método hipotético deductivo siendo el mismo un diseño no experimental correlacional donde se llegó a las siguientes conclusiones; que de manera general la gestión administrativa si se relaciona de manera alta con el clima laboral de los trabajadores de la Morgue central Lima del instituto de Medicina Legal considerando el índice de la correlacionalidad de 0.787 que en regla indica que si efectivamente existe un coeficiente alto entre ambas variables.

(Alván, 2018); Se considera como antecedente nacional el título “ La gestión administrativa y el clima laboral de las instituciones educativas en bellavista, callao” para esta investigación se propuso relacionar las variables de gestion administrativa y la del clima laboral en las instituciones educativas en bellavista, se aplico el método hipotético deductivo siendo el mismo un diseño no experimental correlacional donde se llego a las siguientes conclusiones; se puede apreciar evidencias que afirman que si existe una relación entre La gestión administrativa y el clima laboral de las instituciones educativas en bellavista considerando el indice de la correlacionalidad de 0.842 que en regla indica que si efectivamente existe un coeficiente alto entre ambas variables.

(Gutierrez,2017); Se considera como antecedente nacional el título “.Gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la empresa de Inversiones INKAVE en san juan de lurigancho, lima en el año 2017”, para esta investigación se propuso relacionar las variables de gestion administrativa y la del clima laboral en los trabajadores de la empresa de Inversiones INKAVE en san juan de lurigancho, lima, se aplico el método hipotético deductivo siendo el mismo un diseño no experimental correlacional donde se llego a las siguientes conclusiones; se puede apreciar evidencias que afirman que si existe una relación entre La gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la empresa de Inversiones INKAVE, considerando el indice de la

correlacionalidad de 0.572 que en regla indica que si efectivamente existe un coeficiente moderado entre ambas variables.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Gestión administrativa.

La practica de la administración viene desarrollandose desde tiempos muy remotos, de una manera inherente, por ejemplo podemos decir que en las antiguas civilizaciones gracias a la administración lograron consolidarse en el mundo por su cultura, ejes de negocios y jerarquias a respetar como lo son Grecia, Roma, la administración evoluciono en el transcurrir del tiempo hasta pasar por la administración científica hasta la actualidad que la administración es vista como una disciplina y ciencia social con grandes terminologias a estudiar por su gran cantidad de conocimiento que conlleva.

(Calix,2011); el autor indica que la gestión administrativa ya se venia dando desde la antigüedad y que los pirncipales filósofos de la epoca como lo fueron Aristoteles, Socrates y Platón con su conocimiento realizaron aportes puntuales sobre la gestion administrativa, por lo que la administración son productos del contexto histórico quiere decir que la evolución de la gestion administrativa se

debioa las relaciones en los momentos que diferentes personajes intervinieron en la historia.

(Ramirez, 2002); consecuentemente en la evolución de la historia se puede apreciar la gran contribución que realizaron a la administración Henry Fayol y Frederick Taylor considerados como los padres de la administración por lo que sus modelos fueron aplicados por diferentes personas logrando el éxito y expansión mundial en el rubro de negocio que implantaban en una sociedad gracias a estos modelos de Henry Fayol y Frederick Taylor, se puede especificar que a partir de estos dos padres de la administración evoluciono la administracion y por consecuencia se vino tomando forma el termino de gestion administrativa por lo mismo que ya se venian desarrollando fases y etapas que permitia saber el cumplimiento de cada función de la organización con su personal y trabajadores.

(Perez, 1982); Mediante sus estudios realizados constantemente a la administración indica que la gestión administrativa es el conjunto de acciones que se orientan específicamente a lograr los objetivos de una organización, si se cumplen todos los procesos con una correcta aplicación como lo son el de poder planear, organizar, dirigir y saber controlar.

(Anzola y Sérvulo, 2002); indica que los conceptos al siglo XXI de la gestión administrativa son muy variantes para el poder lograr los objetivos que se proponen como organización, mencionando que la gestión administrativa debe de consistir en orientar todas sus actividades que esten cordinadas con todo el equipo de trabajo para su correcta funcionabilidad , el trabajo en equipo permitira alcanzar los objetivos y metas de la empresa sin nigung inconveniente siempre y cuando el equipo de trabajo tenga como consigna sus labores escenciales y especificas y poder planear, organizar, dirigir y controlar.

(Louffat,2013); la gestión administrativa debe de estar constituida siempre por elementos básicos y necesarios que le permita poder desarrollar un tipo de admiistración orientada al capital humano quiere decir un correcto control por sobre todos sus colaboradores es vital e importante identificar que se tiene que planear, organizar, dirigir y controlar.

La finalidad de la gestión administrativa es la de poder emplear los recursos que tenga disponible en un momento determinado, sean estos abundantes o escasos pero la finalidad es poder alcanzar esos objetivos con lo que se pueda tener en ese preciso momento, para elo se tiene que saber planear, organizar, dirigir y controlar.

La Gestión administrativa tiene como consecuencia saber lograr que todas las actividades y funciones se desarrollen de la mejor manera posible, sabiendo utilizar los recursos disponibles para lograr el cumplimiento de los objetivos y metas que pretenda alcanzar la organización, especificando el tipo de recursos que utiliza la gestión administrativa son recursos de capital humano, financieros, materiales, logísticos y demás recursos que pueda contar la organización; todo ello se realiza por un conjunto de actividades que se ejecutan a través del proceso administrativo que consiste en planear, organizar, dirigir y controlar.

Un incremento de la productividad es un problema que todas las organizaciones combaten día a día por lo mismo la finalidad de la creación de una organización o empresas es generar ingresos que permita hacerlas sostenibles en el tiempo, ocuparse de aspectos económicos sociales y sostenibles son uno de los principales objetivos estratégicos que cuentan todas las organizaciones por lo mismo que son responsabilidades que tienen que cumplir para poder lograr lo que se proponen en un determinado periodo.

(Barrenechea, 2018); el presente autor concluye que la gestión administrativa es todo lo que necesita una organización porque de manera directa e indirecta para lograr sus objetivos trazados necesita de una buena administración, por lo mismo en una organización existe una buena administración de manera directa aumenta la productividad, el desarrollo se logra por una eficiente técnica administrativa, la administración ayuda a todas las organizaciones a competir por un alto índice de éxito en el mercado que se ve reflejado en el posicionamiento que puedan conseguir en lo largo del tiempo.

2.2.1.1 Dimensiones de la gestión administrativa

(Soria,2013); Indica que las dimensiones de la gestión administrativa empiezan por un correcto diseño organizacional que contenga estructuras firmes para alcanzar los objetivos en un periodo establecido, estructuralmente hablando la organización debe de considerar la especialización, formalización, profesionalismo, jerarquías; y si hablamos del entorno solo organizativo debe considerar la tecnología, estrategias, cultura organizacional, entorno.

(Corvo,2018); indica sobre los procesos de la gestión administrativa que se si se llevan de manera correcta los desempeños se dan de manera efectiva, cabe indicar que los procesos que indica el autor son los que permiten llegar al éxito a la organización cuales son el saber planear, organizar, dirigir y controlar.

(Gómez,2007); Indica que las dimensiones que generar ingresos y posición en el tiempo para todas las organizaciones y que siempre deben de priorizar son las de planear, organizar, dirigir,controlar, comunicación, liderazgo y motivación.

(Chiavenato, 2009); indica que el saber planear, organizar, dirigir y controlar son parte esencial del proceso adminsitrativo, si fuera el caso que se toman por separado se las denomina como funciones administrativas porque se desarrollaran de forma independiente, pero cuando se toman de manera conjunta como un enfoque global para el cumplimiento de los planes diseñados, se le denomina como el proceso administrativo.

(Perez,1982); sostiene que las dimensiones q,ue generar ingresos y posición en el tiempo para todas las organizaciones y que siempre deben de priorizar son las de planear, organizar, dirigir y controlar.

En la presente investigación se tomaran en cuenta las siguientes dimensiones propuestas por Perez las cuales son aplicables para el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé las cuales son cuatro y las dividimos de la siguiente manera:

a) Planeamiento:

Es experimentar con la empresa una mirada a futuro, y en ese futuro poder diseñar e identificar próximas actividades como planes, proyectos, programas con sus debidos presupuestos, a lo cual en el proceso de planeamiento podemos identificar las siguientes interrogantes como ¿Qué podemos hacer?, ¿Cómo lo podemos hacer?, ¿Cuándo lo podemos hacer?, ¿Cuánto podemos hacer?, ¿Con quienes podemos realizarlo?, el responder cada una de estas preguntas hace posible que se pueda hacer un buen planeamiento organizacional.

b) Organización:

Son las estructuras y las relaciones que deben de haber entre todas las funciones, actividades, niveles y materiales en la organización con el unico fin de poder

llegar a alcanzar eficiencia en el contexto de los objetivos establecidos a continuación visualizaremos los elementos y tipos de organización:

- Elementos de la organización:
 - Sistematización
 - Estructura

- Tipos de organización
 - Lineales
 - Formales
 - Funcionales
 - Por procesos.

c) Dirección:

Es la manera y forma que se puede influir a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo de la organización, con el objetivo de fomentar el buen animo para poder cumplir con el logro de los objetivos y metas trazadas por la organización, para ello se aplica la comunicación interpersonal para despertar el liderazgo, la motivación,

el saber dirigir e influir, esto permitirá la desconcertación y segregación de funciones con la única finalidad de lograr los objetivos y metas propuestos.

d) Control:

Es la medición y evaluación de los desempeños laborales ya sean estos que se lleven a cabo de manera individual o de manera grupal, estas evaluaciones tendrán el eje de intervención al cumplimiento de los planes y programas establecidos, que todos los trabajadores estén trabajando de acuerdo a lo planeado, para ello se monitorea, evalúa, verifica y se orienta, los procesos de control comprenden tres aspectos muy importantes como lo son:

- Implantar los criterios
- Medición del desempeño asentado en criterios
- Corrección de las diferenciaciones respecto a razonamientos.

2.2.2 Clima laboral

(Carrillo,2017); el presente autor definió el clima laboral como los valores organizacionales para el cumplimiento de diversas actividades laborales con su respectivo compromiso y dedicación, el éxito de una organización radica en la en que los colaboradores se sientan identificados y comprometidos con la empresa y de esa manera puedan desempeñar sus funciones de una manera más eficiente sin necesidad de sentirse presionados.

(Rodriguez,1999); el clima laboral nace como una materia de estudio a partir de la década de los sesenta conjuntamente con la cultura organizacional y desarrollo organizacional a lo cual las organizaciones deciden someterse a estudiar estos temas para su propia mejora institucional y con ello afianzarse positivamente en el tiempo por el desempeño.

(Sandoval,2004); indica que el clima laboral es el ambiente de trabajo percibido por los trabajadores de una determinada organización, a lo cual incluye factores importantes para poder lograr un buen clima laboral como lo son habilidades para ejercer el liderazgo, motivación, esquemas correctos de comunicación interpersonal e intrapersonal, recompensas, ello permite que los trabajadores reaccionen de manera positiva al trabajo y nuevas metodologías a someterse por el bien de la organización.

(Pérez, 2007); las organizaciones tienen metodologías para poder sobrellevar sus dificultades que la consideran como actitudes y costumbres que se van por diferentes direcciones, los cuales en un tiempo generan ciertos tipos de problemas que claramente inciden en la armonía laboral.

Por eso mismo el clima laboral cuando se da en un grupo grande de personal o trabajadores en la convivencia se van separando las jerarquías como son los altos directivos y los trabajadores, en lo cual existen diversas maneras de comunicarse y tratos exclusivos como son los siguientes que se detallan a continuación:

- Alta gerencia a alta gerencia.
- De alta gerencia a empleado.
- De empleado a alta gerencia.
- De empleado a empleado.

Cuando se producen estos encuentros y los niveles de comunicación adecuados permitirá que la convivencia de los trabajadores sea de manera positiva, por ello la comunicación interpersonal e intrapersonal tornan ambientes de confianza entre todos los niveles de la organización ya que no se verán brechas en los puestos laborales puesto que todos llevan un correcto

medio de comunicación que hace que la empresa genere lazos fuertes entre su personal.

El clima laboral son acuerdos voluntarios que se consiguen entre todos los miembros de la organización, para poder llevar una comunicación fluida dejando de lado los niveles jerárquicos y haciendo que los objetivos se realicen sin ningún tipo de presión por la alta dirección, no basta solo con la comunicación por lo mismo el compromiso de todo el equipo tiene que ser constante practicando de manera correcta las políticas de la organización, valores de la organización y demás cosas que sean pertenecientes a la organización.

El clima laboral también son consideradas percepciones que cuenta el colaborador frente a su ambiente laboral, muchas veces el trato que se brinda en la organización puede jugar en contra al cumplimiento de los objetivos de la organización. Para poder dar un diagnóstico sobre el clima laboral de la organización hay que tener bien definido las dimensiones que se puedan dar en la empresa u organización en todo su personal, si se identifican de manera correcta los resultados para mejorar serán efectivos.

2.2.2.1 Dimensiones del clima laboral.

(Prichard y Karasick, 1973); el autor determina que existen 11 dimensiones para el clima laboral que garantizan el éxito de una organización si tienden a cumplirse de manera correcta las cuales son:

- Dimensión 1: autonomía

Es la libertad que tiene el colaborador al emitir un comentario a un problema para la toma de decisiones dentro de la organización y buscar posibles soluciones en conjunto.

- Dimensión 2: Conflictos y cooperación

Se ve al trabajador con constante apoyo por parte de los demás, trabajando en equipo, apoyando en actividades, temas de procesos laborales, materiales y demás que el trabajador se sienta respaldado por todo el equipo de la organización.

- Dimensión 3: Relaciones sociales

El trabajador evalúa el tema de compañerismo que se tiene en el ambiente de trabajo y otras ocasiones que permitan crear situaciones que puedan permitir relacionarse.

- Dimensión 4: Estructura

El trabajador deberá cumplir de una manera óptima las orientaciones y políticas de la organización para que pueda cumplir con sus actividades diarias sin ningún inconveniente.

- Dimensión 5: Remuneración

El trabajador siempre estará animoso en sus actividades laborales si la empresa demuestra que por mejores rendimientos mejores son las retribuciones salariales.

- Dimensión 6: Rendimiento

El trabajador demostrara su real rendimiento cuando este conforme con el ambiente laboral y la remuneración que percibe.

- Dimensión 7: Motivación

El trabajador cuando vea el reconocimiento de la empresa y la posibilidad de crecer dentro de ella realizara sus actividades con el fin de alcanzar los objetivos personales trazados.

- Dimensión 8: Estatus

Es el organigrama o campo jerárquico que define los puestos y niveles que se encuentran todos los trabajadores en la organización.

- Dimensión 9: Flexibilidad e innovación

El trabajador es más libre en la organización donde se le permite utilizar su creatividad para poder realizar nuevos procesos y así mismo la mejora continua en la organización.

- Dimensión 10: Centralización toma de decisiones

Los niveles jerárquicos son importantes en esta dimensión por que las tomas de decisiones son de gran importancia para las organizaciones.

- Dimensión 11: Apoyo

El apoyo de todo el equipo institucional para cumplir con las organizaciones como directivos, trabajadores.

(Carrillo,2017); clasifica el clima laboral en 5 dimensiones de las cuales se detallan a continuación:

- Dimensión 1 autorrealización:

Son las oportunidades que son recibidas por parte de la empresa para todos los trabajadores para que así logren su desarrollo personal y a si mismo poder lograr los objetivos y metas mediante acciones personales y grupales.

- Dimensión 2 involucramiento laboral:

Ser parte de la organización es muy importante ya que complementas los valores y compromisos de la empresa con uno mismo y pueda facilitar el crecimiento profesional para los trabajadores.

- Dimensión 3 supervisión:

La supervisión es muy importante porque permite verificar los avances y objetividad del personal con la empresa, una persona es responsable cuando cumple sus labores y realiza sus actividades de manera eficiente.

- Dimensión 4 Comunicación:

La fluidez, claridad y celeridad caracterizan a la comunicación, quiere decir si todos los trabajadores cuentan con estas habilidades será muy fácil que las organizaciones tengan buen clima laboral.

- Dimensión 5 Condiciones laborales:

La infraestructura y tecnología de las organizaciones deben de estar en la vanguardia para un mejor desempeño de los trabajadores, a lo que las escalas remunerativas deberán ser justas de acuerdo a los puestos que se desempeñen en la organización.

2.3 Marco Conceptual

1. Autonomía:

Consiste en la propia ejecución de actos que tiene el colaborador al emitir una acción desde la iniciativa de su conocimiento dentro de la organización y buscar posibles soluciones en conjunto.

2. Conflictos y cooperación:

Se ve al trabajador con constante apoyo por parte de los demás, trabajando en equipo, apoyando en actividades, temas de procesos laborales, materiales y demás que el trabajador se sienta respaldado por todo el equipo de la organización.

3. Estatus.

Es el organigrama o campo jerárquico que define los puestos y niveles que se encuentran todos los trabajadores en la organización.

4. Estructura.

El trabajador deberá cumplir de una manera óptima las orientaciones y políticas de la organización para que pueda cumplir con sus actividades diarias sin ningún inconveniente.

5. Flexibilidad e innovación:

El trabajador es más libre en la organización donde se le permite utilizar su creatividad para poder realizar nuevos procesos y así mismo la mejora continua en la organización.

.

6. Motivación:

El trabajador cuando vea el reconocimiento de la empresa y la posibilidad de crecer dentro de ella realizara sus actividades con el fin de alcanzar los objetivos personales trazados.

7. Relaciones sociales:

El trabajador evalúa el tema de compañerismo que se tiene en el ambiente de trabajo y otras ocasiones que permitan crear situaciones que puedan permitir relacionarse.

.

8. Remuneración.

El trabajador siempre estará animoso en sus actividades laborales si la empresa demuestra que por mejores rendimientos mejores son las retribuciones salariales.

9. Rendimiento:

El trabajador demostrara su real rendimiento cuando este conforme con el ambiente laboral y la remuneración que percibe.

CAPITULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

(Hernandez,2014); El esquema que presenta dicha indagación permite aclarar el uso del tipo aplicativo básico, el cual considera aclarar la parte teórica de la gestión administrativa y el clima laboral para su mejor desarrollo.

3.2. Diseño de investigación

(Hernandez,2014); desarrolla en cuanto al diseño y por contexto de variables investigativas adopta un diseño no experimental, atribuyendo un nivel correlación descriptivo, y por la visualización de los instrumentos se usara con corte transversal debido a la sola aplicación sugerida.

3.3. Población y muestra

Debido a la obtención de información confiable se decide tomar para esta aplicación la totalidad de 85 profesionales del área de estudio para la recopilación de información.

Tabla 2
Hospital San Bartolomé.

<i>EDAD</i>	<i>REGION</i>	<i>P. ADMIN</i>
<i>18- 75</i>	<i>Lima</i>	<i>85</i>
	<i>total</i>	<i>85</i>

Desarrollado por el tesista.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la ejecución de los resultados es inevitable contar con técnicas e instrumentos de aplicación, como se hace mención en la operacionalización de las variables se necesita aplicar encuestas con preguntas que se van a medir por niveles y obtener datos confiables por cada variable de la investigación para lo que se necesita ser aplicada a cada uno de los 85 profesionales participantes de la investigación.

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Los software y programas de escritorio en ordenadores facilita el procesamiento de toda la información para lo cual será necesario la aplicación de hojas de texto y hojas de cálculo que se obtendrán por medio del Microsoft Office y en su posterioridad el programa estadístico SPSS V 26 que sirve para la muestra de los resultados y posterior muestra de las afirmaciones o negaciones a base de las hipótesis.

CAPITULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

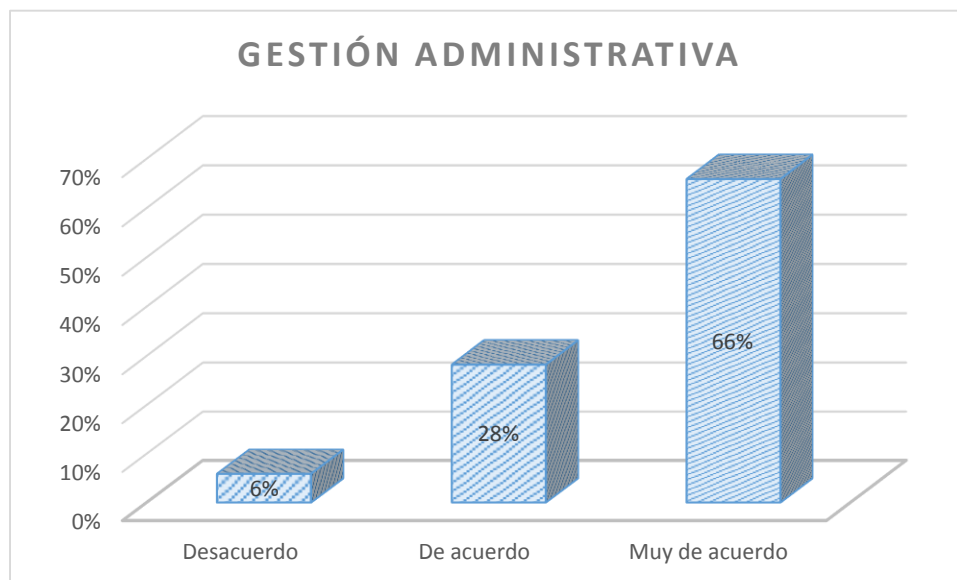
4.1. Presentación de resultados por variable y dimensiones

Tabla 3
gestión administrativa

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Desacuerdo	5	6%	6%	6%
	De acuerdo	24	28%	28%	34%
	Muy de acuerdo	56	66%	66%	100%
	total	85	100.00%	100.00%	

Desarrollado por el tesista.

Gráfico 1
gestión administrativa



Desarrollado por el tesista.

Interpretación

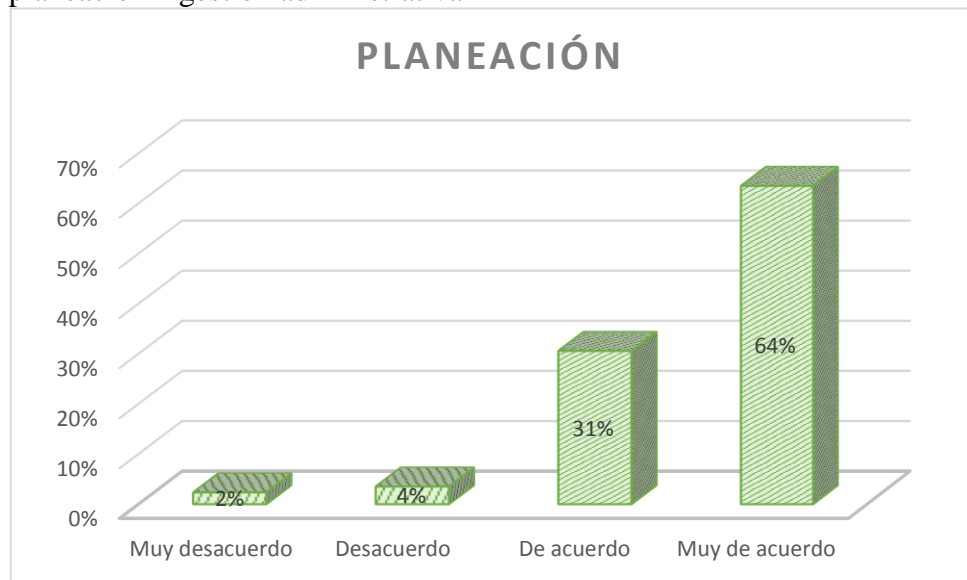
De la ejecución a los 85 administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé se observa en la tabla 3 y gráfico 1 que el 6% se encuentran en desacuerdo, el 28% se encuentran de acuerdo, el 66% se encuentran muy de acuerdo todo ello referente a la variable de la gestión administrativa en los administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé.

Tabla 4
planeación – gestión administrativa

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	2	2%	2%	2%
Desacuerdo	3	4%	4%	6%
validos De acuerdo	26	31%	31%	36%
Muy de acuerdo	54	64%	64%	100%
total	85	100.00%	100.00%	

Desarrollado por el tesista.

Gráfico 2
planeación – gestión administrativa



Desarrollado por el tesista.

Interpretación

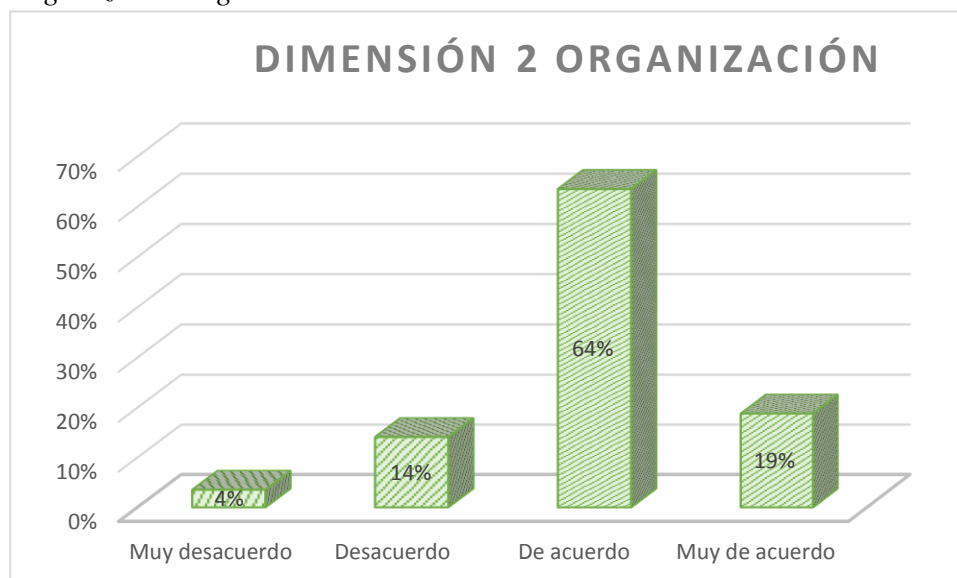
De la ejecución a los 85 administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé se observa en la tabla 4 y gráfico 2 que el 2% se encuentran muy desacuerdo, el 4% se encuentran en desacuerdo, el 31% se encuentran de acuerdo, el 64% se encuentran muy de acuerdo todo ello referente a la dimensión 1 planeación de la variable de la gestión administrativa en los administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé.

Tabla 5
organización – gestión administrativa

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
	Muy desacuerdo	3	4%	4%	4%
	Desacuerdo	12	14%	14%	18%
validos	De acuerdo	54	64%	64%	81%
	Muy de acuerdo	16	19%	19%	100%
	total	85	100.00%	100.00%	

Desarrollado por el tesista.

Gráfico 3
organización – gestión administrativa



Desarrollado por el tesista.

Interpretación

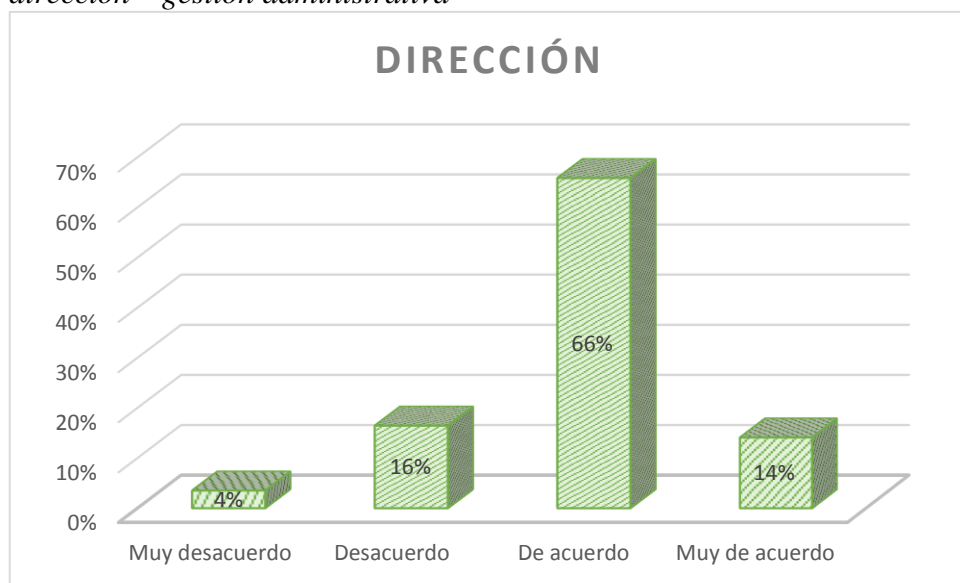
De la ejecución a los 85 administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé se observa en la tabla 5 y gráfico 3 que el 4% se encuentran muy desacuerdo, el 14% se encuentran en desacuerdo, el 64% se encuentran de acuerdo, el 19% se encuentran muy de acuerdo todo ello referente a la dimensión 2 organización de la variable de la gestión administrativa en los administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé.

Tabla 6
 dirección – gestión administrativa

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	3	4%	4%	4%
Desacuerdo	14	16%	16%	20%
validos De acuerdo	56	66%	66%	86%
Muy de acuerdo	12	14%	14%	100%
total	85	100.00%	100.00%	

Desarrollado por el tesista.

Gráfico 4
 dirección – gestión administrativa



Desarrollado por el tesista.

Interpretación

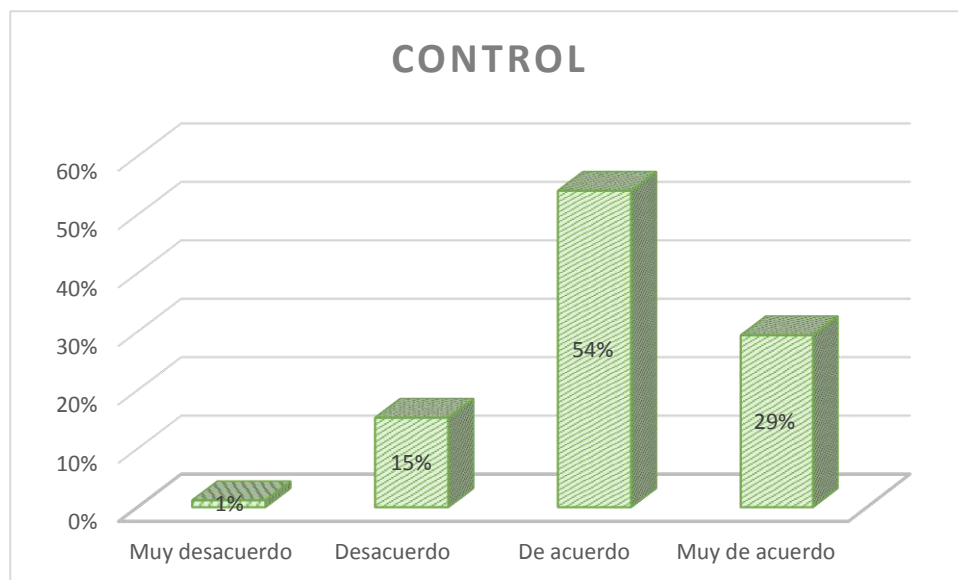
De la ejecución a los 85 administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé se observa en la tabla 6 y gráfico 4 que el 4% se encuentran muy desacuerdo, el 16% se encuentran en desacuerdo, el 66% se encuentran de acuerdo, el 14% se encuentran muy de acuerdo todo ello referente a la dimensión 3 dirección de la variable de la gestión administrativa en los administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé.

Tabla 7
control – gestión administrativa

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	1	1%	1%	1%
Desacuerdo	13	15%	15%	16%
validos De acuerdo	46	54%	54%	71%
Muy de acuerdo	25	29%	29%	100%
total	85	100.00%	100.00%	

Desarrollado por el tesista.

*Gráfico 5
control – gestión administrativa*



Desarrollado por el tesista.

Interpretación

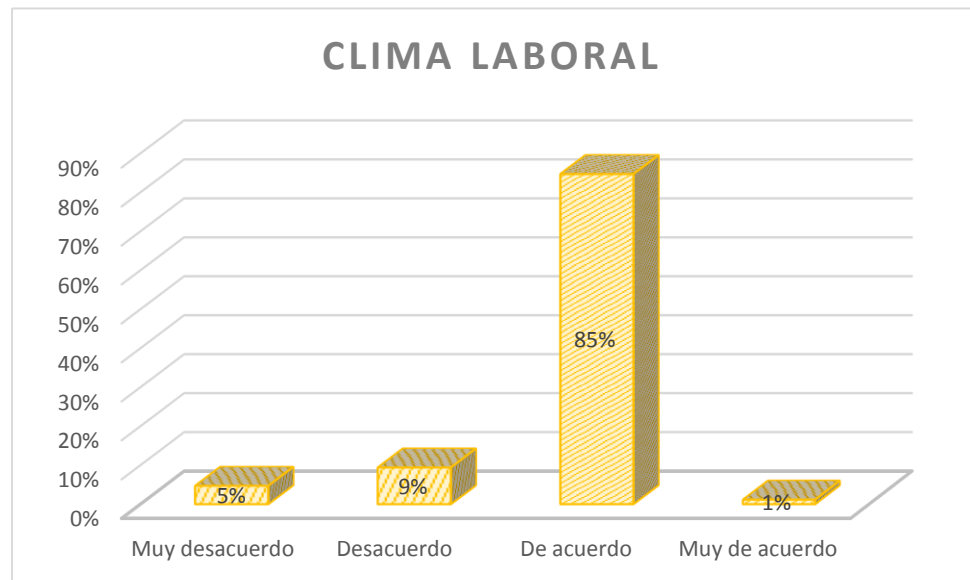
De la ejecución a los 85 administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé se observa en la tabla 7 y gráfico 5 que el 1% se encuentran muy desacuerdo, el 15% se encuentran en desacuerdo, el 54% se encuentran de acuerdo, el 29% se encuentran muy de acuerdo todo ello referente a la dimensión 4 control de la variable de la gestión administrativa en los administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé.

Tabla 8
 clima laboral

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	4	5%	5%	5%
Desacuerdo	8	9%	9%	14%
validos De acuerdo	72	85%	85%	99%
Muy de acuerdo	1	1%	1%	100%
total	85	100.00%	100.00%	

Desarrollado por el tesista.

Gráfico 6
 clima laboral



Desarrollado por el tesista.

Interpretación

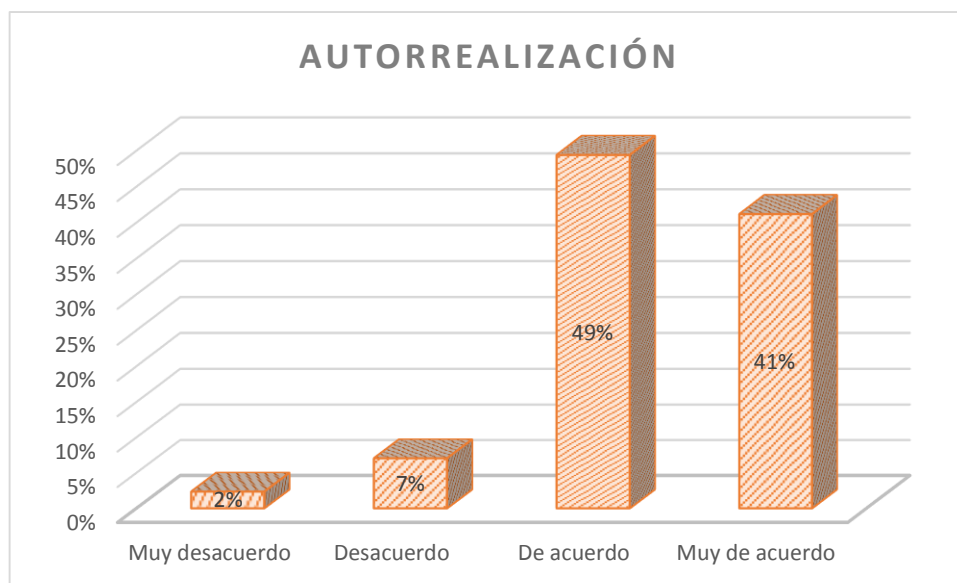
De la ejecución a los 85 administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé se observa en la tabla 8 y gráfico 6 que el 5% se encuentran muy desacuerdo, el 9% se encuentran en desacuerdo, el 85% se encuentran de acuerdo, el 1% se encuentran muy de acuerdo todo ello referente a la variable de clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé.

Tabla 9
autorrealización – clima laboral

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	2	2%	2%	2%
Desacuerdo	6	7%	7%	9%
validos De acuerdo	42	49%	49%	59%
Muy de acuerdo	35	41%	41%	100%
total	85	100.00%	100.00%	

Desarrollado por el tesista.

*Gráfico 7
autorrealización – clima laboral*



Desarrollado por el tesista..

Interpretación

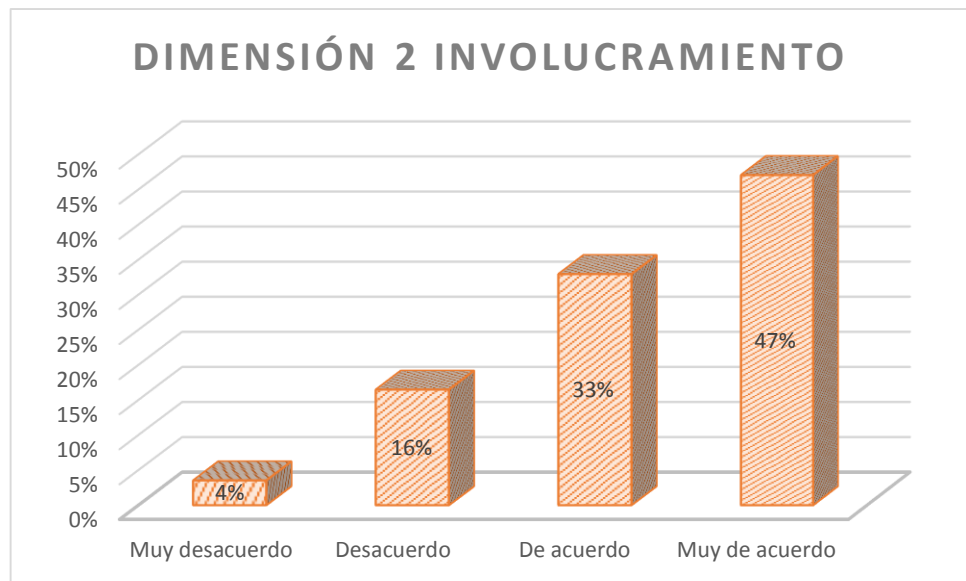
De la ejecución a los 85 administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé se observa en la tabla 9 y gráfico 7 que el 2% se encuentran muy desacuerdo, el 7% se encuentran en desacuerdo, el 49% se encuentran de acuerdo, el 41% se encuentran muy de acuerdo todo ello referente a la dimensión 1 autorrealización de la variable clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé.

Tabla 10
involucramiento – clima laboral

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	3	4%	4%	4%
Desacuerdo	14	16%	16%	20%
validos De acuerdo	28	33%	33%	53%
Muy de acuerdo	40	47%	47%	100%
total	85	100.00%	100.00%	

Desarrollado por el tesista.

Gráfico 8
involucramiento – clima laboral



Desarrollado por el tesista..

Interpretación

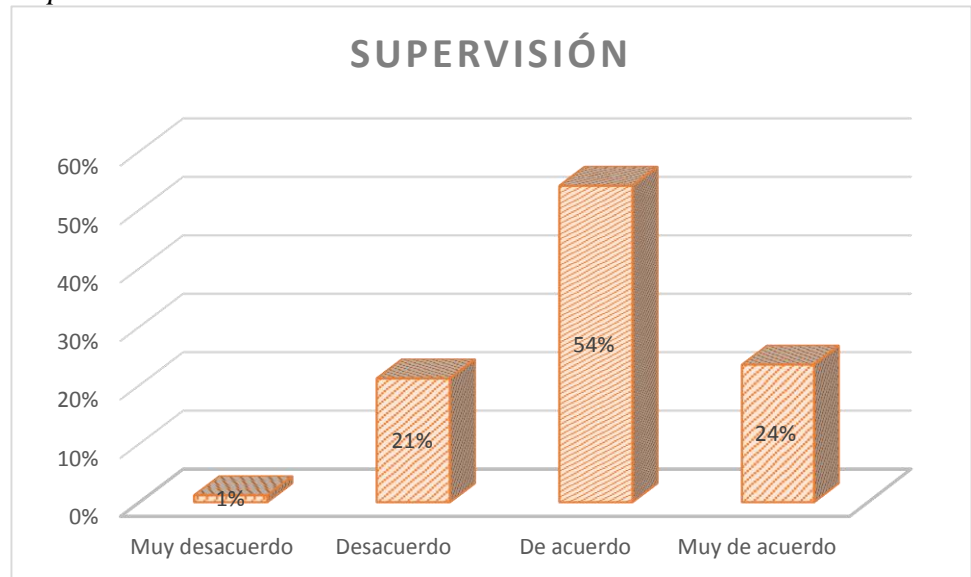
De la ejecución a los 85 administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé se observa en la tabla 10 y gráfico 8 que el 4% se encuentran muy desacuerdo, el 16% se encuentran en desacuerdo, el 33% se encuentran de acuerdo, el 47% se encuentran muy de acuerdo todo ello referente a la dimensión 2 involucramiento de la variable clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé.

Tabla 11
supervisión – clima laboral

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	1	1%	1%	1%
Desacuerdo	18	21%	21%	22%
validos De acuerdo	46	54%	54%	76%
Muy de acuerdo	20	24%	24%	100%
total	85	100.00%	100.00%	

Desarrollado por el tesista.

*Gráfico 9
supervisión – clima laboral*



Desarrollado por el tesista.

Interpretación

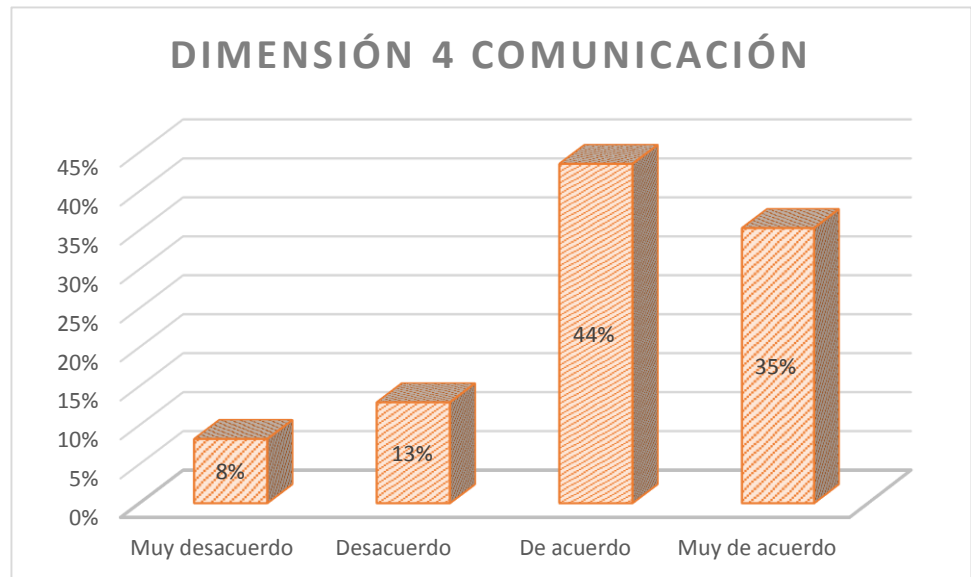
De la ejecución a los 85 administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé se observa en la tabla 11 y gráfico 9 que el 1% se encuentran muy desacuerdo, el 21% se encuentran en desacuerdo, el 54% se encuentran de acuerdo, el 24% se encuentran muy de acuerdo todo ello referente a la dimensión 3 supervisión de la variable clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé.

Tabla 12
comunicación – clima laboral

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	7	8%	8%	8%
Desacuerdo	11	13%	13%	21%
validos De acuerdo	37	44%	44%	65%
Muy de acuerdo	30	35%	35%	100%
total	85	100.00%	100.00%	

Desarrollado por el tesista.

Gráfico 10
Dimensión 4 comunicación – clima laboral



Desarrollado por el tesista.

Interpretación

De la ejecución a los 85 administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé se observa en la tabla 12 y gráfico 10 que el 8% se encuentran muy desacuerdo, el 13% se encuentran en desacuerdo, el 44% se encuentran de acuerdo, el 35% se encuentran muy de acuerdo todo ello referente a la dimensión 4 comunicación de la variable clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H₁ Existe una relación significativa la gestión administrativa y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.
- H₀ No existe una relación significativa la gestión administrativa y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

Con la finalidad de contar con los resultados esperados se aplicará la prueba de correlación de CHI cuadrado cuya fórmula es:

$$\chi_c^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Tabla 13
chi cuadrado gestión administrativa y clima laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	26,178°	3	.001
Razón de verosimilitud	12.225	3	.000
Asociación lineal por lineal	17.364	1	.000
N de casos válidos	85		

Desarrollado por el tesista.

Interpretación

Se puede apreciar por medio de la tabla 13 da como resultado (sig. bilateral) considerando el valor de P la cifra 0,001 concurriendo este mínimo al valor de 0.05; a lo que se desecha o ignora la que corresponde como nula y se considera como correcta a la investigación la hipótesis alterna, así que se afirma de manera confiable que, si existe una relación significativa la gestión administrativa y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

4.2.2. Hipótesis Especifica 1

- H_1 Existe relación significativa entre la planificación y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.
- H_0 No existe relación significativa entre la planificación y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

Tabla 14

chi cuadrado de la planificación y el clima laboral.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	20,284°	4	.001
Razón de verosimilitud	16.687	4	.003
Asociación lineal por lineal	9.476	1	.001
N de casos válidos	85		

Desarrollado por el tesista.

Interpretación

Se puede apreciar por medio de la tabla 14 da como resultado (sig. bilateral) considerando el valor de P la cifra 0,001 concurriendo este mínimo al valor de 0.05; a lo que se desecha o ignora la que corresponde como nula y se considera como correcta a la investigación la hipótesis alterna, así que se afirma de manera confiable que, si existe una relación significativa entre la planificación y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

4.2.3. Hipótesis Especifica 2

- H_1 Existe relación significativa entre la organización y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

- H_0 No existe relación significativa entre la organización y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

Tabla 15
chi cuadrado de organización y el clima laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	26,078°	5	.003
Razón de verosimilitud	18.732	5	.003
Asociación lineal por lineal	13.274	1	.001
N de casos válidos	85		

Desarrollado por el tesista.

Interpretación

Se puede apreciar por medio de la tabla 15 da como resultado (sig. bilateral) considerando el valor de P la cifra 0,003 concurriendo este mínimo al valor de 0.05; a lo que se desecha o ignora la que corresponde como nula y se considera como correcta a la investigación la hipótesis alterna, así que se afirma de manera confiable que, si existe una relación significativa entre la organización y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

4.2.4. Hipótesis Especifica 3

- H₁ Existe relación significativa entre la dirección y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.
- H₀ No existe relación significativa entre la dirección y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

Tabla 16
chi cuadrado de dirección y clima laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	24,114°	5	.000
Razón de verosimilitud	15.326	5	.007
Asociación lineal por lineal	9.846	1	.001
N de casos válidos	85		

Desarrollado por el tesista.

Interpretación

Se puede apreciar por medio de la tabla 16 da como resultado (sig. bilateral) considerando el valor de P la cifra 0,000 concurriendo este mínimo al valor de 0.05; a lo que se desecha o ignora la que corresponde como nula y se considera como correcta a la investigación la hipótesis alterna, así que se afirma de manera confiable que, si existe una relación significativa entre la dirección y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

4.2.5. Hipótesis Especifica 4

- H_1 Existe relación significativa entre el control y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

- H_0 No existe relación significativa entre el control y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

Tabla 17
chi cuadrado de control y el clima laboral.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	34,442°	5	.000
Razón de verosimilitud	22.008	5	.001
Asociación lineal por lineal	13.962	1	.001
N de casos válidos	85		

Desarrollado por el tesista.

Interpretación

Se puede apreciar por medio de la tabla 16 da como resultado (sig. bilateral) considerando el valor de P la cifra 0,000 concurriendo este mínimo al valor de 0.05; a lo que se desecha o ignora la que corresponde como nula y se considera como correcta a la investigación la hipótesis alterna, así que se afirma de manera confiable que, si existe una relación significativa entre la dirección y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.

4.3. Discusión de resultados

En relación a la investigación mediante las hipótesis se pudo identificar que existe un gran nivel de relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020, comparándolo con otros resultados de investigaciones similares equivale a resultados similares en cuanto a la relación de la gestión administrativa con el clima laboral en distintas organizaciones e instituciones a nivel nacional o internacional a lo que se deduce que un buen desempeño de la gestión administrativa influye de manera positiva en el clima laboral en las organizaciones..

CAPITULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe una relación significativa la gestión administrativa y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020.; se concluye ello porque en el resultado de la aplicación de chi cuadrado se diagnostica que existe una relación positiva significativa.

- Existe relación significativa entre la planificación y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020, se concluye ello porque en el resultado de la aplicación de chi cuadrado se diagnostica que existe una relación positiva significativa.

- Existe relación significativa entre la organización y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020, se concluye ello porque en el resultado de la aplicación de chi cuadrado se diagnostica que existe una relación positiva significativa.

- Existe relación significativa entre la dirección y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020, se concluye ello porque en el resultado de la aplicación de chi cuadrado se diagnostica que existe una relación positiva significativa.

- Existe relación significativa entre el control y el clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020, se concluye ello porque en el resultado de la aplicación de chi cuadrado se diagnostica que existe una relación positiva significativa.

5.1. Recomendaciones

- Las autoridades del área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, debe de fortalecer por medio de talleres y capacitaciones de forma esporádica para que la finalidad sea trabajar de una manera más organizada y crear un buen ambiente laboral.
- Considerar en su planeamiento anual capacitaciones para todos los administrativos de salud de dicha área, y de esta manera generar monitoreo y evaluaciones para verificar del funcionamiento de los servicios que se requieren brindar.
- Por medio de la oficina central de administración del área de emergencia del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé debe de promover trabajo articulado entre todas las oficinas para generar buen clima laboral.

- Debe de considerarse un constante involucramiento con el liderazgo para un mejor trabajo en equipo demostrando equidad y empatía entre todos los colaboradores de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alván, P. C. (2018). La gestión administrativa y el clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Bellavista, Callao. Universidad Cesar Vallejo.
- Anzola, Sérvulo (2002). Administración de pequeñas empresas, (Segunda Edición), México: Editorial McGrawhill.
- Calix, M. (2011). *Gestión Administrativa* Recuperado de: <http://mariegestadmonhond11.blogspot.com/p/contenidos.html>.
- Carrillo, S. P. (2017). Motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de: https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/Investigacion_Psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf
- Corvo, T. S. (2018). Gestión administrativa: funciones y procesos. Gestión administrativa: funciones y procesos. Obtenido de: <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (4ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- García, M. A. (2015). El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del área administrativa de hospital regional de cobán, a.v. San Juan Chamelco, Cobán, Guatemala, 2016. Universidad Rafael Landívar.
- Gutiérrez, Y. G. (2017). Gestión Administrativa y el clima laboral en la empresa de inversiones INKAVE S.A.C. en el distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Louffat, E (2013). *Administración del potencial Humano* (2ª ed.), Argentina: Editora María Fernanda Crespo

- Montoya, C. (2014). Gestión Administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato - Ecuador. *Universidad Técnica de Ambato, Ecuador*.
- Morán, D. (2018). *Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores de la Morgue Central de Lima del Instituto de Medicina Legal del Perú-2014*. Lima. Universidad Cesar Vallejo
- Ramirez. (2002). *Fundamentos de Administración*. Bogotá: ECOE.
- Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico organizacional. México. Editorial Alfaomega.
- Soria, C. (2013). Diseño de la gestión administrativa. Recuperado de Introducción al diseño de gestión administrativa
- Zans, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua en el periodo 2016. *Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua*