



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS,  
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
Y MARKETING ESTRATÉGICO**

**T E S I S**

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
DEL INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL EN MOQUEGUA, 2017”**

**PRESENTADO POR**

**BACH. GRIMALDA SUNILDA PARE ZAPATA**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE**

**LICENCIADO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MÁRKETING  
ESTRATÉGICO**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2018**

## Índice de contenido.

Carátula.	
Portada	
Carátula interna de la tesis	
Página del jurado.....	<i>i</i>
Dedicatoria.....	<i>ii</i>
Agradecimiento.....	<i>iii</i>
Índice de contenido.....	<i>iv</i>
Índice de tablas.....	<i>vi</i>
Índice de figuras.....	<i>viii</i>
Resumen.....	<i>x</i>
Abstract.....	<i>xi</i>
Introducción.....	<i>xii</i>

### **Capítulo I. Marco metodológico**

1.1 El problema de investigación.....	1
1.1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.2 Definición del problema.....	3
1.2 Objetivo de la investigación.....	4
1.3 Justificación e importancia de la investigación.....	5
1.4 Alcance y limitaciones.....	6
1.5 Variables y operacionalización.....	6
1.6 Hipótesis de la investigación.....	10
1.7 Tipo de investigación.....	10
1.8 Diseño de investigación.....	10
1.9 Nivel de investigación.....	11
1.10 Población muestra.....	11
1.11 Instrumentos de recolección de datos.....	11
1.12 Procesamiento y análisis de la información.....	11

### **Capítulo II. Marco teórico**

1.2 Antecedentes.....	13
-----------------------	----

1.3 Bases teóricas.....	15
1.4 Marco conceptual.....	26
<b>Capítulo III. Resultados</b>	
3.1 Presentación de resultados.....	29
3.2 Contrastación de hipótesis.....	52
<b>Capítulo IV. Discusión</b> .....	60
Conclusiones.....	62
Recomendaciones.....	64
Bibliografía.....	65
Anexos.....	68

## Índice de tablas.

<u>Tabla</u>	<u>Descripción</u>	<u>Pág.</u>
<b>Tabla 1:</b>	Evolución de Teorías Administrativas.	16
<b>Tabla 2:</b>	Estadísticas de fiabilidad, a través del Alfa de Cronbach para la variable Gestión Admirativa.	29
<b>Tabla 3:</b>	Estadísticas de fiabilidad, a través del Alfa de Cronbach para la variable Clima Laboral.	30
<b>Tabla 4:</b>	Se cuenta con una planeación a corto, mediano y largo plazo de las actividades de la Institución en la Gestión Administrativa.	30
<b>Tabla 5:</b>	Existe una clara comprensión de los objetivos en cuanto a su factibilidad y sensatez en la Gestión Administrativa.	31
<b>Tabla 6:</b>	Las actividades están bien planificadas en la Gestión Administrativa	32
<b>Tabla 7:</b>	Están consignados por escrito los distintos procedimientos en la Gestión Administrativa.	33
<b>Tabla 8:</b>	Se delega en forma adecuada y se definen con claridad los deberes y responsabilidades en la Gestión Administrativa.	34
<b>Tabla 9:</b>	Asesora, orienta e imparte cursos a los miembros de la institución en la gestión administrativa.	35
<b>Tabla 10:</b>	Se representa adecuadamente a la institución interna y externamente en la Gestión Administrativa.	36
<b>Tabla 11:</b>	Se vigila el cumplimiento de los objetivos de la misión de la institución en la Gestión Administrativa.	37
<b>Tabla 12:</b>	Las políticas positivas, son claras y comprensibles en la Gestión Administrativa.	38
<b>Tabla 13:</b>	Ha servido la visión como una plataforma para definir su misión en la Gestión Administrativa.	39
<b>Tabla 14:</b>	Nivel de la Gestión Administrativa en el Instituto de Medicina Legal de Moquegua, durante el año 2017.	40
<b>Tabla 15:</b>	En la organización las funciones están claramente definidas que influye en el Clima Laboral.	41
<b>Tabla 16:</b>	En mi institución se fomenta el trabajo en equipo que influye en el Clima Laboral.	42

<b>Tabla 17:</b>	Existe comunicación dentro del grupo de trabajo que influye en el Clima Laboral.	43
<b>Tabla 18:</b>	El jefe se preocupa de mantener en la organización elevada motivación del personal que influye en el Clima Laboral.	44
<b>Tabla 19:</b>	La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo que influye en el Clima Laboral.	45
<b>Tabla 20:</b>	Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado laboral y que influye en el Clima Laboral.	46
<b>Tabla 21:</b>	Siento apoyo de mi jefe cuando me encuentro en dificultades que influye en el Clima Laboral.	47
<b>Tabla 22:</b>	Mi jefe me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades que influye en el Clima Laboral.	48
<b>Tabla 23:</b>	Mi jefe me proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien mi trabajo que influye en el Clima Laboral.	49
<b>Tabla 24:</b>	Mi jefe reconoce y valora mi trabajo que influye en el Clima Laboral.	50
<b>Tabla 25:</b>	Nivel del Clima Laboral en el Instituto de Medicina Legal de Moquegua durante el año 2017.	51
<b>Tabla 26:</b>	Nivel de significancia y correlación entre la Gestión Administrativa y recursos humanos del clima laboral.	52
<b>Tabla 27:</b>	Nivel de significancia y correlación entre la Gestión Administrativa y trabajo en equipo del clima laboral.	53
<b>Tabla 28:</b>	Nivel de significancia y correlación entre la Gestión Administrativa y satisfacción laboral del clima laboral.	54
<b>Tabla 29:</b>	Nivel de significancia y correlación entre el Clima Laboral y la planificación administrativa.	55
<b>Tabla 30:</b>	Nivel de significancia y correlación entre el Clima Laboral y la organización administrativa.	56
<b>Tabla 31:</b>	Nivel de significancia y correlación entre el Clima Laboral y el control administrativo.	57
<b>Tabla 32:</b>	Nivel de significancia y correlación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral.	58

## Índice de figuras.

<b><u>Figura</u></b>	<b><u>Descripción</u></b>	<b><u>Pág.</u></b>
<b>Figura 1:</b>	Bases para un buen clima organizacional.	22
<b>Figura 2:</b>	Factores que influyen en el clima laboral.	22
<b>Figura 3:</b>	Jerarquía de las necesidades humanas – Maslow.	25
<b>Figura 4:</b>	Se cuenta con una planeación a corto, mediano y largo plazo de las actividades de la Institución en la Gestión Administrativa.	31
<b>Figura 5:</b>	Existe una clara comprensión de los objetivos en cuanto a su factibilidad y sensatez en la Gestión Administrativa.	32
<b>Figura 6:</b>	Las actividades están bien planificadas en la Gestión Administrativa.	33
<b>Figura 7:</b>	Están consignados por escrito los distintos procedimientos en la Gestión Administrativa.	34
<b>Figura 8:</b>	Se delega en forma adecuada y se definen con claridad los deberes y responsabilidades en la Gestión Administrativa.	35
<b>Figura 9:</b>	Asesora, orienta e imparte cursos a los miembros de la institución en la Gestión Administrativa.	36
<b>Figura 10:</b>	Se representa adecuadamente a la institución interna y externamente en la Gestión Administrativa.	37
<b>Figura 11:</b>	Se vigila el cumplimiento de los objetivos de la misión de la institución en la Gestión Administrativa.	38
<b>Figura 12:</b>	Las políticas positivas, son claras y comprensibles en la Gestión Administrativa.	39
<b>Figura 13:</b>	Ha servido la visión como una plataforma para definir su misión en la Gestión Administrativa.	40
<b>Figura 14:</b>	Nivel de la Gestión Administrativa en el Instituto de Medicina Legal en Moquegua, durante el año 2017.	41
<b>Figura 15:</b>	En la organización las funciones están claramente definidas que influye en el Clima Laboral.	42
<b>Figura 16:</b>	En mi institución se fomenta el trabajo en equipo que influye en	43

	el Clima Laboral.	
<b>Figura 17:</b>	Existe comunicación dentro del grupo de trabajo que influye en el Clima Laboral.	44
<b>Figura 18:</b>	El jefe se preocupa de mantener en la organización elevada motivación del personal que influye en el Clima Laboral.	45
<b>Figura 19:</b>	La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo que influye en el Clima Laboral.	46
<b>Figura 20:</b>	Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado laboral y que influye en el Clima Laboral.	47
<b>Figura 21:</b>	Siento apoyo de mi jefe cuando me encuentro en dificultades que influye en el Clima Laboral.	48
<b>Figura 22:</b>	Mi jefe me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades que influye en el Clima Laboral.	49
<b>Figura 23:</b>	Mi jefe me proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien mi trabajo que influye en el Clima Laboral.	50
<b>Figura 24:</b>	Mi jefe reconoce y valora mi trabajo que influye en el Clima Laboral.	51
<b>Figura 25:</b>	Nivel del Clima Laboral en el Instituto de Medicina Legal en Moquegua durante el año 2017.	52

## **Resumen.**

El presente estudio, aborda sobre la “Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del instituto de medicina legal en Moquegua, 2017” cuyo propósito fue conocer a partir de la siguiente interrogante ¿Existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017?, para lo cual, se planteó el siguiente objetivo. Relacionar la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina legal en Moquegua, 2017. Siguiendo para ello, el siguiente método: Tipo Básica, Diseño No experimental transversal, Nivel de Investigación, Descriptiva correlacional, Población y muestra, 32 trabajadores del Instituto de Medicina Legal. Técnicas de recolección de datos Encuesta, Técnicas de procesamiento y análisis de datos [...] y SPSS versión 23 Estadística inferencial.

Obteniendo los siguientes resultados siguientes, en cada caso de los objetivos específicos una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral y su relación con los siguientes aspectos de, Recursos humanos, Trabajo en equipo, Satisfacción laboral, Planificación administrativa, Organización administrativa y Control administrativo. Finalmente se ha llegado a las siguientes conclusiones; Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral del Instituto de Medicina Legal en Moquegua 2017, con un margen de error del 5%. Recomendándose lo siguiente que, los directivos de la entidad, realicen y dispongan las acciones pertinentes a efecto de seguir mejorando y fortaleciendo estos dos factores, toda vez que se tiene en la entidad una relación intrínseca. Así, como fomentar y elaborar planes y programas de incentivos y estrategias motivacionales dirigidas a premiar la iniciativa, la capacidad creativa y las buenas prácticas de los trabajadores integrantes de la entidad.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, clima laboral, recursos humanos, trabajo en equipo, satisfacción laboral, planificación administrativa, organización administrativa y control administrativo.

### **Abstract.**

The present study, addresses on the “Administrative management and work environment of the workers of the Institute of Legal medicine of Moquegua, 2017” whose purpose was to learn from the following question is there relationship between the Administration and the working environment for workers in the Institute of Legal Medicine of Moquegua, 2017?, which, was raised the next goal. Related to administrative management and the working environment for workers in the Institute of legal medicine of Moquegua, 2017. Following this, the following method: basic type, design not experimental cross, level of research, correlational descriptive, population and sample, 32 workers of the Institute of Legal Medicine. Survey data collection techniques, processing and analysis of data [...] and SPSS version 23 inferential statistics.

Obtaining the following results following, in each case the specific objectives of a significant relationship between the Administration and the labor climate and its relationship to the following aspects of human resources, teamwork, satisfaction Labor, administrative planning, administrative organization and Administrative Control. Finally it has come to the following conclusions; Relationship between the Administration and the labour climate in the Institute of Legal Medicine of Moquegua 2017, with a margin of error of 5%. Recommending the following that, the directors of the entity, perform and have the necessary actions to effect further improve and strengthen these two factors, since that is the entity an intrinsic relationship. As well, as promote and develop plans and programs of incentives and motivational strategies to reward initiative, creative ability and good practices of members of the State workers.

**Key words:** Working environment, human resources, administrative management, teamwork, job satisfaction, administrative planning, administrative organization and administrative control.

## **Introducción**

El presente trabajo de investigación trata, sobre la “*Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del instituto de medicina legal en Moquegua, 2017*”, teniendo como motivación conocer la existencia de la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores de la referida entidad, toda vez que desea tener un conocimiento cabal a cerca de este tema, y a partir de ahí, poder tomar decisiones y/o poner de conocimiento de los resultados a los directivos de la referida entidad para una adecuada y oportuna toma de decisiones. Para dicho propósito, se planteó el siguiente objetivo. Relacionar la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina legal en Moquegua, 2017.

A continuación, se hace una descripción capítulo por capítulo y su organización que se encuentra de la siguiente manera:

*Marco metodológico*, en esta sección se abarca desde la descripción de la realidad problemática, donde se hace referencia a los problemas que actualmente presenta la entidad; para luego, formular el siguiente problema: ¿Existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017?, ello fue base para plantearse el siguiente objetivo general: Relacionar la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina legal en Moquegua, 2017. Asimismo, plantea la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua en el 2017. Siguiendo para ello, el siguiente método: Tipo de investigación básica, diseño no experimental transversal, nivel de investigación, descriptiva correlacional, Población y muestra, 32 trabajadores del Instituto de Medicina Legal. Técnicas de recolección de datos encuesta, técnicas de procesamiento y análisis de datos [...] y SPSS versión 23 Estadística inferencial, habiéndose planteado la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua en el 2017, que con el presente estudio se despejará y/o tener certeza de sus resultados.

*Marco teórico*, en esta parte se consideró entre los diferentes aspectos, antecedentes

de la investigación que precedieron al presente, bases teóricas sobre gestión administrativa y clima laboral, terminando con aquellos conceptos vinculados directamente con las variables presentados en el marco conceptual.

*Discusión*, en este acápite se acepta la hipótesis general que establece que: *Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017*. Guardando relación con lo que sostiene los investigadores: Mejía, 2009 quien *señala*, respecto a la gestión administrativa y estado civil, nivel salarial, pastoral y tiempo de servicio, no hacen una diferencia significativa en la percepción de la calidad de la gestión administrativa. Por su parte Sosa & Escalona, 2013, quienes concluyen que, respecto al factor físico-ambiental, los empleados de la organización consideran que su centro de trabajo es agradable y cómodo para sus labores, por tanto, su lugar de trabajo es bueno. [...] coadyuvando al cumplimiento de objetivos, tanto organizacionales como personales, por tener también una comunicación fluida entre los miembros de la organización. Sin embargo, el factor salarial, desavenencias de orden laboral. Aspecto que puede ser manejado por los directivos de la empresa, para la consecución de objetivos y metas organizacionales.

Molocho, 2010. Concluye en su trabajo que, el clima organizacional; expresado en el factor humano, gestión institucional y cultura de la organización, tiene influencia en un 43.8% sobre la gestión de la institución. Sotomayor, 2013. Sostiene que, el clima organizacional califica como medio moderado. Resultados que representan ser acorde con los resultados arribados y de la significancia con el presente trabajo.

Finalmente concuerdan también Pérez & Rivera, 2015; Antezana & Ccanto, 2015 y Guillen, 2016, quienes sostiene que, el clima organizacional, como de la satisfacción en el aspecto laboral, de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, es moderado; El clima de la organización, expresado como potencial humano, tiene una influencia del 58.8% en la gestión administrativa; Que, a un buen nivel de gestión administrativa le correspondería un buen nivel en el clima laboral, y viceversa. Asimismo, existe relación directa entre gestión directiva. Por lo tanto, un adecuado clima laboral es un factor indispensable en una organización porque influye en la satisfacción laboral.

En cuanto a sus *resultados*, en cada caso de los objetivos específicos una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral y su relación con los siguientes aspectos de, Recursos humanos, Trabajo en equipo, Satisfacción laboral, Planificación administrativa, Organización administrativa y Control administrativo.

Respecto la *conclusión*, Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral del Instituto de Medicina Legal en Moquegua 2017, con un margen de error del 5%.

Finalmente, en la parte de *recomendaciones* se plantea lo siguiente que, los directivos de la entidad, realicen y dispongan las acciones pertinentes a efecto de seguir mejorando y fortaleciendo estos dos factores, toda vez que se tiene en la entidad una relación intrínseca. Así, como fomentar y elaborar planes y programas de incentivos y estrategias motivacionales dirigidas a premiar la iniciativa, la capacidad creativa y las buenas prácticas de los trabajadores integrantes de la entidad.

## **Capítulo I**

### **Marco metodológico**

#### **1.1 El problema de investigación**

##### **1.1.1 Descripción de la realidad problemática**

Las entidades del estado en su afán por ser más eficientes en todas sus áreas y/o sistemas administrativos desarrollando para ello una serie de actividades y utilización de recursos lo más óptimo que se pueda, ya que esta tarea en sí, es difícil por tener a una cantidad considerable de personal y estos tienen diferentes intereses, formas de pensar y percibir las cosas. Ya que lo destacado de cada entidad pública, es su factor humano, de cuyo desempeño de sus labores depende en gran medida la efectividad de la entidad.

El movimiento por el desarrollo en el ámbito laboral tuvo sus inicios en el año 1962 con el propósito de promover el crecimiento y desarrollo personal del trabajador, según sus potencialidades, esta gesta puede ser atribuido a un sin número de factores entre los que se ubican: necesidad de un nuevo enfoque de administración, que tenga un nuevo concepto del ser humano contemporáneo y de la organización, con sus bases en la dinámica motivacional. Toda vez que los objetivos de los individuos no siempre coinciden con los objetivos laborales, conduciendo a los integrantes de la organización a una conducta alienada e ineficiente que pone en retroceso y muchas veces impide

alcanzar objetivos institucionales.

Ahora último, los trabajadores en general muestran su insatisfacción con el clima laboral en las empresas, convirtiéndose en un factor preocupante para los directivos de organizaciones; el esfuerzo del factor humano es vital para la dinámica de cualquier organización, por lo que se debe atender prioritariamente la atención a sus integrantes. Las organizaciones en el mundo actual, como entes dinámicos, tienen en la gestión del talento humano una vasta oportunidad y reto a la vez desde la perspectiva profesional; de que el talento del factor humano es la clave que determinará el éxito o el fracaso de un ente. En este sentido, para toda organización, el clima laboral es un aspecto muy relevante para lograr altos niveles de eficacia y eficiencia laboral, ya que este influye directamente en la satisfacción laboral de sus trabajadores, reflejándose en los resultados laborales. Conocer el nivel del clima laboral permite a las organizaciones contar con un indicador de satisfacción laboral, información base y fuente del éxito de la organización y sus integrantes.

El papel que desempeña el personal que labora en el sector gubernamental y su administración son motivo de su análisis por las características que reviste. Podemos deducir su administración es más eficaz en la medida de la capacidad y preparación de su personal que se encuentren laborando para este sector.

Dentro de la sede central del Instituto de Medicina Legal de Moquegua, en adelante “El Instituto” se tiene problemas que ocasionan bajos rendimientos y, por ende, se instala la ineficiencia, incapacidad para brindar soluciones, en el clima laboral, la falta de capacitación, la nula motivación, etc., son algunas de las situaciones que se tienen que atender si de verdad quiere obtener resultados satisfactorios.

Por lo regular las exigencias del sector gubernamental, así como de sus necesidades no tienen puntos de encuentro con las aspiraciones de sus miembros menos con los objetivos de la organización, lo que complica aún más, lo que ocasionaría que los resultados en sus tareas no se direccionen hacia lo establecido.

La efectividad y/o productividad en una organización son vitales, más todavía tratándose del sector gubernamental, ya que el adecuado manejo y desarrollo del factor

humano respecto al clima laboral dentro de la misma, puede ser determinante en el proceso de la productividad y/o desempeño de labores, y esto a su vez se notará en mejoras para los usuarios población en general.

La Gerencia del Instituto, aún no tiene claro las dimensiones respecto al clima laboral que permitan tener un panorama más preciso respecto al ambiente laboral, y de esta manera conocer cuáles son los factores que inciden en el desempeño laboral de sus integrantes que permitan encontrar soluciones y elevar la producción de los mismos, sin perder de vista el factor humano, por su incidencia directa en la satisfacción laboral.

Los problemas que atañen en el Instituto son:

- Necesidad de mejorar la cobertura de servicios medico legales a nivel nacional y local.
- Se evidencia la necesidad de implementar la construcción de nuevos módulos y Divisiones Médico Legales debidamente equipados.
- Capacitaciones mal direccionadas, sin ajustarse a las necesidades objetivas del personal.
- Condiciones de trabajo inapropiadas e inadecuadas.
- Ausencia de compromiso de algunos los trabajadores (desmotivación), que repercute en su productividad.

Estos propósitos nos motivaron a desarrollar el presente trabajo de investigación. Es por ello, que, es sumamente importante conocer y medir el clima laboral, de toda organización para así poder identificar las causas de la problemática del personal y, en consecuencia, ello permitirá elaborar políticas, normatividad, procedimientos y presupuestos que coadyuven a mitigar las adversidades y/o contingencias, de esta manera evitar soluciones improvisadas que no responden a las primigenias causas de la problemática expuesta.

## **1.1.2 Definición del problema**

### **1.1.2.1 Problema general**

¿Existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017?

### **1.1.2.2 Problemas específicos**

- a) ¿Existe relación entre la gestión administrativa y recursos humanos de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017?
- b) ¿Existe relación entre la gestión administrativa y trabajo en equipo de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017?
- c) ¿Existe relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017?
- d) ¿Existe relación entre el clima laboral de los trabajadores y la planificación administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017?
- e) ¿Existe relación entre el clima laboral de los trabajadores y la organización administrativa en el Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017?
- f) ¿Existe relación entre el clima laboral de los trabajadores y el control administrativo en el Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017?

## **1.2 Objetivos de la investigación**

### **1.2.1 Objetivo general**

Relacionar la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina legal en Moquegua, 2017.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- a) Relacionar la gestión administrativa y recursos humanos de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.
- b) Relacionar la gestión administrativa y trabajo en equipo de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.
- c) Relacionar la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.
- d) Relacionar el clima laboral de los trabajadores y la planificación administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.
- e) Relacionar el clima laboral de los trabajadores y la organización administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.
- f) Relacionar el clima laboral de los trabajadores y el control administrativo del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

## **1.3 Justificación e importancia de la investigación**

### **1.3.1 Justificación**

La presente investigación tiene como objetivo mejorar el clima laboral existente del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, esto viéndose plasmado en una atención de calidad a los usuarios que son atendidos diariamente en esta institución.

Dicha atención de calidad va a mejorar no solamente la manera y forma de atención al público, sino también la imagen que el público tendrá respecto de la atención de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal, siendo el Instituto de Medicina Legal un ente coadyuvante al Ministerio Público, dicha mejora contribuirá en la celeridad de los procesos de la administración de Justicia en las diversas áreas del Ministerio Público (Fiscalías Penales, Fiscalías de Familia, Fiscalías de Prevención del Delito).

Esperamos a la vez con este trabajo no solamente que dicho cambio sea en la esfera personal (es decir cada persona), sino que pueda quedar plasmado en documento alguno, o sea incorporado en un Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, debiéndose para este cambio o mejora contar con las sesiones a cargo del profesional en psicología, las cuales van a ser fundamentales para lograr dicho cambio en el personal Administrativo, Gerentes y Administradores de las instancias del Instituto de Medicina Legal a nivel local y nacional, consiguiendo con ello el tomar la mejor opción en sus decisiones y brindar un servicio eficiente y eficaz con el fin de mejorar el Proceso administrativo de la administración de Justicia.

Es por ello, importante la investigación de la relación de la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017; porque ayudará a mejorar el desempeño laboral de los empleados públicos, mejorando la participación de los mismos en las instituciones públicas.

Además, contribuirán con una adecuada gestión administrativa, dentro de las

empresas públicas que permitirá el crecimiento personal de los empleados. También es importante, porque nos servirá de referencia para el estudio y comprensión de una nueva forma de administrar, mismo que generará cambios radicales que promuevan la excelencia empresarial.

### **1.3.2 Importancia**

La importancia del presente trabajo de investigación, radica en cuán importante es conocer los niveles, tanto en la gestión administrativa y clima laboral, y partir de esta información los directivos y/o funcionarios adopten las decisiones más apropiadas tanto para la entidad como para sus trabajadores.

## **1.4 Alcance y limitaciones**

### **1.4.1 Alcance**

El presente estudio de investigación ha sido desarrollado de consonancia con el actual Reglamento de grados y títulos, aprobado con Resolución de Concejo Universitario Nro. 1690-2017-CU-UJCM, de fecha 19 de julio del 2017, vigente en la – UJCM. Indicando que, el presente trabajo de investigación se desarrolló en el contexto de los estándares y parámetros indicados en el referido documento y sobre todo la información de la *gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del instituto de medicina legal en Moquegua, 2017*, así como el apoyo del personal de la referida entidad.

### **1.4.2 Limitaciones**

En el proceso de actividades preliminares de ejecución del presente estudio, no se presentaron limitantes de relevancia que hayan podido afectar el desarrollo y conclusión de la misma.

## **1.5 Variables y operacionalización**

### **1.5.1 Variables**

**Variable 1:** Gestión administrativa

**Definición conceptual:** Es aquel conjunto de las acciones, actividades, transacciones y decisiones tomadas en la organización llevadas a cabo por la totalidad de sus integrantes para alcanzar los propósitos y objetivos planteados

(establecidos en el proceso de formulación del plan), concretándose en los resultados. Fernández (2005).

**Variable 2:** Clima Laboral

**Definición conceptual:** Es aquel comportamiento asumido por los integrantes de la organización, este aspecto guarda dependencia directa del comportamiento administrativo y las condiciones laborales que los mismos sienten y perciben, por lo tanto, pues se afirma que se producirá las reacciones en la medida que esté determinada por la percepción de sus integrantes. Chiavenato (2009).

### 1.5.2 Operacionalización.

DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
La variable Gestión Administrativa es determinado mediante la aplicación de una encuesta de percepción a los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua 2017, respecto a planificación, Organización, dirección y control, valoradas en la escala de Likert.	Planificación administrativa	Visión y Misión Planeamiento de políticas Objetivos estratégicos	¿Cuenta con una planeación a corto mediano y largo plazo de las actividades de la institución? ¿Existe una clara comprensión de los objetivos en cuanto a su factibilidad y sensatez?
	Organización administrativa	Operatividad de trabajo en equipo Distribución de funciones. Estrategias de gestión. Diseño laboral.	¿Las actividades están bien planificadas? ¿Están consignados por escrito los distintos procedimientos? ¿Se delega en forma adecuada y se definen con claridad los deberes y responsabilidades?
	Dirección Administrativa	Toma de decisiones Selección de personal Capacitación de personal.	¿Asesora, orienta e imparte cursos a los miembros de la institución? ¿Se representa adecuadamente a la institución interna y externamente?
	Control Administrativa	Monitoreo de desempeño Evaluación de desempeño Evaluación de resultados.	¿Se vigila el cumplimiento de los objetivos de la misión de la institución? ¿Las políticas positivas, son claras y comprensibles? ¿Ha servido la visión como una plataforma para definir su misión?

<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
La variable Clima laboral es determinado mediante la aplicación de una encuesta a los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua 2017, respecto a recursos humanos, trabajo en equipo, habilidades interpersonales y satisfacción laboral, valorada en la escala de Likert.	Recursos humanos	Valores Competencias Contratación.	<p>¿En la organización las funciones están claramente definidas?</p> <p>¿En mi institución se fomenta el trabajo en equipo?</p> <p>¿Existe comunicación dentro del grupo de trabajo?</p> <p>¿El jefe se preocupa de mantener en la organización elevado motivación del personal?</p> <p>¿La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo?</p> <p>¿Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?</p> <p>¿Siento apoyo de mi jefe cuando me encuentro en dificultades?</p> <p>¿Mi jefe me da autonomía para tomar las decisiones? necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades?</p> <p>¿Mi jefe me proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien mi trabajo?</p> <p>¿Mi jefe reconoce y valora mi trabajo?</p>
	Trabajo en equipo	Motivación. Compromiso Comunicación.	
	Habilidades Interpersonales	Manejo de relaciones sociales. Empatía. Asertividad.	
	Satisfacción laboral	Bienestar de la relación laboral. Reconocimiento. Condiciones del ambiente laboral.	

## **1.6 Hipótesis de la investigación**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

a) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y recursos humanos de los trabajadores en el Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

b) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y trabajo en equipo de los trabajadores en el Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

c) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores en el Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

d) Existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y la planificación administrativa en el Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

e) Existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y la organización administrativa en el Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

f) Existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y el control administrativo en el Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

## **1.7 Tipo de investigación**

Descriptivo correlacional

Descriptivo, porque se persigue describir como se manifiesta el problema de investigación.

Correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos variables y después se analiza la correlación.

## **1.8 Diseño de investigación**

No Experimental – Transaccional o transversal.

## **1.9 Nivel de investigación**

Por sus características se ubica en el nivel Correlacional.

## **1.10 Población muestra**

### **1.10.1. Población y muestra**

La población objetivo de este estudio está conformado por un total de 32 trabajadores de Medicina legal de Moquegua.

Debido a que la población es pequeña, en la presente investigación se optó por trabajar con toda la población.

## **1.11 Instrumentos de recolección de datos**

### **1.11.1 Técnicas**

*La encuesta*, en el entendido que constituye un diseño observacional.

Clasificada como directa, dado que los datos obtenidos de la “unidad de análisis” (Instituto de Medicina Legal de Moquegua) guardan relación con los objetivos del estudio.

### **1.11.2 Instrumentos**

Instrumento: los instrumentos que se van a utilizar en la investigación serán el Cuestionario de Gestión Administrativa y el Cuestionario Clima Laboral.

## **1.12 Procesamiento y análisis de la información**

Para el procesamiento de datos, se hará uso de la estadística descriptiva mediante tablas distribución de frecuencias y gráficos estadísticos, se utilizará la estadística de correlación de Pearson para probar la hipótesis de investigación con un nivel de significancia del 5%. Cuya fórmula es como sigue:

$$r = \frac{\sum z_x z_y}{n - 1}.$$

Trabajando con el programa SPSS, si el valor de sig. es menor al 5%, entonces

rechazamos la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alterna, caso contrario no se rechaza a la hipótesis nula.

## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

#### **2.1 Antecedentes**

A continuación, se presenta antecedentes de investigaciones que precedieron al presente, relacionadas con el tema de investigación, haciéndose referencia tanto de nivel internacional, como de nivel nacional, para cuyo efecto se considera solo las conclusiones más relevantes de cada uno de ellos, a continuación pasamos a describirlos:

##### ***A nivel Internacional***

(Mejía, 2009, p. 72) *Calidad de gestión administrativa del presidente de campo local y nivel de satisfacción laboral de los pastores adventistas de el Salvador* (Tesis de Maestría) Universidad de Montemorelos. Nuevo León México, quien concluye en lo siguiente: [...] respecto a la gestión administrativa y estado civil, nivel salarial, pastoral y tiempo de servicio, permite concluir que las variables estado civil, categoría salarial, pastoral y tiempo de servicio, no hacen una diferencia significativa en la percepción de la calidad de la gestión administrativa [...].

(Sosa & Escalona, 2013, pp. 60-61) El clima organizacional y su relación con la gestión administrativa de la empresa comercializadora SNACKS, S.R.L. del Estado de Monagas (Tesis de licenciatura) Universidad de Oriente Núcleo de Monagas.

Estado de Monagas – Venezuela. Quienes concluyen lo siguiente: [...] respecto al factor físico-ambiental, los empleados de la organización consideran que su centro de trabajo es agradable y cómodo para sus labores, por tanto su lugar de trabajo es bueno. [...] por otro lado, esta situación coadyuva al cumplimiento de objetivos, tanto organizacionales como personales, por tener también una comunicación fluida entre los miembros de la organización. Sin embargo el factor salarial, afecta al personal de almacenes, no sucediendo esta situación con el personal de ventas, generando un desempeño laboral tendiente a la baja. Situación que puede ser manejado por empresa, para lograr un desempeño laboral óptimo y por ende el logro de objetivos y metas organizacionales.

### ***A nivel nacional***

(Molocho, 2010, p. 75) *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú, quien concluye en su trabajo, lo siguiente: El clima organizacional; expresado en el factor humano, gestión institucional y cultura de la organización, tiene influencia en un 43.8% sobre la gestión de la institución [...].

(Sotomayor, 2013, pp. 73-74) *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012* (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna Perú, quien concluye, lo siguiente: que, el clima organizacional califica como medio moderado, esto significa que no es alta ni baja la percepción que los servidores tiene respecto al ambiente laboral que, tiene influencia en la actitud y comportamiento de los mismos y se manifiesta permanentemente en la confianza, apoyo y reconocimiento por las Jefaturas respectivas, así como también en la relación interpersonal entre ellos y la autonomía para realizar sus labores cotidianas. Respecto a la Satisfacción Laboral, también califica como medio o moderado, manifestándose en la relación con sus superiores, condición física o ambiente físico de las Oficinas, y en la participación de las decisiones de trabajo, y el de ser reconocido institucionalmente. Finalmente, existe una alta relación significativa, alta y positiva entre el Clima Organizacional respecto a la Satisfacción Laboral en los servidores de

la Sede Central del GR-Moquegua. Permitiendo inferir que a mayor Clima Organizacional, mayor será la satisfacción laboral que perciban los trabajadores de la entidad. En consecuencia, un adecuado Clima Organizacional es factor primordial en la entidad, porque tiene influencia en la satisfacción laboral.

Según (Pérez & Rivera, 2015, p. 114) *Clima organizacional y satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos Perú. Quienes concluye que: [...] tanto el clima organizacional, como de la satisfacción en el aspecto laboral, de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, es moderado. [...].

Para (Antezana & Ccanto, 2015, p. 66) *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local Huancavelica, 2012*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica Perú. Quienes concluye que: [...] El clima de la organización, expresado como potencial humano, tiene una influencia del 58.8% en la gestión administrativa de la sede administrativa de la UGEL-Huancavelica. [...].

(Guillen, 2016, p.) *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Trujillo Perú. Quien llegó a la siguiente conclusión: [...] que, a un buen nivel de gestión administrativa le correspondería un buen nivel en el clima laboral, y viceversa. Asimismo, existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Gestión administrativa**

#### **Evolución de la gestión administrativa**

Ya es conocido que la práctica de administración, se ha venido presentando y su existencia ha sido inherente a las actividades del ser humano, desde aquellos albores, hasta las antiguas civilizaciones como la Mesopotámica, Grecia, Roma fueron tangibles sus resultados de la práctica administrativa en diversos sectores como son: la producción, política, entre otros, con el advenimiento de

Frederick, W. Taylor y la escuela de administración científica, se dio paso al estudio general de administración como disciplina.

Stoner, Freeman & Gilbert (1994) explican que los principios de la administración ya fueron practicados y muy bien utilizados por organizaciones tiempo atrás. Nicolás Maquiavelo en su obra Los Discursos, publicada en 1531, y Sun Tzu en El Arte de la Guerra, textos escritos hace más de dos milenios, exponen los principios administrativos que se aplican al proceso administración de toda organización; aun antes de que se usara el término administración; Sin embargo, en su concepción científica, la gestión administrativa tiene su origen a fines del siglo XIX e inicios del siglo XX.

Ramírez, (2002) identifica a Frederic W. Taylor y Henry Fayol, como los padres de la administración científica o clásica, por la elaboración de sus teorías como el resultado de sus investigaciones que realizaron en las fábricas. Identificándose a la fecha el concepto de administración con gestión administrativa, al señalar y demostrar que dicho término evolucionó hasta ser equivalente de dirección, gestión y gerencia.

**Tabla 1.** Evolución de Teorías de Administración

<b>ÉNFASIS</b>	<b>TEORÍAS ADMINISTRATIVAS</b>	<b>PRINCIPALES ENFOQUES</b>
<b>En las tareas</b>	Administración científica	Racionalización del trabajo en el nivel operacional
<b>En la Estructura</b>	Teoría Clásica Teoría Neoclásica Teoría de la Burocracia Teoría Estructuralista	-Organización formal. -Principios grles. de la Administración. -Funciones del Administrador. -Organización formal burocrática. -Racionalidad laboral: -Organización formal e informal. -Análisis intra-laboral y análisis inter laboral
<b>En las personas</b>	Teoría de las Relaciones Humanas. Teoría del Comportamiento Laboral. Teoría del desarrollo laboral.	-Organización informal. -Motivación, liderazgo, comunicaciones y dinámica de grupo. -Estilos de administración. -Teoría de las decisiones. -Integración de los objetivos laborales e individuales. -Cambio laboral planteado.

		-Enfoque de sistema abierto.
<b>En el ambiente</b>	Teoría estructuralista Teoría no estructuralista	-Análisis intra-laboral y análisis ambiental. -Enfoque de sistema abierto.
<b>En la Tecnología</b>	Teoría de la contingencia	-Administración de la tecnología (imperativo tecnológico).

**Fuente:** Introducción a la Teoría General de la Administración, p. 85; Chiavenato (2006).

### **Precursores de la gestión administrativa**

Hoy en día, de hecho que vivió personajes destacados quienes con sus aportes apoyaron para el desarrollo de la administración. Entre ellos tenemos a:

*Confucio:* Filósofo, aportó una serie de criterios para la Administración gubernamental, recomendando lo siguiente:

- a. Que, las personas que ocupan cargos públicos deberán conocer la realidad del país o de la jurisdicción al menos, para estar en condiciones de resolver y/o Plantear alternativas de solución.
- b. Eliminar de la selección de personal, la parcialidad y el partidatismo.
- c. Que, los funcionarios seleccionados deberán ser personas idóneas, en todo el sentido de la palabra.

*Adam Smith:* formuló el principio de la división del trabajo, al haber considerado necesario la especialización y por ende, elevar el aumento de la producción.

*Henry Metcalfe:* se diferenció por instaurar nuevas técnicas de control administrativo e ideó una nueva forma de control considerada como muy eficiente.

*Woodrow Wilson:* planteo la separación entre Política y Administración y le dio el calificativo de ciencia a la administración propugnó su enseñanza a nivel universidades.

*Frederick W. Taylor:* se le considera padre de la administración científica; Taylor trabajó entre 1880 y 1915 según su criterio, planteó que los trabajadores “En lugar de emplear todo su esfuerzo a producir la mayor cantidad posible de trabajo, en la mayoría de los casos hacen deliberadamente los menos que

pueden”, también promovió que las fuentes de empleo incrementará la paga a los trabajadores más productivos.

*Henry Fayol*: fue el primero que destruyó la teoría general de la administración, por lo que se considera “el padre de la administración moderna”, Fue el primero que propugnó por que se enseñara administración en los centros educativos. Fayol aportó catorce principios básicos a la administración, y estos son: *División del trabajo; Autoridad; Disciplina; Unidad de dirección; Unidad de mando; Subordinación de interés particular al interés común; Remuneración; Centralización; Jerarquía; Orden; Equidad; Estabilidad del personal; Iniciativa y Espíritu de Grupo* (<http://gestionadministrativaitfip.blogspot.pe/2013/06/precursores-de-la-gestion-administrativa.html>, 2017).

### **Gestión Administrativa**

Es aquella forma en que se utilizan lo disponible, sean recursos escasos para alcanzar objetivos organizacionales. Ello es posible a través de 4 funciones particulares: planeación, organización, dirección y control.

Por otro lado, la gestión administrativa es vital para operaciones fundamentales de toda organización, sea privado u gubernamental. Para fortalecer su interface de gerenciamiento y promover una organización más eficiente, su gestión administrativa no sólo mantendrá un escenario administrativo estable, sino también trabajará coordinadamente con otros departamentos para afirmar que las diferentes actividades se encaminen sin dificultades. ([https://www.icdf.org.tw/web\\_pub/20040920142808%E7%AC%AC%E5%9B%9B%E7%AB%A0-1.pdf](https://www.icdf.org.tw/web_pub/20040920142808%E7%AC%AC%E5%9B%9B%E7%AB%A0-1.pdf), 2017).

### **El Proceso administrativo**

Comprende las siguientes fases: planeamiento, organización, dirección, y control. A continuación, detallamos cada uno de estas fases; considerando lo planteado por Chiavenato (2004) nos señala:

## **1 Planeamiento**

Es diseñar un futuro visualizado e identificar las actividades y acciones y forma para alcanzarlo. Es también el diagnóstico, fijar objetivos, metas, estrategias, presupuesto, elaborar planes, programas, y proyectos. Asimismo, es un proceso que permite realizar una gestión razonable que responda las siguientes interrogantes: Qué hacer?, Cómo hacer?, Por qué hacer?, Cuándo hacer?, Cuánto hacer?, Con quién hacer?.

## **2 Organización**

Estructura y relaciones que debe existir entre las funciones, niveles y actividades humanas y materiales de una organización, con el propósito de alcanzar su más alta eficiencia dentro del contexto de plan y objetivos establecidos. También se puede entender como el acto de establecer funciones, estructura, cargos, métodos, procedimientos y sistemas.

### ***Elementos de la Organización:***

1. *Estructura.*
2. *Sistematización.*

### ***Tipos de Organización:***

1. *Organización lineal.*
2. *Organización formal.*
3. *Organización Funcional.*
4. *Organización por procesos.*

## **3 Dirección**

Es el acto de influir en los integrantes de una determinada organización, de tal manera se contribuya al logro de metas laborales y grupales; por tanto, tiene que ver primordialmente con aspectos interpersonales de la administración. Implica también liderazgo, dirigir, influir y motivar al personal de la organización; comunicación interna y externa; toma de decisión; delegación de función; desconcentración y segregación de funciones.

## **4 Control**

Consiste en medir, evaluar y corregir tanto el desempeño individual y grupal,

en el aspecto laboral, para garantizar que los hechos sean acorde al plan y programa.

Ello implica el anticipo y prevención, a través del monitoreo, la evaluación, verificación, orientación y retroalimentación del sistema.

El proceso básico de control comprende tres aspectos importantes:

- Establecer criterios.
- Medir el desempeño basado en criterios.
- Corrección de las variaciones respecto a criterios.

### **Gestión pública**

La administración pública tiene su origen en la palabra latina *gestio-onem*, por lo que el gestor es un ordenador, un hacedor de obligaciones. En español, el vocablo gestión ha sido usado por lo general como sinónimo de administración. “a la voz de gestión pública le preceden otras acepciones que le dan su origen: el *public management* la gerencia pública. Inclusive, para los estudiosos se puede usar indistintamente la palabra *Gerencia Pública* y *Gestión Pública*.” (Sánchez, 2001).

Haciendo la distinción entre “Administración pública” y “gestión pública”, dada la confusión existente entre ambos conceptos, tenemos:

Para Ospina (1993), la administración pública tiene una orientación tradicional que se centra en la aplicación de función administrativa genérica con ligero grado de pasividad y orientado hacia el *statu quo*. Esta acepción de la administración como disciplina aplicada y basado en el uso mecánico de conceptos administrativos tradicionales, es una de las muchas percepciones más frecuentes que se muestran para atacarlo, aunque se podría señalar que no se presentan la argumentación concreta y contundente para su menoscabo.

En tanto que, la gestión pública tiene una connotación más agresiva, orientada a la acción y a la solución creativa de las dificultades de la administración dentro de un escenario innovativo y con el apoyo de instrumentos racionales. Según Ospina (1993) ésta es una acepción más integral, asentada en la

aplicación de conocimiento y técnica contemporánea, apoyado en ejercicios, reflexiones sistemáticas de la praxis profesional en el contexto del trabajo.

### **2.2.2 Clima laboral**

Pérez, (s.a.) Es una mezcla de pensamientos, actitudes y costumbres conjuncionadas al interior de las organizaciones y que van en diversas direcciones y cuando se hallan en el mismo sendero pero en sentidos opuestos, eclosionan y se genera un problema que incide en las relaciones y armonía laboral, pero que también pueden dirigirse en el mismo sentido produciéndose una inercia autentica en comunicarse y tratarse con respeto.

El clima laboral sucede entre un grupo de trabajadores conviviendo en un determinado lugar de labor y se sub-divide en directivos y trabajadores. Es una manera de contacto que se forja de 2 arranques y desde 4 aspectos principales:  
De directivo a directivo.

De directivo a trabajador.

De trabajador a directivo.

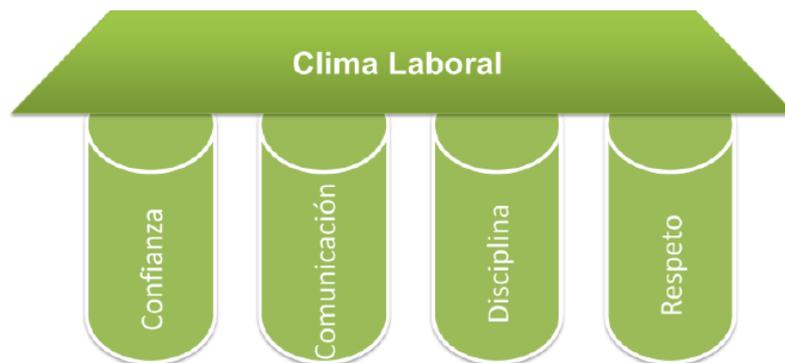
De trabajador a trabajador.

La manera en la que se produzca ese encuentro, será el tipo de clima laboral que incidirá en la convivencia diaria entre los trabajadores, pudiendo ser positiva o negativa. Es por tal razón, la comunicación es un factor determinante para establecer relaciones de confianza más consistente entre el personal de los distintos niveles y valerse de dinámicas de grupo, ayudará a mejorar la comunicación e integración, de manera especial con el personal de nuevo ingreso.

La inercia positiva, refiere a la influencia que ocasiona una conducta positiva de una persona que se irradia hacia el resto de sus compañeros, pero con la firmeza de hacerlo por convencimiento propio y espontaneo en el trato hacia todos sus compañeros de trabajo. (Pérez, s.a.).

El clima laboral representa a su vez, un acuerdo voluntario, en la que todos los miembros de una empresa deben y pueden participar dejando de lado su nivel

jerárquico, porque todos por igual, lo pasamos o disfrutamos cada día, pero eso depende de lo que cada uno aporte, pues cada uno de los trabajadores tiene la responsabilidad de su propio comportamiento, no sólo respetando las normatividades o documentos de gobierno interno, también con la firmeza de practicar valores propios y valores de la organización, si necesitamos cambiar algo, debemos empezar por plasmar el cambio en nosotros mismos, antes de intentar de provocar cambios en los demás, y así sucesivamente hasta crear una inercia positiva que impulse el cambio general. (Pérez, s.a.).



**Figura 1.** Bases para un buen clima laboral.

**Fuente:** Pérez (s.a., p. 17)



**Figura 2.** Factores que influyen en el clima laboral.

**Fuente:** Pérez (s.a., p. 22)

El clima laboral, también se considera como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibido o experimentado por los integrantes de la

entidad y que tenga incidencia en su comportamiento. (Litwin, 1971 citado en: Chiavenato, 1992) Conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los trabajadores, que se entiende son una fuerza que tiene influencia en el accionar del mismo.

### **Cultura organizacional**

Es lograr fusionar ideas y actitudes que generan una forma armónica de desarrollar su trabajo de manera conjunta, siguiendo todos sus integrantes los mismos criterios y normatividades para jugar el juego del trabajo organizado y diligente.

Para lograr esa fusión, debemos partir de tres elementos, para así proseguir expandiendo nuestra visión, y así comprender cómo crear una cultura organizacional que permitiese diseñar un entorno laboral bien justificado en clima laboral y productividad de ideales, para cumplir objetivos y metas e impulsar el desarrollo, y a partir de ellos, enriquecer la cultura organizacional de la entidad, ir complementando todos los demás elementos que hace falta para alcanzarlo. (Pérez, s.a.).

### **La motivación**

Alonso, (2009) señala que la motivación es aquel móvil que inicia, mantiene dirige y controla la acción de un sujeto para alcanzar sus propósitos. En el lenguaje popular suele expresarse de diferentes maneras, tales como: amor propio, espíritu de lucha o fuerza de voluntad. Asimismo, en la vida cotidiana se observa comportamientos de personas y hacemos el intento de explicarnos qué propósitos o finalidades siguen, siempre hay alguna razón o motivo por el cual asumen una cierta postura y/o comportamiento, llevándonos a formular preguntas como: ¿Por qué algunas personas escalan la cima del Everest aun arriesgando su propia vida?, ¿por qué la gente elige por lo regular a ladrones y delincuentes, como gobernantes?, o cuando sencillamente se tiene formulada ciertas interrogantes y tenemos la necesidad de dar o buscar respuestas.

### **Ciclo motivacional**

Este ciclo empieza en la medida del surgimiento de una nueva necesidad,

motivo y/o fuerza dinámica y constante que origina el comportamiento. Cada vez que este se presente, se rompe el estado de equilibrio del organismo y se genera una resistencia, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio que conduce al individuo a asumir una conducta o acción que pueda descargar el nerviosismo y liberarlo de la inconformidad y de su inestabilidad. Si el procedimiento lo suficientemente adecuado, el individuo satisfecerá su inquietud, consecuentemente el individuo vuelve a su realidad, acomodándose al contexto actual.

### **Satisfacción laboral**

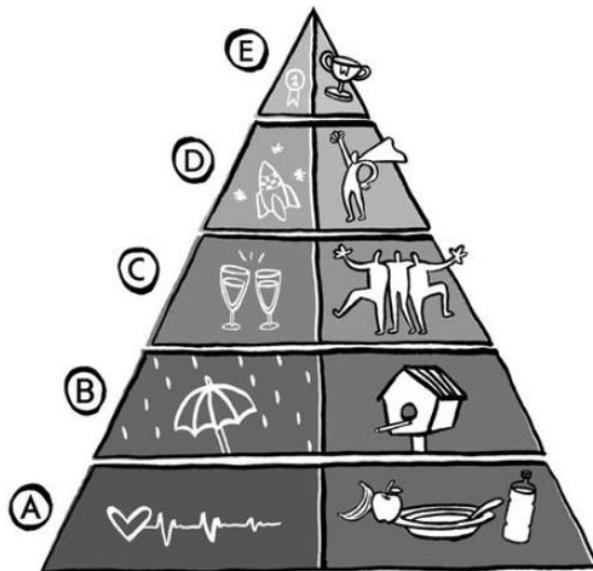
Se puede conceptualarlo como aquella actitud del trabajador hacia su trabajo. Los trabajos que los trabajadores realizan son mucho más que cualquier actividad, pues también se requiere interacción con compañeros de todo nivel, cumplir con las normatividades de gobierno interno así como con sus políticas, y demás estándares, sobrevivir las condiciones de trabajo, entre otras cosas. Esto quiere decir que la evaluación de la satisfacción de un trabajador, es la suma de un número de factores de trabajo.

Normalmente los aspectos del trabajador que inciden en la percepción del “debería ser” son:

- a. Las necesidades.
- b. Los valores.
- c. Rasgos personales.

La satisfacción laboral está intrínsecamente relacionada al clima organizacional de la entidad y al desempeño laboral. (www.elprisma.com, noviembre, 2017).

### Pirámide de necesidades de Maslow



**Figura 3.** Jerarquía de las necesidades humanas - Maslow.

**Fuente:** Turienzo, (2016, p. 27)

Turienzo, (2016) nos señala que, la pirámide de Maslow es la que más conoce el mundo. Creado en 1943 cuando el psicólogo Abraham Maslow publica su artículo científico “Una teoría sobre la motivación humana”, ampliado en lo posterior en el libro *Motivation and Personality* (1954). Maslow resume en la figura una pirámide la jerarquía de la necesidad de todo ser humano, los cuales debe satisfacer en orden secuencial, desde la base hasta la cúspide.

Por ello, la jerarquía sigue una vía que debe completarse para llegar a la felicidad, y la búsqueda de aquellos elementos anhelados será el generador de la motivación.

- a) Satisfacción de necesidades fisiológicas, que responden a la supervivencia
- b) Seguridad, o la huida del miedo.
- c) Integración, o sentido de pertenencia desde la socialización.
- d) Autoestima, en las que se trabajaría el respeto, la satisfacción o la reputación
- e) Realización personal, que no sólo se refiere a alcanzar el pleno potencial, sino también al legado de nuestras acciones sobre nuestro sentido de la vida y nuestro entorno.

## **2.3 Marco Conceptual**

### **Compromiso**

Es la capacidad de sentimiento como propio el (los) objetivo (s) de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones por completo con alcanzar aquellos objetivos comunes. [...] Controlar la postura en marcha de las acciones convenidas. Cumplir con sus compromisos, tanto en lo personal como profesional (Alles, 2002, p. 11)

### **Comunicación**

Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad. (Alles, 2002, p. 11).

### **Coordinación**

Capacidad de comunicación interpersonal en la ejecución de ciertas tareas, actividades y acciones específicas dentro de la organización para la consecución de los objetivos metas organizacionales.

### **Eficiencia**

Es aquella relación existente entre los insumos o recursos utilizados y los resultados o productos alcanzados y/o logrados.

### **Eficacia**

Es aquel grado y el plazo en que se alcanzan los efectos y los resultados preestablecidos.

### **Ética**

*El término ética expresa costumbre; por tal motivo, a menudo se ha definido ética como la doctrina de las costumbres. [...] se trata de estar al corriente si una acción, una cualidad, una “virtud” o una manera de ser son o no “éticos”. Las virtudes éticas*

para Aristóteles son aquellas que se desentrañan en la práctica y que van encaminados a la obtención y/o consecución de un fin, en tanto que las virtudes no éticas son las propiamente intelectuales. (Alles, 2002)

### **Gestión**

Engloba y conjunciona las funciones de planificación, programación debidamente fechadas (cronogramas), elaboración y rendición de informes, y dirección y control pertinentes para el adecuado desarrollo y funcionamiento del sistema integral. (Alles, 2002)

### **Integridad**

Capacidad de proceder en consonancia con lo que se pregona o se considera importante. También implica comunicar los propósitos, ideas y sentimientos de manera abierta, directa y estar predispuesto a actuar con honestidad inclusive en actividades de negociación complicados con agentes externos. Las acciones son coherentes con los que se dice. (Alles, 2002)

### **Liderazgo**

Habilidad necesaria para orientar el accionar de grupo humano en una determinada dirección, inculcando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acciones de ese grupo humano. La experiencia para fijar objetivos, su seguimiento y la capacidad de dar feedback, conjuncionando las opiniones de los demás. Así como, tener energía y transmitirla a otros; Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar la competencia y efectividad a largo plazo. [...]. (Alles, 2002)

### **Motivación**

Propiciar y generar un entusiasmo hacia el desarrollo de ciertas actividades individuales y de grupo en una organización. La motivación alcanza aquellos factores con capacidad de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, o para conseguir de las personas la colaboración pertinente.

### **Relaciones públicas**

Técnica para establecer relaciones con redes complejas de personas cuyo apoyo es

necesario para tener la influencia sobre los que conducen los bienes líderes del mercado, clientes, inversionistas, representantes, gobernantes en todos los niveles (estatales, provincial, y local), legisladores, grupos de interés, proveedores y la comunidad en general. (Alles, 2002)

### **Trabajo en equipo**

Es la capacidad de ayudar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en la misma dirección, con objetivos y metas comunes, lo opuesto a hacerlo de manera individual y competitivamente. Par que esta competición sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es pertinente que, él ocupe el puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su concepto más amplio, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas, actividades u objetivos simultáneos. [...] (Alles, 2002).

## Capítulo III

### Resultados

#### 3.1 Presentación de resultados

A continuación presentamos el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos del Instituto, en relación a los objetivos formulados, para ello se identifica el nivel de Gestión Administrativa y sus dimensiones; así como el Clima Laboral y sus dimensiones; para luego contrastar la hipótesis inherente al trabajo de investigación.

**Tabla 2.** Estadísticas de fiabilidad, a través del Alfa de Cron Bach para la variable Gestión Admirativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,941	10

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Respecto a la validación interna del referido instrumento, en la tabla 2 se muestra el alfa de Cronbach; el cual nos muestra un valor de 0.941, esto indica que es altamente aceptable y por tanto la confiabilidad que hay respecto a tal instrumento referido a la variable en estudio es muy aceptable.

**Tabla 3.** Estadísticas de fiabilidad, a través del Alfa de Cron Bach para la variable Clima Laboral.

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,877	10

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Lo mismo en la tabla 3 nos muestra la consistencia y el alto grado de confiabilidad que se tiene respecto al instrumento empleado y sus respectivas preguntas para la variable clima laboral, que de un total de 32 encuestas, tal instrumento demuestra tener una alta consistencia a través del Alfa de Cron Bach con un 0.877, lo cual confirma la alta validez del instrumento aplicado

### **Análisis de la Gestión Administrativa de los Trabajadores del Instituto en Moquegua, 2017.**

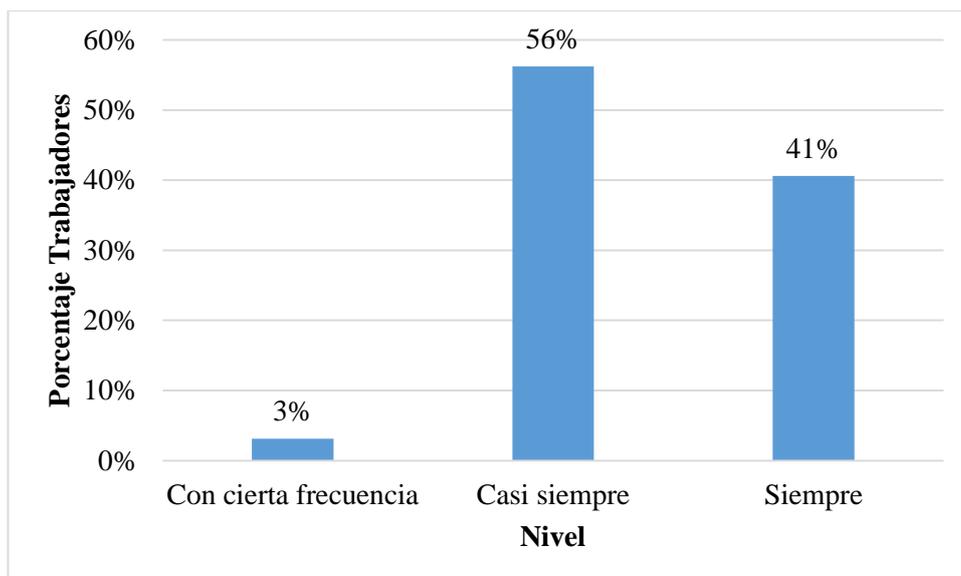
**Tabla 4.** Se cuenta con una planeación a corto, mediano y largo plazo de las actividades de la Institución en la Gestión Administrativa.

<b>Nivel</b>	<b>Nº Trabajadores</b>	<b>Porcentaje</b>
Con cierta frecuencia	1	3%
Casi siempre	18	56%
Siempre	13	41%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 4, se aprecia que, un 3% (1) de trabajadores perciben que con cierta frecuencia cuentan con una planeación a corto, mediano y largo plazo de las actividades de la institución en la gestión administrativa, el 56% (18) trabajadores perciben un nivel de casi siempre, el 41% (13) trabajadores perciben un nivel de siempre.



**Figura 4.** Se cuenta con una planeación a corto, mediano y largo plazo de las actividades de la Institución en la Gestión Administrativa

**Fuente:** Tabla 4.

**Elaborado por:** La Ejecutora

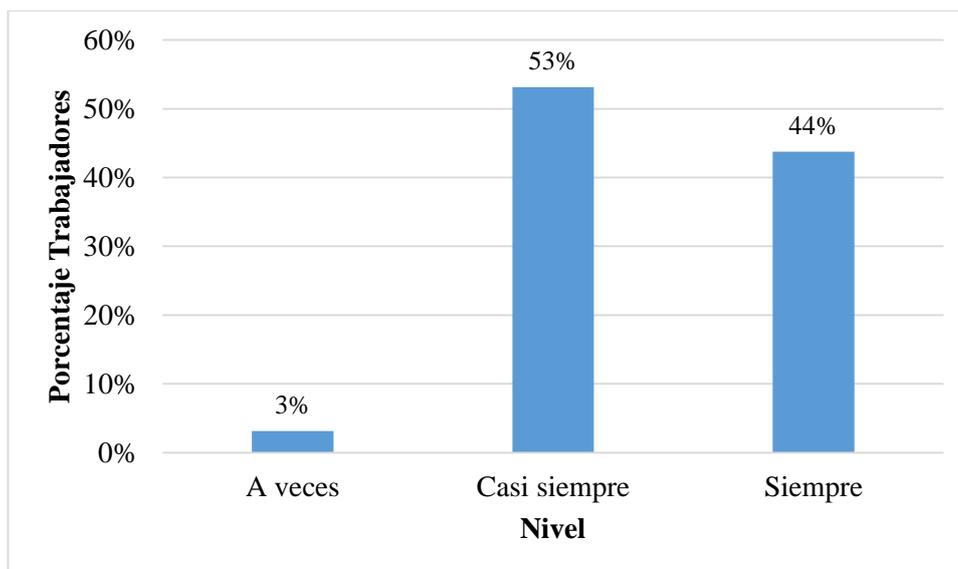
**Tabla 5.** Existe una clara comprensión de los objetivos en cuanto a su factibilidad y sensatez en la Gestión Administrativa.

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
A veces	1	3%
Casi siempre	17	53%
Siempre	14	44%
Total	32	100%

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 5, se aprecia que un 3% (1) de trabajadores perciben que a veces existe una clara comprensión de los objetivos en cuanto a su factibilidad y sensatez en la gestión administrativa, el 53% (17) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre, el 44% (14) de trabajadores perciben un nivel de siempre.



**Figura 5.** Existe una clara comprensión de los objetivos en cuanto a su factibilidad y sensatez en la Gestión Administrativa

**Fuente:** Tabla 5.

**Elaborado por:** La Ejecutora

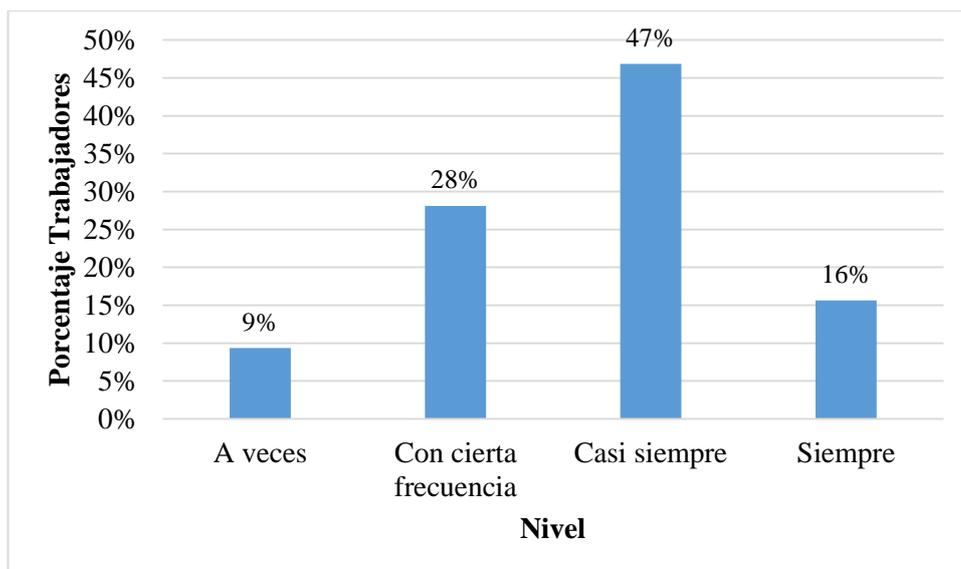
**Tabla 6.** Las actividades están bien planificadas en la Gestión Administrativa.

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
A veces	3	9%
Con cierta frecuencia	9	28%
Casi siempre	15	47%
Siempre	5	16%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 6, se aprecia que un 9% (3) de trabajadores perciben que a veces las actividades están bien planificadas en la gestión administrativa, el 28% (9) de trabajadores perciben un nivel de con cierta frecuencia, el 47% (15) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre, el 16% (5) de trabajadores perciben un nivel de siempre.



**Figura 6.** Las actividades están bien planificadas en la Gestión Administrativa

**Fuente:** Tabla 6

**Elaborado por:** La Ejecutora

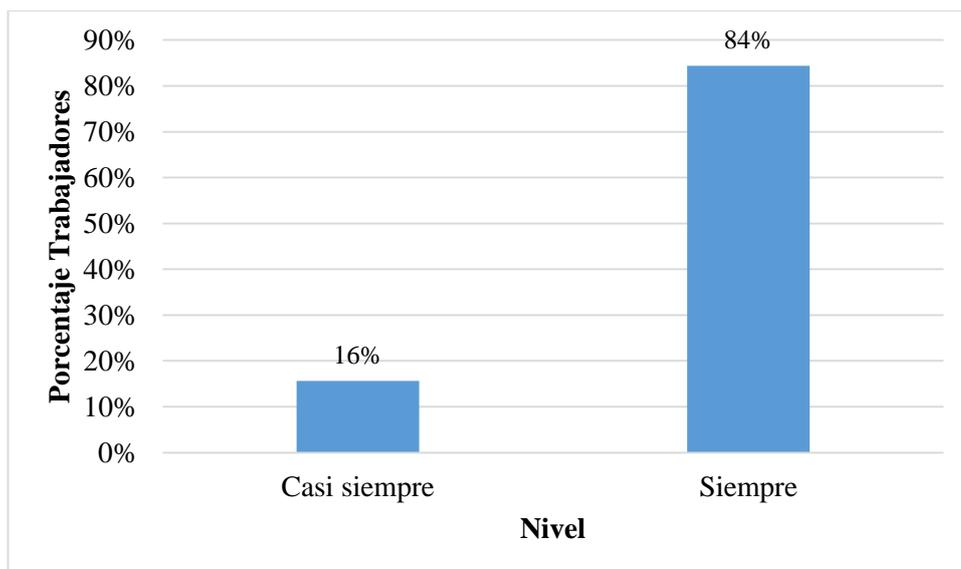
**Tabla 7.** Están consignados por escrito los distintos procedimientos en la Gestión Administrativa.

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
Casi siempre	5	16%
Siempre	27	84%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 7, se aprecia que un 16% (5) de trabajadores perciben que casi siempre están consignados por escrito los distintos procedimientos en la gestión administrativa, el 84% (27) de trabajadores perciben un nivel de siempre.



**Figura 7** Están consignados por escrito los distintos procedimientos en la Gestión Administrativa

**Fuente:** Tabla 7.

**Elaborado por:** La Ejecutora

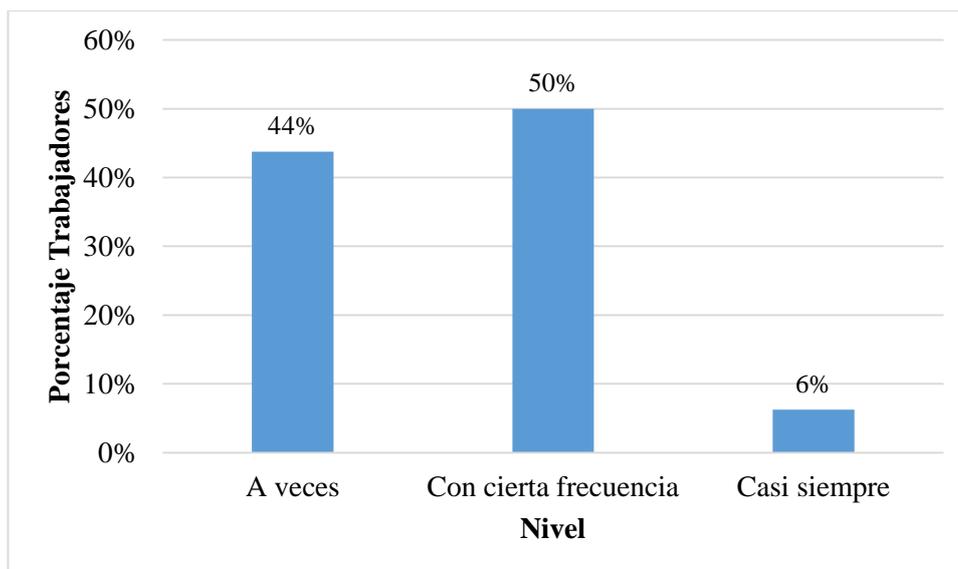
**Tabla 8.** Se delega en forma adecuada y se definen con claridad los deberes y responsabilidades en la Gestión Administrativa.

Nivel	N° Trabajadores	Porcentaje
A veces	14	44%
Con cierta frecuencia	16	50%
Casi siempre	2	6%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 8, se aprecia que un 44% (14) de trabajadores perciben que a veces se delega en forma adecuada y se definen con claridad los deberes y responsabilidades en la Gestión Administrativa, el 50% (16) de trabajadores perciben un nivel de con cierta frecuencia, el 6% (2) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre.



**Figura 8.** Se delega en forma adecuada y se definen con claridad los deberes y responsabilidades en la Gestión Administrativa

**Fuente:** Tabla 8.

**Elaborado por:** La Ejecutora

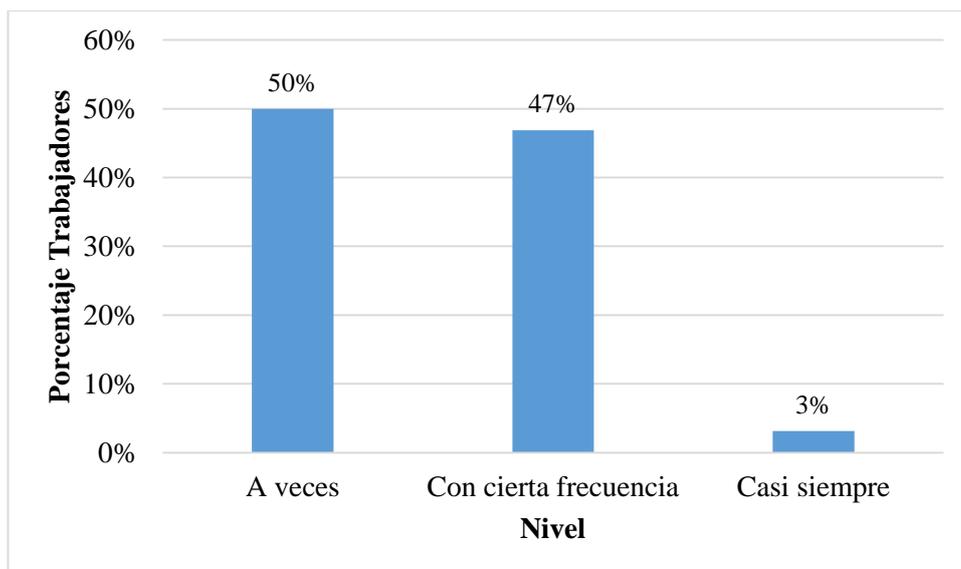
**Tabla 9.** Asesora, orienta e imparte cursos a los miembros de la institución en la Gestión Administrativa.

Nivel	N° Trabajadores	Porcentaje
A veces	16	50%
Con cierta frecuencia	15	47%
Casi siempre	1	3%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 9, se aprecia que un 50% (16) de trabajadores perciben que a veces se asesora, orienta e imparte cursos a los miembros de la institución en la Gestión Administrativa, el 47% (15) de trabajadores perciben un nivel de con cierta frecuencia, el 3% (1) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre.



**Figura 9.** Asesora, orienta e imparte cursos a los miembros de la institución en la Gestión Administrativa

**Fuente:** Tabla 9.

**Elaborado por:** La Ejecutora

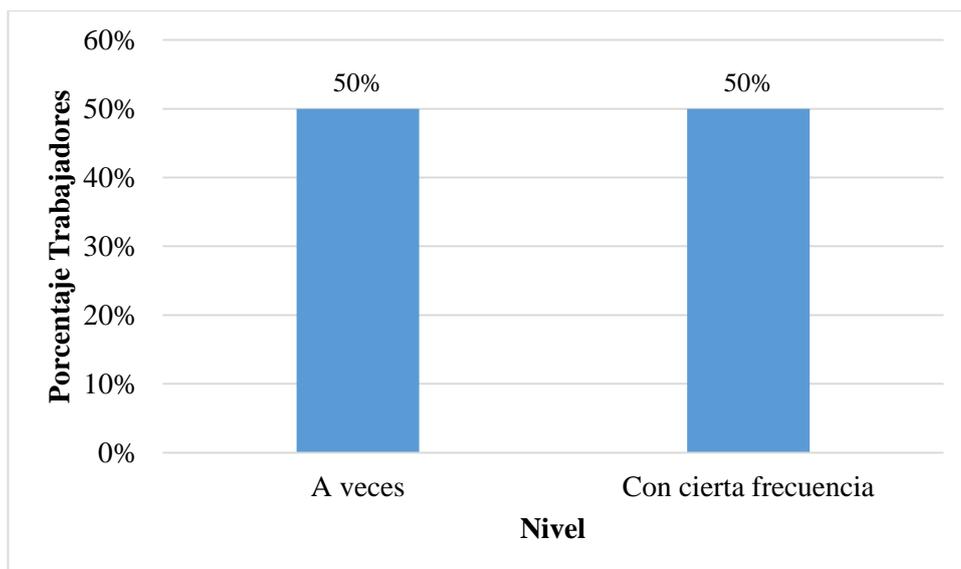
**Tabla 10.** Se representa adecuadamente a la institución interna y externamente en la Gestión Administrativa.

Nivel	N° Trabajadores	Porcentaje
A veces	16	50%
Con cierta frecuencia	16	50%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 10, se aprecia que un 50% (16) de trabajadores perciben que a veces se representa adecuadamente a la institución interna y externamente en la Gestión Administrativa, el 50% (16) de trabajadores perciben un nivel de con cierta frecuencia.



**Figura 10.** Se representa adecuadamente a la institución interna y externamente en la Gestión Administrativa

**Fuente:** Tabla 10.

**Elaborado por:** La Ejecutora

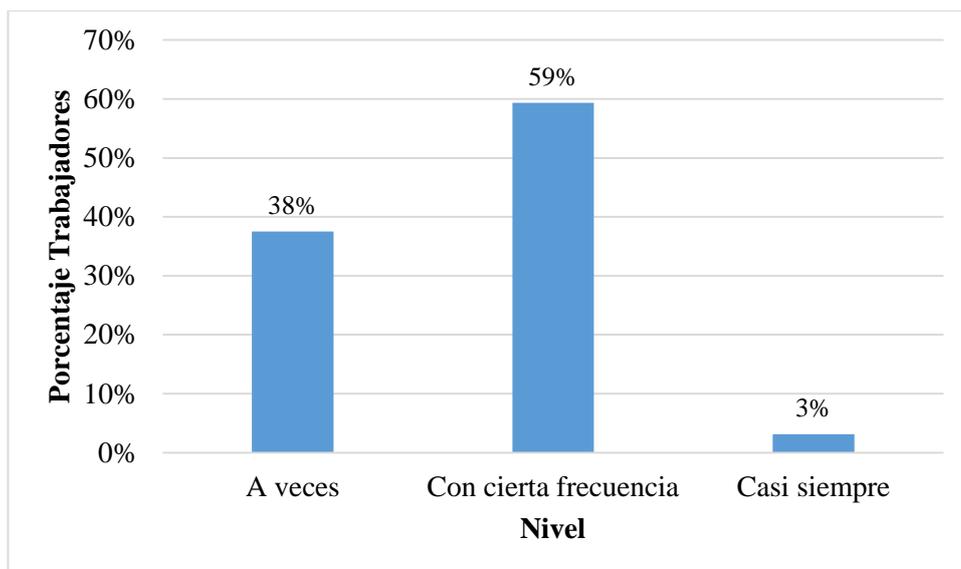
**Tabla 11.** Se vigila el cumplimiento de los objetivos de la misión de la institución en la Gestión Administrativa.

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
A veces	12	38%
Con cierta frecuencia	19	59%
Casi siempre	1	3%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 11, se aprecia que un 38% (12) de trabajadores perciben que a veces se vigila el cumplimiento de los objetivos de la misión de la institución en la Gestión Administrativa, el 59% (19) de trabajadores perciben un nivel de con cierta frecuencia, el 3% (1) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre.



**Figura 11.** Se vigila el cumplimiento de los objetivos de la misión de la institución en la Gestión Administrativa.

**Fuente:** Tabla 11.

**Elaborado por:** La Ejecutora

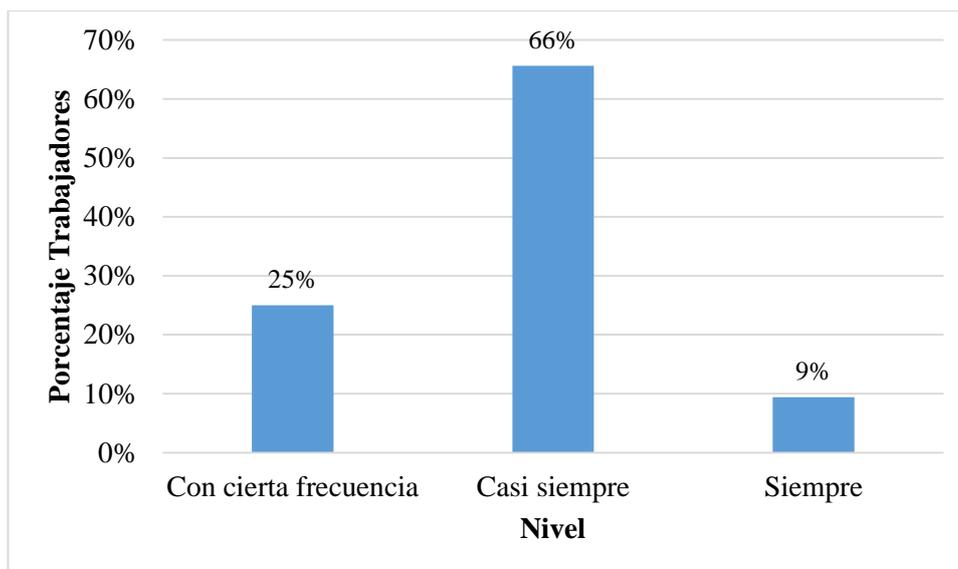
**Tabla 12.** Las políticas positivas, son claras y comprensibles en la Gestión Administrativa.

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
Con cierta frecuencia	8	25%
Casi siempre	21	66%
Siempre	3	9%
Total	32	100%

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 12, se aprecia que un 25% (8) de trabajadores perciben que con cierta frecuencia las políticas positivas, son claras y comprensibles en la Gestión Administrativa, el 66% (21) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre, el 9% (3) de trabajadores perciben un nivel de siempre.



**Figura 12.** Las políticas positivas, son claras y comprensibles en la Gestión Administrativa

Fuente: Tabla 12. Elaboración

**Elaborado por:** La Ejecutora

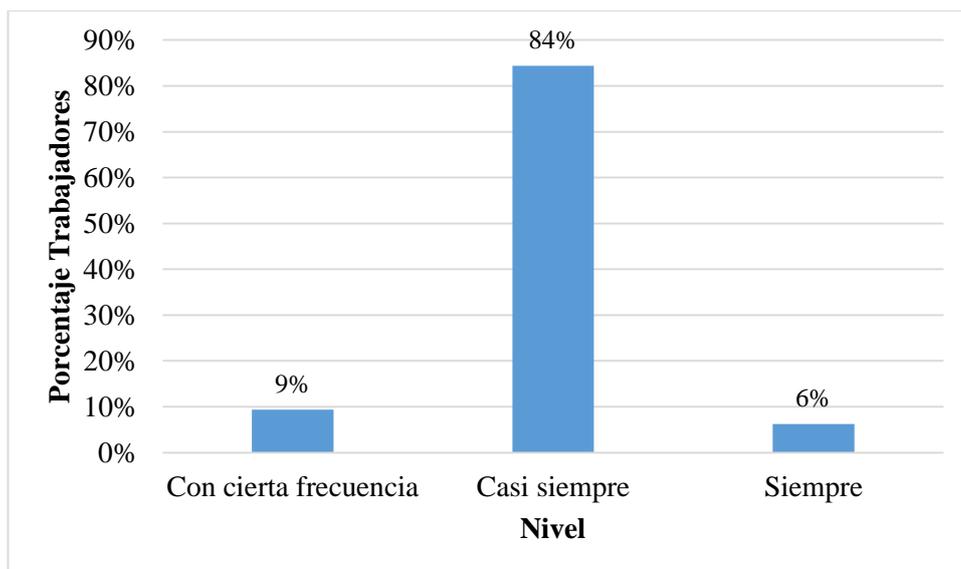
**Tabla 13.** Ha servido la visión como una plataforma para definir su misión en la Gestión Administrativa.

Nivel	N° Trabajadores	Porcentaje
Con cierta frecuencia	3	9%
Casi siempre	27	84%
Siempre	2	6%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 13, se aprecia que un 9% (3) de trabajadores perciben que con cierta frecuencia ha servido la visión como una plataforma para definir su misión en la Gestión Administrativa, el 84% (27) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre, el 6% (2) de trabajadores perciben un nivel de siempre.



**Figura 13.** Ha servido la visión como una plataforma para definir su misión en la Gestión Administrativa.

**Fuente:** Tabla 12

**Elaborado por:** La Ejecutora.

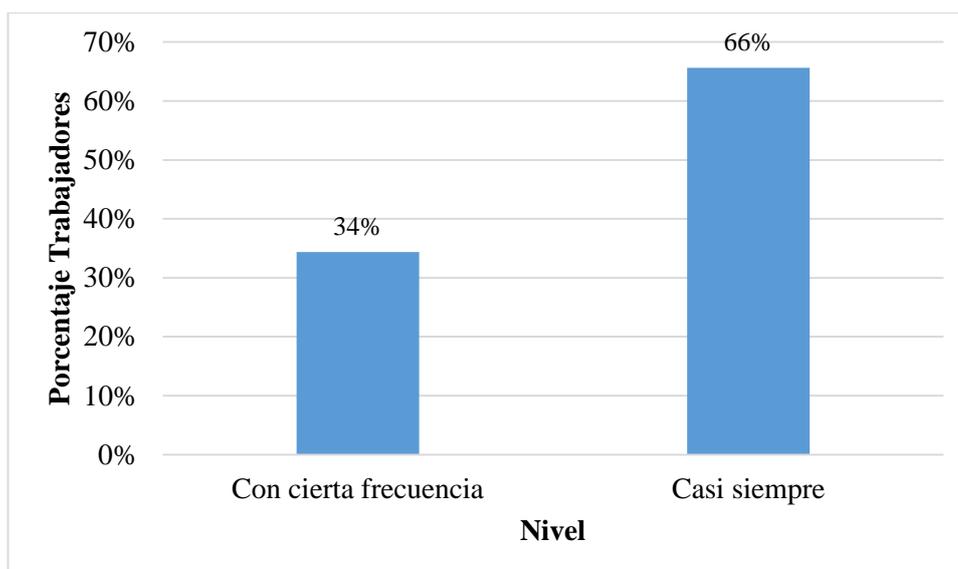
**Tabla 14.** Nivel de la Gestión Administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, durante el año 2017

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
Con cierta frecuencia	11	34%
Casi siempre	21	66%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 14, se aprecia que un 34% (11) de trabajadores perciben que con cierta frecuencia se cumple las políticas de la gestión administrativa en el Instituto, 2017, el 66% (21) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre.



**Figura 14.** Nivel de la Gestión Administrativa en el Instituto, 2017

**Fuente:** Tabla 13

**Elaborado por:** La Ejecutora

### **Análisis del Clima Laboral de los Trabajadores del Instituto, año 2017.**

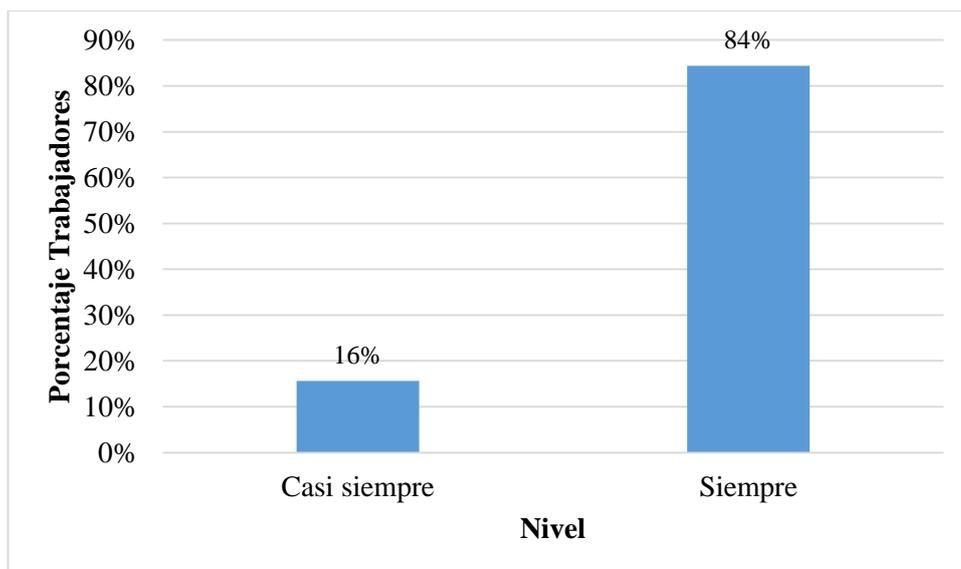
**Tabla 15.** En la organización las funciones están claramente definidas que influye en el Clima Laboral.

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
Casi siempre	5	16%
Siempre	27	84%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 15, se aprecia que un 16% (5) de trabajadores perciben que casi siempre en la organización las funciones están claramente definidas que influye en el Clima Laboral y el 84% (27) de trabajadores perciben un nivel de siempre.



**Figura 15.** En la organización las funciones están claramente definidas que influye en el Clima Laboral

Fuente: Tabla 15.

**Elaborado por:** La Ejecutora

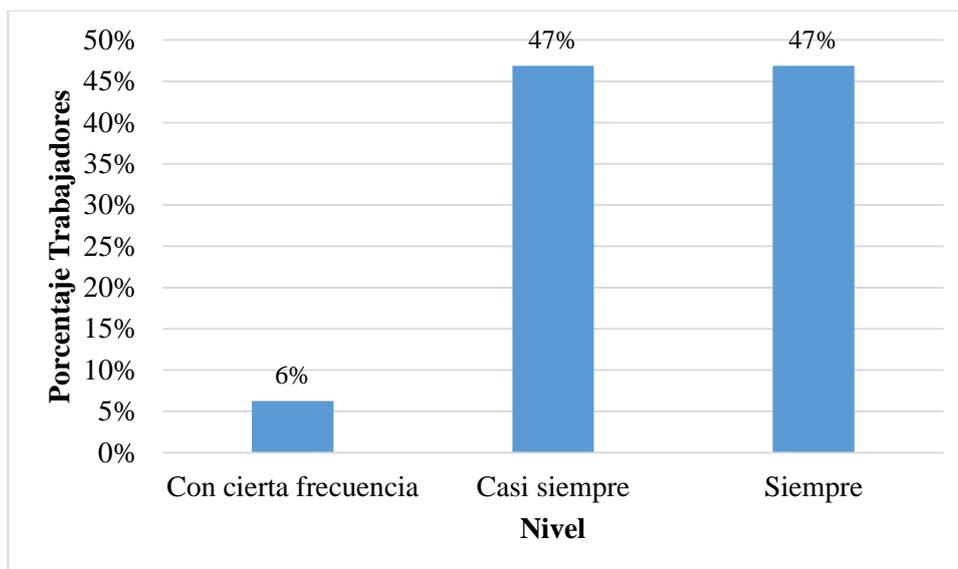
**Tabla 16.** En mi institución se fomenta el trabajo en equipo que influye en el Clima Laboral.

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
Con cierta frecuencia	2	6%
Casi siempre	15	47%
Siempre	15	47%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 16, se aprecia que un 6% (2) de trabajadores perciben que con cierta frecuencia en la institución se fomenta el trabajo en equipo que influye en el Clima Laboral, el 47% (15) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre y el 47% (15) de trabajadores perciben un nivel de siempre.



**Figura 16.** En mi institución se fomenta el trabajo en equipo que influye en el Clima Laboral

Fuente: Tabla 16.

**Elaborado por:** La Ejecutora

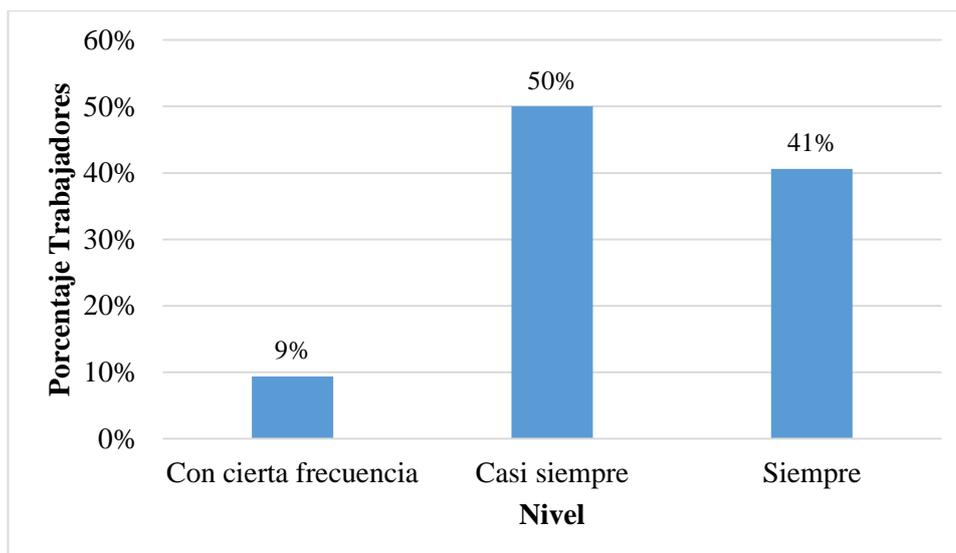
**Tabla 17.** Existe comunicación dentro del grupo de trabajo que influye en el Clima Laboral.

Nivel	N° Trabajadores	Porcentaje
Con cierta frecuencia	3	9%
Casi siempre	16	50%
Siempre	13	41%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 17, se aprecia que un 9% (3) de trabajadores perciben que con cierta frecuencia existe comunicación dentro del grupo de trabajo que influye en el Clima Laboral, el 50% (16) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre y el 41% (13) de trabajadores perciben un nivel de siempre.



**Figura 17.** Existe comunicación dentro del grupo de trabajo que influye en el Clima Laboral

**Fuente:** Tabla 17.

**Elaborado por:** La Ejecutora

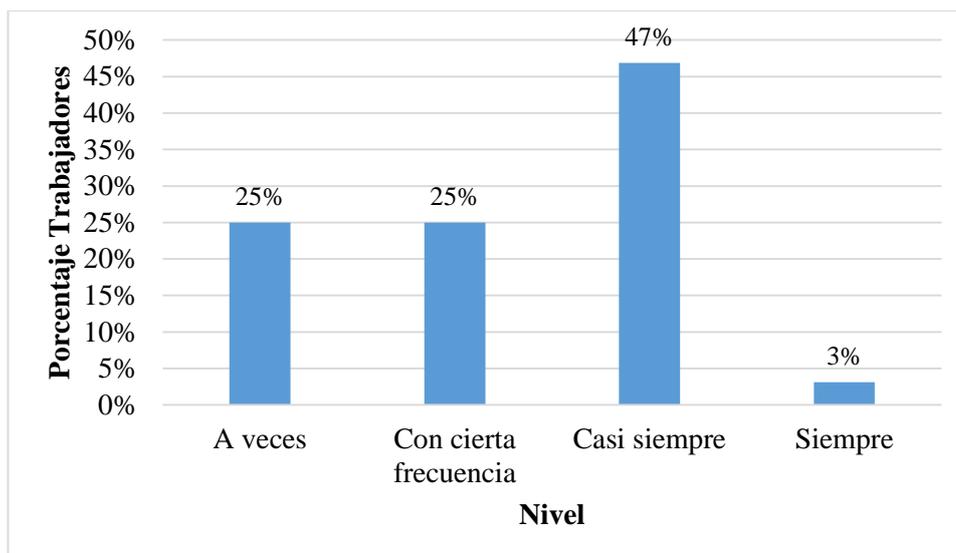
**Tabla 18.** El jefe se preocupa de mantener en la organización elevada motivación del personal que influye en el Clima Laboral.

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
A veces	8	25%
Con cierta frecuencia	8	25%
Casi siempre	15	47%
Siempre	1	3%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 18, se aprecia que un 25% (8) de trabajadores perciben que a veces el jefe se preocupa de mantener en la organización elevada motivación del personal que influye en el Clima Laboral, el 25% (8) de trabajadores perciben un nivel de con cierta frecuencia, el 47% (15) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre y el 3% (1) de trabajadores perciben un nivel de siempre.



**Figura 18.** El jefe se preocupa de mantener en la organización elevada motivación del personal que influye en el Clima Laboral

**Fuente:** Tabla 17

**Elaborado por:** La Ejecutora

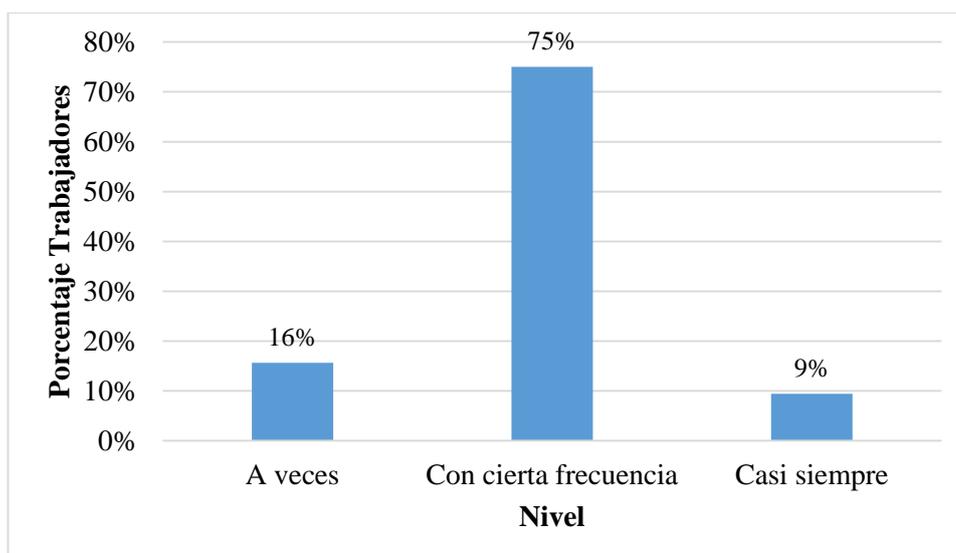
**Tabla N° 19.** La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo que influye en el Clima Laboral.

Nivel	N° Trabajadores	Porcentaje
A veces	5	16%
Con cierta frecuencia	24	75%
Casi siempre	3	9%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 19, se aprecia que un 16% (5) de trabajadores perciben que a veces la organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo que influye en el Clima Laboral, el 75% (24) de trabajadores perciben un nivel de con cierta frecuencia y el 9% (3) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre.



**Figura 19.** La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo que influye en el Clima Laboral

**Fuente:** Tabla 19.

**Elaborado por:** La Ejecutora

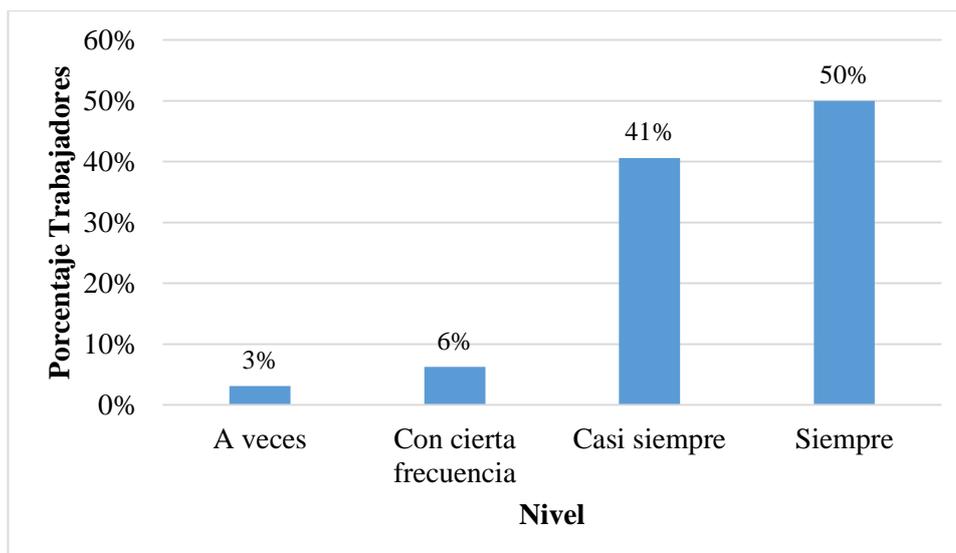
**Tabla 20.** Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado laboral y que influye en el Clima Laboral.

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
A veces	1	3%
Con cierta frecuencia	2	6%
Casi siempre	13	41%
Siempre	16	50%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 20, se aprecia que un 3% (1) de trabajadores perciben que a veces las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado laboral y que influye en el Clima Laboral, el 6% (2) de trabajadores perciben un nivel de con cierta frecuencia, el 41% (13) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre y el 50% (16) de trabajadores perciben un nivel de siempre.



**Figura 20.** Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado laboral y que influye en el Clima Laboral

**Fuente:** Tabla 20.

**Elaborado por:** La Ejecutora

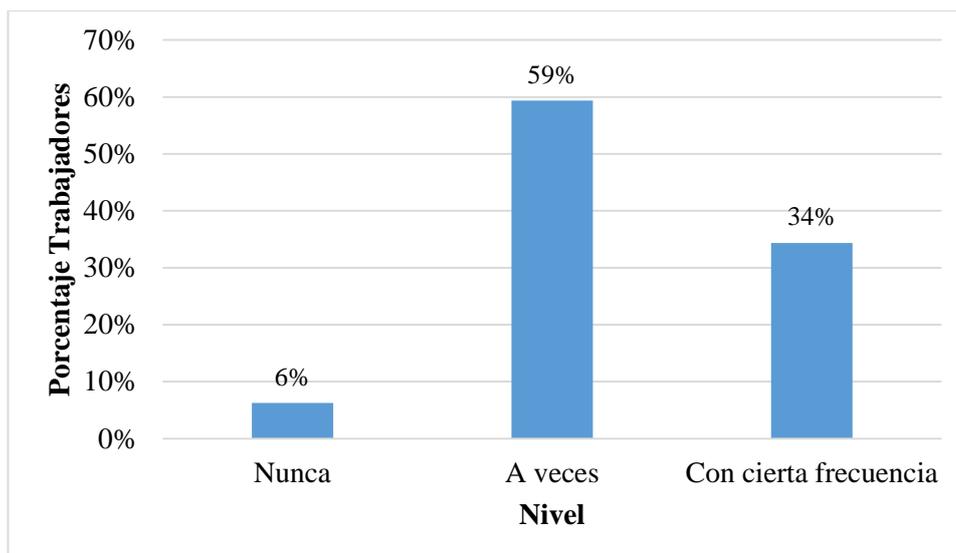
**Tabla 21.** Siento apoyo de mi jefe cuando me encuentro en dificultades que influye en el Clima Laboral.

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
Nunca	2	6%
A veces	19	59%
Con cierta frecuencia	11	34%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 21, se aprecia que un 6% (2) de trabajadores perciben que nunca sienten el apoyo del jefe cuando se encuentran en dificultades que influye en el Clima Laboral, el 59% (19) de trabajadores perciben un nivel de a veces y el 34% (11) de Trabajadores perciben un nivel de con cierta frecuencia.



**Figura 21.** Siento apoyo de mi jefe cuando me encuentro en dificultades que influye en el Clima Laboral

**Fuente:** Tabla 21.

**Elaborado por:** La Ejecutora

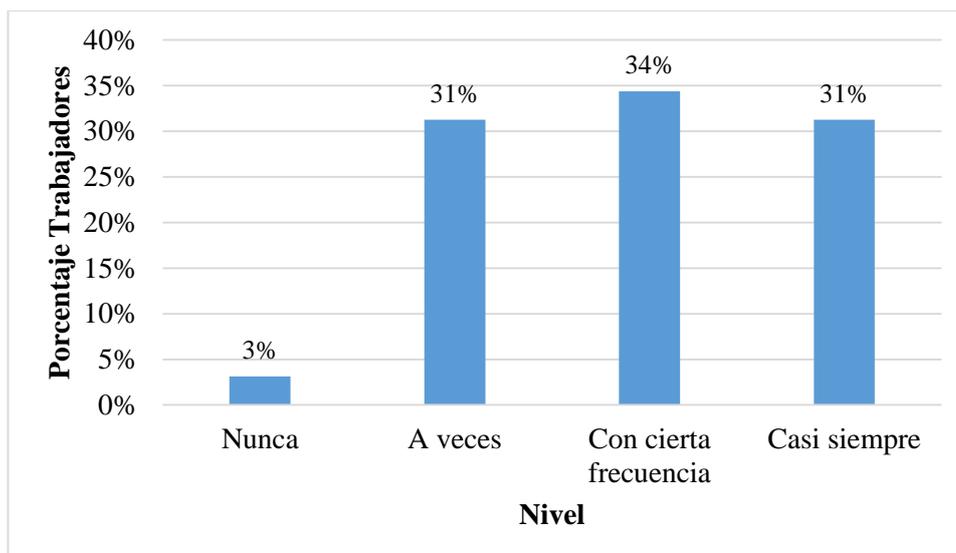
**Tabla 22.** Mi jefe me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades que influye en el Clima Laboral.

Nivel	N° Trabajadores	Porcentaje
Nunca	1	3%
A veces	10	31%
Con cierta frecuencia	11	34%
Casi siempre	10	31%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 22, se aprecia que un 3% (1) de trabajadores perciben que nunca mi jefe me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades que influye en el Clima Laboral, el 31% (10) de trabajadores perciben un nivel de a veces, el 34% (11) de trabajadores perciben un nivel de con cierta frecuencia y el 31% (10) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre.



**Figura 22.** Mi jefe me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades que influye en el Clima Laboral

**Fuente:** Tabla 22

**Elaborado por:** La Ejecutora

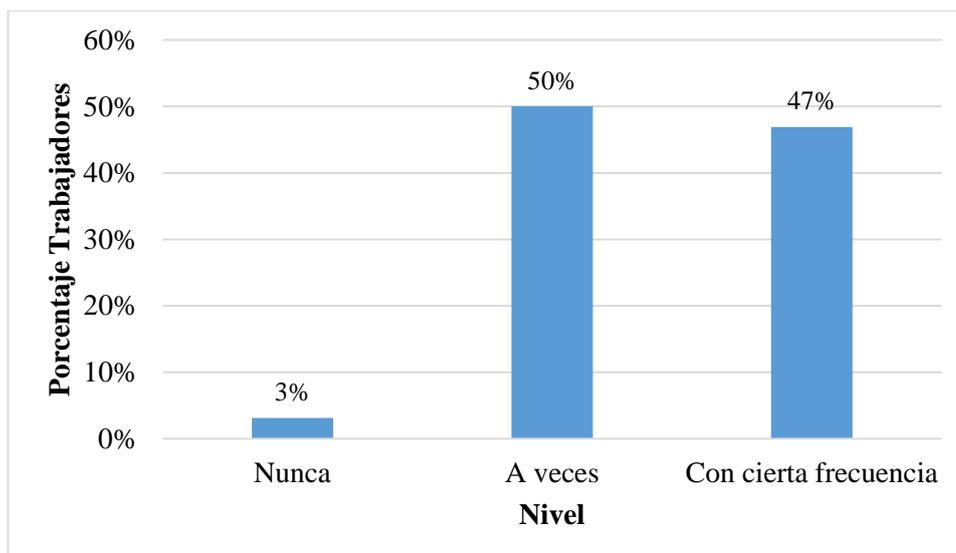
**Tabla 23.** Mi jefe me proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien mi trabajo que influye en el Clima Laboral.

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
Nunca	1	3%
A veces	16	50%
Con cierta frecuencia	15	47%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 23, se aprecia que un 3% (1) de trabajadores perciben que nunca mi jefe me proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien mi trabajo que influye en el Clima Laboral, el 50% (16) de trabajadores perciben un nivel de a veces y el 47% (15) de trabajadores perciben un nivel de con cierta frecuencia.



**Figura 23.** Mi jefe me proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien mi trabajo que influye en el Clima Laboral

**Fuente:** Tabla 23.

**Elaborado por:** La Ejecutora

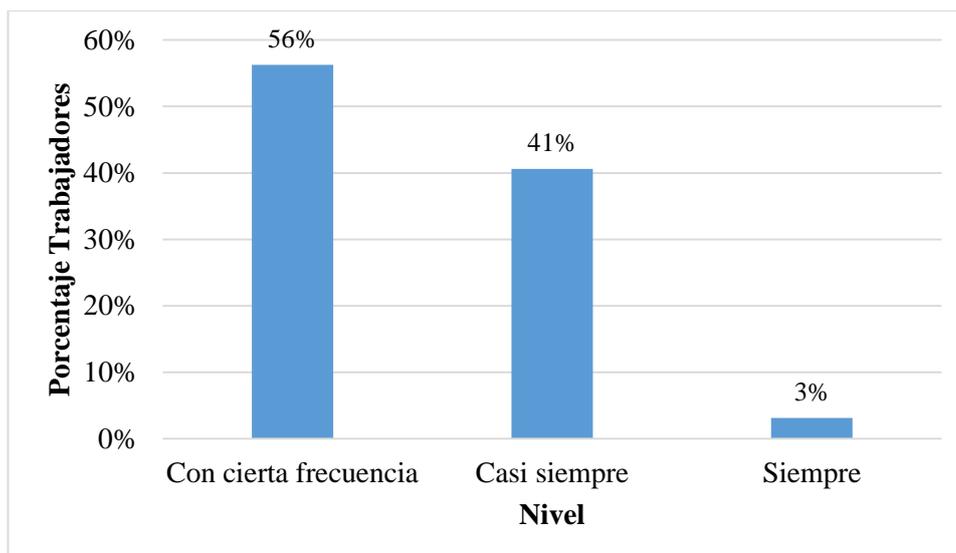
**Tabla 24.** Mi jefe reconoce y valora mi trabajo que influye en el Clima Laboral.

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
Con cierta frecuencia	18	56%
Casi siempre	13	41%
Siempre	1	3%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 24, se aprecia que un 56% (18) de trabajadores perciben que con cierta frecuencia mi jefe reconoce y valora mi trabajo que influye en el Clima Laboral, el 41% (13) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre y el 3% (1) de trabajadores perciben un nivel de siempre.



**Figura 24.** Mi jefe reconoce y valora mi trabajo que influye en el Clima Laboral

**Fuente:** Tabla 24.

**Elaborado por:** La Ejecutora

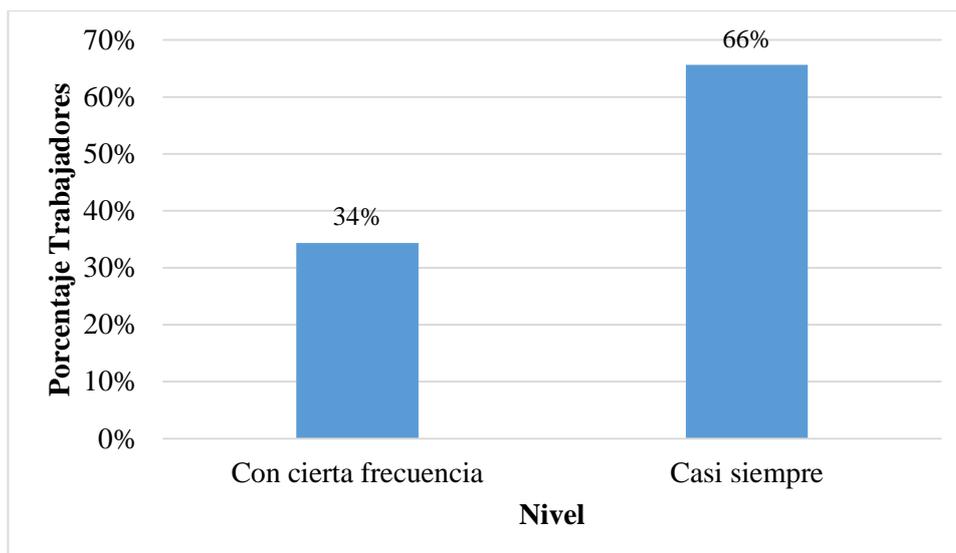
**Tabla 25.** Nivel del Clima Laboral del Instituto de Medicina Legal en Moquegua durante el año 2017.

Nivel	Nº Trabajadores	Porcentaje
Con cierta frecuencia	11	34%
Casi siempre	21	66%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registro de datos encuesta

**Elaborado por:** La Ejecutora

Tal como se observa en la tabla y figura 25, se aprecia que un 34% (11) de trabajadores perciben que con cierta frecuencia se percibe un buen Clima Laboral del Instituto de Medicina Legal en Moquegua durante el año 2017 y el 66% (21) de trabajadores perciben un nivel de casi siempre.



**Figura 25.** Nivel del Clima Laboral en el Instituto de Medicina Legal de Moquegua durante el año 2017

**Fuente:** Tabla 25.

**Elaborado por:** La Ejecutora

### 3.2 Contrastación de hipótesis

**Contrastación de la Hipótesis específicas y general para determinar la correlación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral.**

**Contrastación de la primera hipótesis específica:**

*“Existe relación significativa entre la gestión administrativa y recursos humanos de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017”.*

**Tabla 26.** Nivel de significancia y correlación entre la Gestión Administrativa y recursos humanos del clima laboral.

variables		Gestión Administrativa	Recursos Humanos
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	0,776
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	32	32
Recursos Humanos	Correlación de Pearson	0,776	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	32	32

**Fuente:** Registro de datos encuesta y SPSS

**Elaborado por:** La Ejecutora

Formulación de hipótesis estadística al 5% de error.

- Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y recursos humanos de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.
- Hipótesis Alterna: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y recursos humanos de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

Según la tabla 26, nos muestra un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.000, consecuentemente dicho valor es menor al 5% de error establecido, por tanto rechazamos la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alterna.

Luego concluimos que existe relación significativa entre la gestión administrativa y recursos humanos de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, dicha correlación es del 77.6%.

**Contrastación de la segunda hipótesis específica:**

*“Existe relación significativa entre la gestión administrativa y trabajo en equipo de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017”.*

**Tabla 27.** Nivel de significancia y correlación entre la Gestión Administrativa y trabajo en equipo del clima laboral.

Variables		Gestión Administrativa	Trabajo en Equipo
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	0,813
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	32	32
Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	0,813	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	32	32

**Fuente:** Registro de datos encuesta y SPSS

**Elaborado por:** La Ejecutora

Formulación de hipótesis estadística al 5% de error.

- Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y trabajo en equipo de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.
- Hipótesis Alterna: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y trabajo en equipo de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

Según la tabla 27, nos muestra un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.000, consecuentemente dicho valor es menor al 5% de error establecido, por tanto rechazamos la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alterna.

Luego concluimos que existe relación significativa entre la gestión administrativa y trabajo en equipo de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, dicha correlación es del 81.3%.

#### **Contrastación de la tercera hipótesis específica:**

*Existe relación significativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.*

**Tabla 28.** Nivel de significancia y correlación entre la Gestión Administrativa y satisfacción laboral del clima laboral.

variables		Gestión Administrativa	Satisfacción Laboral
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	0,622
	Sig. (bilateral)		0,012
	N	32	32
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0,622	1
	Sig. (bilateral)	0,012	
	N	32	32

**Fuente:** Registro de datos encuesta y SPSS

**Elaborado por:** La Ejecutora

Formulación de hipótesis estadística al 5% de error.

- Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.
- Hipótesis Alterna: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

Según la tabla 28, nos muestra un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.012, consecuentemente dicho valor es menor al 5% de error establecido, por tanto rechazamos la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alterna.

Luego concluimos que existe relación significativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, dicha correlación es del 62.2%.

#### **Contrastación de la cuarta hipótesis específica:**

*Existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y la planificación administrativa en el Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.*

**Tabla 29.** Nivel de significancia y correlación entre el Clima Laboral y la planificación administrativa.

variables		Clima Laboral	Planificación Administrativa
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	0,746
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	32	32
Planificación Administrativa	Correlación de Pearson	0,746	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	32	32

**Fuente:** Registro de datos encuesta y SPSS

**Elaborado por:** La Ejecutora

Formulación de hipótesis estadística al 5% de error.

- Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y la planificación administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.
- Hipótesis Alterna: Existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y la planificación administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

Según la tabla 29, nos muestra un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.002, consecuentemente dicho valor es menor al 5% de error establecido, por tanto rechazamos la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alterna.

Luego concluimos que existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y la planificación administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, dicha correlación es del 74.6%.

#### **Contrastación de la quinta hipótesis específica:**

*Existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y la organización administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.*

**Tabla 30.** Nivel de significancia y correlación entre el Clima Laboral y la organización administrativa

<b>VARIABLES</b>		<b>Clima Laboral</b>	<b>Organización Administrativa</b>
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	0,883
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	32	32
	Correlación de Pearson	0,883	1
Organización Administrativa	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	32	32

**Fuente:** Registro de datos encuesta y SPSS

**Elaborado por:** La Ejecutora

Formulación de hipótesis estadística al 5% de error.

- Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y la organización administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.
- Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y la organización administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

Según la tabla 30, nos muestra un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.000, consecuentemente dicho valor es menor al 5% de error establecido, por tanto rechazamos la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alternativa.

Luego concluimos que existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y la organización administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, dicha correlación es del 88.3%.

**Contrastación de la sexta hipótesis específica:**

*Existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y el control administrativo del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.*

**Tabla 31.** Nivel de significancia y correlación entre el Clima Laboral y el control administrativo.

Variables		Clima Laboral	Control Administrativo
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	0,578
	Sig. (bilateral)		0,023
	N	32	32
Control Administrativo	Correlación de Pearson	0,578	1
	Sig. (bilateral)	0,023	
	N	32	32

**Fuente:** Registro de datos encuesta y SPSS

**Elaborado por:** La Ejecutora

Formulación de hipótesis estadística al 5% de error.

- Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y el control administrativo del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

- Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y el control administrativo del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.

Según la tabla 31, nos muestra un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.023, consecuentemente dicho valor es menor al 5% de error establecido, por tanto rechazamos la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alternativa.

Luego concluimos que existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y el control administrativo del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, dicha correlación es del 57.8%.

### **Contrastación de la hipótesis general**

*Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.*

**Tabla 32.** Nivel de significancia y correlación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral.

<b>Variables</b>		<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Clima Laboral</b>
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	0,516
	Sig. (bilateral)		0,003
	N	32	32
Clima Laboral	Correlación de Pearson	0,516	1
	Sig. (bilateral)	0,003	
	N	32	32

**Fuente:** Registro de datos encuesta y SPSS

**Elaborado por:** La Ejecutora

Formulación de hipótesis estadística al 5% de error.

- Hipótesis Nula: No existe relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, durante el año 2017.
- Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, durante el año 2017.

Según la tabla 32, nos muestra un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.003, consecuentemente dicho valor es menor al 5% de error establecido, por tanto rechazamos la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alterna.

Luego concluimos que existe relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, durante el año 2017, dicha correlación es del 51.6%

Por tanto queda confirmada las seis hipótesis específicas planteadas y consecuentemente la hipótesis general en la cual si existe relación entre las variables en estudio, con un margen de error del 5%.

## **Capítulo IV**

### **Discusión**

A partir de los hallazgos a los que se arribó, se acepta la hipótesis general que establece que: *Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, es significativo*. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene los investigadores:

Mejía, 2009 *señala*, respecto a la gestión administrativa y estado civil, nivel salarial, pastoral y tiempo de servicio, [...], no hacen una diferencia significativa en la percepción de la calidad de la gestión administrativa [...]. Por su parte Sosa & Escalona, 2013, quienes concluyeron que, respecto al factor físico-ambiental, los empleados de la organización consideran que su centro de trabajo es agradable y cómodo para sus labores, por tanto su lugar de trabajo es bueno. [...] coadyuvando al cumplimiento de objetivos, tanto organizacionales como personales, por tener también una comunicación fluida entre los miembros de la organización. Sin embargo el factor salarial, genera un desempeño laboral tendiente a la baja. Situación que puede ser manejado por empresa, para el logro de objetivos y metas organizacionales.

Molocho, 2010. Concluye en su trabajo que el clima organizacional; expresado en el

factor humano, gestión institucional y cultura de la organización, tiene influencia en un 43.8% sobre la gestión de la institución [...], por su parte Sotomayor, 2013. Quien concluye que, el clima organizacional califica como medio moderado, [...]. En consecuencia, un adecuado Clima Organizacional es factor primordial en la entidad, porque tiene influencia en la satisfacción laboral. Resultados que representan ser acorde con los resultados arribados y de la significancia con el presente trabajo.

Concuerdan también con dicho resultado Pérez & Rivera, 2015; Antezana & Ccanto, 2015 y Guillen, 2016, quienes concluye: [...] tanto el clima organizacional, como de la satisfacción en el aspecto laboral, de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, es moderado. [...]; El clima de la organización, expresado como potencial humano, tiene una influencia del 58.8% en la gestión administrativa de la sede administrativa de la UGEL-Huancavelica. [...]; que, a un buen nivel de gestión administrativa le correspondería un buen nivel en el clima laboral, y viceversa. Asimismo, existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica respectivamente. Por lo tanto, un adecuado clima laboral es un factor indispensable en una organización porque influye en la satisfacción laboral.

## **Conclusiones.**

Fruto de la presente investigación se concluye lo siguiente:

### **En lo general:**

Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, durante el año 2017, al obtener un valor sig. de 0.003 y que además dicha correlación es del 51.6%, con un margen de error del 5%, sin embargo para llegar a demostrar tal hipótesis general es que se han planteado y contrastado lo siguiente:

### **Específicos:**

**Primero:** Con un margen de error del 5%, y mostrarnos un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.000, se afirma que existe relación significativa entre la gestión administrativa y recursos humanos de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, y dicha correlación es del 77.6%.

**Segundo:** Con un margen de error del 5%, y mostrarnos un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.000, se afirma que existe relación significativa entre la gestión administrativa y trabajo en equipo de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, y dicha correlación es del 81.3%.

**Tercero:** Con un margen de error del 5%, y mostrarnos un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.012, se afirma que, existe relación significativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, y dicha correlación es del 62.2%.

**Cuarto:** Con un margen de error del 5%, y mostrarnos un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.002, se afirma que, existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y la planificación administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, y dicha correlación es del 74.6%.

**Quinto:** Con un margen de error del 5%, y mostrarnos un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.000, se afirma que, existe relación significativa entre el clima

laboral de los trabajadores y la organización administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, y dicha correlación es del 88.3%.

**Sexto:** Con un margen de error del 5%, y mostrarnos un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.023, se afirma que, existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y el control administrativo del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, y dicha correlación es del 57.8%.

## **Recomendaciones.**

**A los directivos** del Instituto de Medicina Legal de Moquegua:

Que, los directivos encargados del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, en lo que respecta a la Gestión Administrativa y el Clima Laboral, realizar y disponer las acciones pertinentes a efecto de seguir mejorando y fortaleciendo estos dos factores, toda vez que se tiene en la entidad una relación intrínseca. Así, como fomentar y elaborar planes y programas de incentivos y estrategias motivacionales dirigidas a premiar la iniciativa, la capacidad creativa y las buenas prácticas de los trabajadores integrantes de la entidad.

### **Específico:**

#### **Primero:**

Respecto a las conclusiones específicas, desarrollar campañas de sensibilización de control interno a efecto de fortalecer la gestión administrativa y el clima laboral y su relación con los siguientes aspectos:

- Recursos humanos.
- Trabajo en equipo.
- Satisfacción laboral.
- Planificación administrativa.
- Organización administrativa y
- Control administrativo.

**(Conclusiones:** primera a la sexta).

## **Bibliografía.**

- Alles, (2002) *Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires – Argentina. Editorial Granica
- Alonso, (2009) *Psicología*. Aravaca Madrid – España. Mc Graw Hill Educación.
- Álvarez, (1992). *El Constructo “Clima Organizacional” Conceptos, Teorías, Acciones Investigaciones y Resultados Relevantes*. Interamericana de Psicología Ocupacional.
- Antezana & Ccanto, (2015) *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local Huancavelica, 2012*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica Perú.
- Álvarez, (1995) *Modelo hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante*. lima: Profesor universidad del valle.
- Boy, (2008). *La gestión institucional y la calidad educativa en la Institución Educativa Privada de San Agustín de San Juan de Lurigancho-2007*. Lima: Tesis de maestría UNE.
- Brunet, (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Cavalcante, (2004). *Satisfacción en los Directores de Escuelas Secundarias Públicas de la Región de Jacobina*. (Bahía-Brasil).: Tesis.
- Chiavenato, (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Impreso en Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, (2006) *Introducción a la teoría general de la administración*. México, McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de CV.
- Chiavenato, (2009) *Gestión del Talento Humano*. México. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, (2011) *Administración de Recursos Humanos*. México, McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de CV.
- Fernández (2005) *El Clima organizacional*. Bogotá Colombia. PEARSON Prentice Hall. Educación.
- Golcalves, (2000) *Fundamentos del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad: SLC.

- Guillen, (2016) *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá, Ica - 2015*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Trujillo Perú.
- Hernández, Fernandez & Baptista (2003). *Metodología de la Investigación*.(6ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hodgeths, (1987). *Comportamiento Organizacional*. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Likert, (1969). *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Bris, (2000). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. Educar, 27(2), 103-107.
- Mejía, (2009) *Calidad de gestión administrativa del presidente de campo local y nivel de satisfacción laboral de los pastores adventistas de el Salvador* (Tesis de Maestría) Universidad de Montemorelos. Nuevo León México
- Molochó, (2010) *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Ospina, (1993) *Gestión, Política Pública y Desarrollo Social: hacia la Profesionalización de la Gestión Pública*. *Gestión y Política Pública*. México, CIDE, vol II, No. 1
- Pérez, (s.a.) *Cómo mejorar el clima laboral en las empresas*. (s.e.)
- Pérez & Rivera, (2015) *Clima organizacional y satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos Perú.
- Ramírez, (2002) *Fundamentos de Administración*. Bogotá: ECOE.
- Resolución de Concejo Universitario Nro. 1690-2017-CU-UJCM, de fecha 19 de julio del 2017 que aprueba el *Reglamento de grados y títulos – UJCM*.
- Robbins & Judge, (2009) *Comportamiento Organizacional*. México. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Sánchez, (2001) *GESTIÓN PÚBLICA y GOVERNANCE*, Toluca México, Instituto de Administración Pública del Estado de México, A.e.
- Sosa & Escalona, (2013) *El clima organizacional y su relación con la gestión administrativa de la empresa comercializadora SNACKS, S.R.L. del*

*Estado de Monagas* (Tesis de licenciatura) Universidad de Oriente Núcleo de Monagas. Estado de Monagas – Venezuela.

Sotomayor, (2013) *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012* (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna Perú,

Stoner, F. F. (1994). *Administración*. México. Pearson Educación.

Turienzo, (2016) *El pequeño libro de la motivación*. España. Editorial Alienta.

### **Web grafía**

- <http://gestionadministrativaitfip.blogspot.pe/2013/06/precursores-de-la-gestion-administrativa.html>, 2017
- [https://www.icdf.org.tw/web\\_pub/20040920142808%E7%AC%AC%E5%9B%9B%E7%AB%A0-1.pdf](https://www.icdf.org.tw/web_pub/20040920142808%E7%AC%AC%E5%9B%9B%E7%AB%A0-1.pdf), 2017
- [www.elprisma.com](http://www.elprisma.com), noviembre, 2017