



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



**GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL CLIMA LABORAL DE
LOS TRABAJADORES EN LA PLANTA DE CAL &
CEMENTO SUR SOCIEDAD ANONIMA
CARACOTO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. JOHN DEYVIS LUPO APAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

**GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL CLIMA LABORAL DE
LOS TRABAJADORES EN LA PLANTA DE CAL &
CEMENTO SUR SOCIEDAD ANONIMA
CARACOTO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JOHN DEYVIS LUPO APAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

: 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: Organización Y Dirección De Empresas (5311 -UNESCO)



RESOLUCIÓN N°221-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de setiembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2907, presentado por **JOHN DEYVIS LUPO APAZA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulada: **GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA PLANTA DE CAL & CEMENTO SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CARACOTO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **JOHN DEYVIS LUPO APAZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |
| * 2do. MIEMBRO | : | Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |
| * ASESOR DE TESIS | : | Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|-------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | lunes, 8 de setiembre de 2025 |
| * Hora | : | 11:00 a.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



[Handwritten signature]



RESOLUCIÓN N° 549-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de noviembre 2024

VISTOS:

El Expediente 2024-CU-15445 de fecha 23 de octubre de 2024, del **Bach. JOHN DEYVIS LUPO APAZA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JOHN DEYVIS LUPO APAZA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA PLANTA DE CAL & CEMENTO SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CARACOTO, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA PLANTA DE CAL & CEMENTO SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CARACOTO, 2024**; presentado por el (la) **Bach. JOHN DEYVIS LUPO APAZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. S. Leonardo Aguilar Pantoja
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanato
- Intendencia (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAV



RESOLUCIÓN N° 385-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 21 de agosto de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-11734** de fecha 21 de agosto de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JOHN DEYVIS LUPO APAZA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA PLANTA DE CAL & CEMENTO SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CARACOTO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA PLANTA DE CAL & CEMENTO SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CARACOTO, 2024**, presentado por el (la) **Bach. JOHN DEYVIS LUPO APAZA** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER, como ASESOR al **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.





GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA PLANTA DE CAL & CEMENTO SUR SOCIEDAD ANONIMA CARACOTO, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

14%

2

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

6

CESEL S A. "MEIA para el Proyecto Ampliación
de Capacidad de Producción de Cal con Una
Línea de 1000 TMPD-IGA0008858", R.D. N°
224-2016-PRODUCE/DVMYPE-I/DIGGAM, 2020

Publicación

<1%

7

repositorio.unap.edu.pe



Metadatos complementarios - UANCV



GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA PLANTA DE CAL & CEMENTO SUR SOCIEDAD ANONIMA CARACOTO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JOHN DEYVIS LUPO APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	77208529
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-7060-7359
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Ubicación País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Caracoto Dirección: Carretera. Juliaca – Puno km 11 Latitud: -15.583839 Longitud: -70.126137 https://maps.app.goo.gl/TMAB2P976XJ4xVyi8 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2024 – setiembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00 https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00 - Librería	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00 Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Firma]
Dr. Roberto Payé Colquehuana
DIRECTOR
UNID INVESTIGACIÓN CENCIAS ADMINISTRATIVAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JOHN DEYVIS LUPO APAZA, identificado con DNI
Nro. 77208529 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☐ Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la ☐ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
PLANTA DE CAL & CEMENTO SUR SOCIEDAD ANONIMA CARACOTO, 2024

Asesorado por: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 18 de Noviembre del 2025



Firma del Asesor
(obligatoria)



Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

En primer lugar, al Señor debido a haberme permitido alcanzar este grado y guiarnos a lo largo de nuestra vida, ser la fuente de vida y proveernos de lo que necesitamos para avanzar día a día con el fin de conseguir nuestras metas, también en su gratitud y amor infinitos.

a mis familiares, por su inspiración continua, sus principios y sus recomendaciones que ha contribuido en la formación de nuestra personalidad y ser hombres de bien. agradecemos a todos aquellos que ayudaron directa o indirectamente a realizar este trabajo.



AGRADECIMIENTO

Mis sinceros agradecimientos están dirigidos hacia los docentes por su apoyo, orientación y colaboración profesional en la realización del presente trabajo y a todos los que me apoyaron como también que han contribuido de alguna u otra manera en la concretización de mi tesis y A mis padres, por ser el respaldo primordial y mi permanente fuente de motivación para convertirme en una persona más eficaz; por mostrarme que todo se consigue con dedicación.



ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	i
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESÚMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.2.1 Delimitación espacial.....	2
1.2.2. Delimitación social.....	3
1.2.3. Delimitación temporal	3
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.3.1 Problemas específicos	3
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	4
1.4.1. Justificación teórica	4
1.4.2. Justificación practica	4
1.4.3. Justificación metodologica.....	4
CAPÍTULO II.....	5
OBJETIVOS.....	5
2.1. OBJETIVO GENERAL	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
CAPÍTULO III.....	6
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	6
3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	6



3.1.1. Antecedentes internacionales	6
3.1.2. Antecedentes nacionales	10
3.1.3. Antecedentes locales	13
3.2. BASES TEÓRICAS.....	17
3.2.1. Gestión.....	17
3.2.2. Concepto de administración	17
3.2.3. La gestión y la administración	17
3.2.4. Gestión Administrativa.....	18
3.2.5. Proceso administrativo	18
3.2.6. Clima Laboral	31
3.2.7. Beneficios de conocer el clima laboral dentro de las empresas.	32
3.2.8. Importancia de la medición del clima laboral	33
3.2.9. La evaluación del clima laboral permite a la empresa:	33
3.2.10. Ventajas de medir el clima laboral dentro de las organizaciones	33
3.2.11. Dimensiones del clima laboral.	34
3.3. MARCO CONCEPTUAL	35
CAPÍTULO IV	38
HIPÓTESIS.....	38
4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	38
4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	38
4.3. VARIABLES	39
4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	39
CAPÍTULO V	40
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	40
5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	40
5.2. MÉTODO(S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN.....	40
5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	40



5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	41
5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	41
5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	42
5.6.1. Población	42
5.6.2. Muestra	42
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO	43
5.7.1. Técnica.....	43
5.7.2. Instrumento	43
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	43
5.8.1. Confiabilidad.....	43
5.8.2. Validez	43
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS	44
5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	44
CAPÍTULO VI	51
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	51
6.1.1. Normalidad de distribución de datos de los instrumentos.....	52
6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS	65
ANEXOS.....	70



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	39
Tabla 2 Análisis de confiabilidad	43
Tabla 3 Hipótesis general.....	45
Tabla 4 Hipótesis específico 1	46
Tabla 5 Hipótesis específico 2	48
Tabla 6 Hipótesis específico 3	49
Tabla 7 Hipótesis específico 4	50
Tabla 8 Correlación	51
Tabla 9 Prueba de normalidad	52
Tabla 10 Correlación de gestión empresarial y clima laboral.....	52
Tabla 11 Correlación Planeación y clima laboral	53
Tabla 12 Correlación organización y clima laboral	54
Tabla 13 Correlación de dirección y clima laboral	55
Tabla 14 Correlación de control y clima laboral	56



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación de Gestión empresarial y clima labora.....	53
Figura 2 Relación de planeación y clima laboral.....	54
Figura 3 Relación de organización y clima laboral.....	55
Figura 4 Relación de dirección y clima laboral	56
Figura 5 Relación de control y clima laboral	57



RESÚMEN

La finalidad fundamental en esta investigación es encontrar el vínculo en la gestión Empresarial como el Clima del Trabajo sobre los empleados en la Planta De Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima Caracoto, 2024. La evaluación actual utilizó un enfoque deductivo, un esquema de estudio aplicado y uno no practico transversalmente; la técnica fue cuantitativo y el grado de correlación, la población fue de 350 y la muestra 183 se aplicó método de encuestas con el fin de recolectar información y test como herramienta de estudio. Se llevo una confiabilidad del instrumento la cual usaron se evaluó mediante el estadístico de análisis Alfa de Cronbach, que mostró un resultado de 0.752 (75.2%), la cual confirma cierta consistencia dentro del software (el cuestionario) resulta ser excelente. Estos hallazgos mostraron un 0,500 (50.0%) en vicnulo, según el método Rho de Spearman. El P-valor calculado con el estadístico Tau b de Kendall se redujo al Alfa 0,05 (concretamente, 0.000). Esto indica que hay cierta correlación relevante respecto a los factores ambiente de trabajo y manejo administrativo en la Planta De Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima Caracoto. Para concluir, la evaluación de información revela que el vínculo respecto al manejo administrativo y el ambiente de trabajo es de 0.500 (50%), lo cual muestra que existe una conexión favorable sumamente optima respecto ambos factores. El indicador p es 0.000, un número inferior a Alfa 0.05, lo que determina que la conexión es notable.

PALABRAS CLAVE: Gestión, talento, clima laboral.



ABSTRACT

The fundamental purpose of this research is to identify the link between business management and the work climate among employees at the Planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima in Caracoto, 2024. The current evaluation employed a deductive approach, an applied study design, and a non-experimental, cross-sectional framework; the technique was quantitative and correlational, the population comprised 350 individuals, and the sample consisted of 183. Surveys were used to collect information, and tests served as the study instrument. The reliability of the instrument used was assessed using Cronbach's alpha, which yielded a result of 0.752 (75.2%), confirming that the software (the questionnaire) exhibits excellent internal consistency. These findings showed a 0.500 (50.0%) correlation, according to Spearman's rho method. The p-value calculated using Kendall's Tau-b statistic was reduced to an alpha of 0.05 (specifically, 0.000). This indicates that there is a relevant correlation between the factors of work environment and administrative management at the Planta De Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima Caracoto. In conclusion, the information evaluation reveals that the relationship between administrative management and the work environment is 0.500 (50%), which indicates a highly favorable connection between the two factors. The p-value is 0.000, which is less than the alpha level of 0.05, indicating that the association is significant.

KEY WORDS: Management, talent, work environment.



INTRODUCCIÓN

Con el propósito de presentar, el trabajo de investigación titulada: direccionar empresarialmente y el clima de trabajo en colaboradores en planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima Caracoto 2024, el mismo que esta estructura en las siguientes.

En el capítulo I, empezamos por el planteamiento del problema, donde se expone la situación problemática del estudio, seguido de la formulación del problema mediante interrogantes, y la justificación del trabajo detallándose las razones del estudio.

En el capítulo II, expone sobre los objetivos del estudio investigativo, iniciándose por el objetivo general que es la que conduce al logro principal del trabajo, seguido por los objetivos específicos, que constituyen los logros particulares del trabajo.

En el capítulo III, el marco teórico referencial, donde aparecen los estudios previos de la indagación en el ámbito global, nacional, regional o local en esta sección tocamos el contexto conceptual del estudio que sirve de soporte al trabajo de tesis, también el marco conceptual.

En el capítulo IV, la hipótesis de la investigación, que constituye ser la premisa teórica del estudio, para luego dejarlo contrastado, y estos son: la hipótesis general y las hipótesis específicas; y también se especifican las variables con su operacionalización de variables.

En el capítulo V, respecto al procedimiento metodológico de la investigación tenemos, el enfoque, método empleado, tipo, nivel, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos, confiabilidad y validez del instrumento, el procesamiento del tratamiento de datos y la contrastación de hipótesis.

En el capítulo VI, esta los resultados y discusión consistente en la presentación del mismo, donde se operativizó el trabajo en si para lograr los objetivos trazados y principalmente la comprobación de las hipótesis; también se agregó la



discusión de resultados, finalmente esta las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La empresa Cemento Sur Sociedad Anónima. provee insumos para la industria de la construcción y minería haciendo una breve reseña histórica del consorcio cementero lo siguiente: Cemento Sur S-A es una empresa subsidiaria de Yura Sociedad Anónima., nace en el Perú en 1963 y Su labor primordial es la fabricación y venta de cemento, al igual que de cal. La instalación se encuentra en el distrito de Caracoto, que pertenece a la provincia de San Román y al departamento de Puno.

A nivel internacional actualmente, el problema del clima laboral es muy común en todo el mundo debido a la baja productividad de los empleados en estas empresas. Uno de los problemas que se observa es una disminución en la formación, bajos estándares en los conocimientos, la incorporación de nuevos empleados y el aumento profesional, motiva a los trabajadores con finalidad de cumplir con sus labores de forma eficaz sobre las zonas establecidas. Otro el salario es un problema crucial, dado que no poseen ingresos. promociones ni beneficios por lograr objetivos, y también hay un problema de comodidad en el lugar de trabajo, lo que debilita el interés sobre algunos empleados que ayuda lograr las metas ya establecidas por dicha empresa.



Cada uno de estos problemas ha tenido un impacto negativo en la empresa y se refleja en una baja productividad.

Se han realizado numerosos estudios a nivel nacional sobre los efectos que podrían resultar en un bajo nivel de gestión empresarial, un mal entorno laboral, ya que es un importante sistema que facilita determinar la causa del comportamiento o el motivo por el cual un empleado se comporta de manera correcta tiene una baja desempeño en el problema laboral, la falta de motivación para cumplir con sus deberes o integrarse en el grupo de empleados, y también muestra el exceso de responsabilidades en el entorno laboral y una reducción.

En el ámbito laboral en la provincia de San Román es muy deficiente, ya sea en empresas privadas o públicas. Es evidente que los empleados no están suficientemente comprometidos o motivados para cumplir con sus responsabilidades. Esto se debe a el desconocimiento acerca en la relevancia para capacitar positivamente a los nuevos empleados que se integran. Cada empresa debe realizar capacitación para fortalecer la formación de sus empleados y los mejorar los salarios que reciben, lo que a menudo debilita el clima laboral.

Por consiguiente, Es necesario conocer la administración como el ambiente de trabajo, ya que respecto a distintas empresas no conocen importancia de relacionar dichos temas que tare como consecuencia baja productividad y no permiten el logro en objetivos.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Delimitación espacial

Las áreas de la planta fueron analizadas de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto

1.2.2. Delimitación social

El conjunto comunitario que se encuentra investigando son los trabajadores en la planta de Cal & Cemento, Caracoto.

1.2.3. Delimitación temporal

Debido a que ocurrió en el transcurso del año 2024, la delimitación fue realizada en un periodo de tiempo, durante el cual se recolectaron los datos necesarios para proceder con su evaluación en el método de investigación.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación de la Gestión empresarial y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024?

1.3.1 Problemas específicos

P.E.1. ¿Cuál es la relación de la planeación de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024?

P.E.2. ¿Cuál es la relación de la organización de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024?

P.E.3. ¿Cuál es la relación de la dirección de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024?

P.E.4. ¿Cuál es la relación del control de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024?

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.4.1. Justificación teórica

Las razones que nos conduce a desarrollar Esta investigación desea obtener conocimiento objetivamente una ligazón respecto al gestionamiento empresarial y el clima ambiental de colaboradores, como elementos esenciales sobre la producción en los insumos como cal y cemento, el primero de ellos es requerido para la minería y el segundo para la industria de la construcción. En este sentido, la investigación que se desarrolla pondrá de manifiesto el vínculo dentro de las causas estudiadas. De acuerdo que a ello, se podrá hacer algunos alcances para vencer algunas deficiencias en la producción de este consorcio cementero.

1.4.2. Justificación practica

En esta sección exponemos las razones por las que se realiza el trabajo de investigación, indicando que en toda organización un conjunto de problemas, en este caso en la empresa en estudio se pretende analizar la gestión empresarial como también clima de ambiente en sus trabajadores, aspectos muy importantes sobre la entidad.

1.4.3. Justificación metodológica

Es el aspecto racional que se establece como consecuencia del estudio, es decir, una vez encontrados los resultados del trabajo, esto forma parte del conocimiento, y es válido para el contexto y a nivel de la región en organizaciones de esta naturaleza.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación de la Gestión empresarial y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O.E.1. Determinar la relación de la planeación de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

O.E.2. Determinar la relación de la organización de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

O.E.3. Determinar la relación de la dirección de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

O.E.4. Determinar la relación del control de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Antecedentes internacionales

Sandoya (2024), este trabajo sobre dicha investigación tuvo el propósito principal consiste en examinar la supervisión de la gerencia y el ambiente profesional entre colegas dentro del conglomerado hotelero ubicado en la región de Salinas. Usando una metodología descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo. Tras el muestreo, encontramos 234 hoteles de los 596 totales mencionados. Esto se dividió en 87 administradores y 147 colaboradores. El cuestionario constaba de 8 ítems para tareas administrativas y 10 ítems para la interacción con recepcionistas y camareras de piso. Al final, el número predominante de líderes y socios fueron mujeres, y también quedó claro que los recursos se manejaron mal, señalando un control gerencial ineficaz. Por el contrario, la insuficiente coordinación y diálogo entre gerentes - asociados ha llevado a un ambiente de trabajo tenso, resultando en el aplazamiento del logro de metas establecidas tanto en escenarios inmediatos como futuros. Actualmente, existe una escasez de motivación dentro del equipo ya que no se proporciona ningún tipo de reconocimiento o compensación por sus esfuerzos.



.Jiménez (2021), en su estudio tuvo meta establecer cómo el ambiente estructural influye en el rendimiento de trabajo en la localidad Gad de Ambato, Las instituciones que realizan investigación promueven el desarrollo sostenible brindando servicios accesibles, óptimos y oportunos, implementando políticas públicas inclusivas, mejorando e innovando continuamente sus procesos y servicios, el uso de tecnología y promoviendo el desarrollo sostenible entre los ciudadanos. Participar en el mejoramiento sobre la condición en el bienestar para los habitantes; la investigación dedicada sobre el clima organizacional de una organización es crucial ya que afecta directamente a los empleados, una adecuada gestión del clima organizacional ayudará a establecer un entorno laboral saludable, crear lazos colaborativos entre compañeros, colaboración en equipo así también fomentar los valores de la organización. Centrándose en incrementar el desempeño y el bienestar entre los empleados y dicha organización, esta muestra representativa de la investigación estuvo compuesta por 54 empleados del Departamento en Finanzas del Municipio de Ambato y este método de investigación fue cuantitativo y aplicó esta Modalidad de campo, el análisis es de correlación debido a que evalúa la correlación entre las variables, aplicando el rango para medir el estado climático sobre la organización de los autores Koys y Decottis (1991), el rango para medir el estado climático sobre la organización El rendimiento profesional se evaluó utilizando un test verificado, que se compone de 8 elementos del ambiente corporativa (cohesión, autonomía, seguridad, estrés, respaldo, valoración, igualdad y creatividad respecto al trabajo del profesional Joaquín Machacas Rojas, herramienta desarrollada por 3 Compuesto por tres el rango para medir el estado climático sobre la organización Ocho aspectos del entorno de la organización (integración, independencia, seguridad, ansiedad, apoyo, valoración, igualdad y creatividad), se empleó un cuestionario validado en el

trabajo del experto Joaquín Machacas Rojas, el puesto de trabajo. Actuación Ambato Personal del Ministerio de Hacienda de la ciudad de Gade.

Jiménez (2023), mencionan que el Administrativo: Es vital respecto a sectores de compañías y prestaciones, sobre todo si muchos trabajadores interactúan directamente con proveedores memoritas meta. Respecto al ventas competitivas en las prestaciones de educación superior, se debe detectar y solucionar de manera oportuna cuando existan problemas en medio de compañeros y directores de oficinas o ausencia de enseñanza de colaboradores en área administrativa. Estas situaciones pueden alterar el ambiente de trabajo de manera organizada, impactar negativamente destacar en el trabajo y conducir a una prestación al cliente con deficiencia, así la demora en la presentación sobre reportes o disputas directamente sobre compañeros de trabajo. Por lo tanto, esta investigación tiene el propósito es establecer el ambiente de trabajo y el ambiente laboral, responsabilidad con el equipo operacional en dicha institución Politécnica de Ambato. Respondiendo a la pregunta principal de nuestras preguntas, administramos la cuestión estructurada compuesta por 31 interrogantes a nuestros socios (200 colaboradores en total). Dividido por 3 fragmentos, primeramente se busca determinar rasgos comunitarios y demográficos para luego plantea interrogantes relacionados con variables del ambiente en el trabajo, cuyos aspectos que abarcan una interacción, dicho estímulo, el liderazgo y la colaboración sobre grupo conformado. El tercer fragmento aborda las cuestiones asociadas acerca del factor responsable de rendimiento sobre el trabajo. Se llevó a cabo el análisis respecto a correlación con información numéricos utilizando la escala Likert y el programa estadístico IBM SPSS que obtuvo una dimensión de la varianza a través de la tabla de frecuencia y el programa estadístico IBM SPSS. Tabla de contingencia bidimensional En

resumen, se puede decir que Los factores entorno laboral están relacionadas y La dedicación individual, dicha conexión resulta beneficiosa, es decir implica que dicho factor variante no independiente incrementa en el momento en que el factor no dependiente lo realiza también aumenta. Mejoras para ayudar a los empleados lograr conservar un grado elevado de ambiente corporativo que asegure un rendimiento óptimo el cual favorezca al instalar y a los usuarios objetivo.

Pozo (2024), El propósito sobre este estudio en la investigación ha sido establecer un vinculo durante el proceso administrativos y estilo cotidiano profesional en los maestros que trabajan en entidades de Santa Elena, Ecuador. Dichas entidades de la educación analizadas consistieron en: Centro pedagógica "Aurelio Carrera Calvo", Escuela educativa "Cristóbal Colón" y Escuela educativa "Juan León Mera Martínez". Este método esta empleado se trató de un estudio básico, sin estructura teórico de correlación de tipo no experimental y asociativo. Se seleccionó un grupo de 100 docentes como objeto de estudio. La metodología de sondeo fue utilizada con el fin recolectar los resultados con un cuestionario que incluyó escalas para examinar el manejo sobre gestionamiento y el contenido sobre el trabajo, que fueron verificadas por especialistas y se determinó su fiabilidad. Las cifras se analizaron mediante el software SPSS, y la evaluación en la correlación de Spearman evidenció el coeficiente de 0.880, señalando la correlación elevada, directa así como positiva dentro de las elementos analizadas.

Candela (2022), La finalidad sobre esta investigación ha sido caracterizar una situación del área corporativo como un grado de bienestar respecto al trabajo del hotel Land Plaza, de la Ciudad de La Plata. El ambiente laboral tiene un efecto relevante respecto al desempeño como el bienestar respecto a empleados. La visión sobre los empleados acerca del entorno

laboral afecta su nivel de satisfacción y, por lo tanto, su desempeño, ya sea de manera positiva o negativa. Se realizó un estudio cuantitativo sobre el entorno de empleo como el bienestar de trabajo en el hotel, mediante encuestas a los empleados a través de Google Forms. Los hallazgos señalan que el ambiente organizacional es positivo dentro del hotel es favorable.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Via (2024), Esta investigación tuvo la finalidad determinar el vínculo en el expediente corporativa en la entidad provincial de Pomabamba al igual que el contenido de trabajo, Ancash, en el periodo 2023. Metodología empleada fue de nivel básico, ámbito de correlación y orientación cuantitativa. Se utilizó el sondeo como método y el cuestionario como herramienta, aplicados esta prueba censal de ochenta trabajadores. Estos hallazgos revelan que hay una conexión importante ($\text{sig.} = 0.000$) y fuerte ($\text{rs} = 0.848$) dentro del control gubernamental como el contenido respecto al trabajo en colaboradores de la alcaldía provincial de Pomabamba, Ancash, en 2023. Es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral, mejor será la administración en la organización pública.

Cipriano (2021), en El estudio que lleva por nombre Manejo administrativo y bienestar en el trabajo sobre la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019. La finalidad fundamental respecto a esta investigación es determinar la correlación sobre la administración como la satisfacción respecto al trabajo. El estudio es de naturaleza no experimental, de criterio correlacional, y se aplicó este esquema de tipo transversal - correlacional. El grupo de El análisis incluyó a 59 trabajadores en la Dirección Regional de Formación de Huánuco, mientras que la prueba no probabilística abarcó a 15 empleados de la Oficina de Gestión Pedagógica. Se empleó el método de encuesta y se aplicaron dos encuestas verificadas por especialistas para evaluar la administración y la satisfacción en el trabajo, con 20 y 15 puntos

respectivamente. Se estableció la confiabilidad sobre las herramientas mediante el indicador de Cronbach Alfa. Los hallazgos señalan que la administración y la satisfacción en el trabajo en la Dirección Regional de Trabajo son buenas. La relación entre la Educación de Huánuco - 2019 es significativa, dado que el p-valor es menor que el fallo y el indicador sobre correlación es 0.825 pronosticado (0,01), lo que permite aceptar la hipótesis de estudio.

Ormeño (2024), La finalidad de este estudio ha sido establecer una conexión respecto a la satisfacción laboral como un manejo de dono respecto personal que labora en administración en centro de estudios universitarios "Alas Peruanas" filial Ica, desde abril hasta junio de 2020. Este estudio ha sido de forma básica, no práctico, transversal como cuantitativo, descrito con una versión descriptivo correlacional. La población analizada congregó a 32 responsables y ayudantes de 13 instituciones educativas especializadas, así como 3 áreas administrativas en el centro educativo "Alas Peruanas" en Ica, sumando 48 trabajadores administrativos. Se utilizaron encuestas y cuestionarios, como el Índice de plenitud en el ambiente laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo y el Índice sobre la Administración de Alvarado. Los hallazgos revelaron una correlación relevante entre la dimensión de planificación de la administración y el agrado en la situación de trabajo de las personas en el área administrativa, donde la plenitud en el trabajo es la mayor. depende en un 73,4% de la planificación. Además, se encontró un vínculo relevante respecto a la dimensión complacencia y la organización en el trabajo, donde la satisfacción en el trabajo se basa en la satisfacción en el trabajo en un 86,3% de la organización.

El manejo administración posee un nexo importante respecto a la plenitud en el trabajo de los colaboradores administrativo sobre la Universidad

"Alas Peruanas" filial Ica. La gratificación en el trabajo está condicionada por la satisfacción en el trabajo en un 78% en la manejo del funcionamiento de administración, con una correlación de Spearman de 0,78. Específicamente, la esfera de supervisión de la administración gestión el área de monitoreo administrativo administrativa se relaciona significativamente relacionada respecto al bienestar laboral, donde esta última depende en un 77,2% de dicho control, con una correlación de Spearman de 0,772. En resumen, la gestión administrativa, incluyendo su control, está estrechamente vinculada para tener mayor satisfacción laboral de personas administrativos en un 82%, respecto a una correlación en Spearman de 0,82.

Acosta (2021), En el estudio titulado "Administración gubernamental y bienestar de trabajo en los especialistas sanitarios del Hospital Nacional Arzobispo Loayza". Este es un estudio académico de forma descriptivo, analítico y correlacional la cual describió un problema en la falta de satisfacción laboral entre los expertos en el bienestar en el centro médico mencionado, lo que se manifiesta en un trato inadecuado, bajos salarios, horarios inapropiados y circunstancias laborales deficientes. El objetivo de este trabajo fue Se consiguió crear el vínculo correlación respecto al área administrativa y la y el gusto en el trabajo que experimentan algunos especialistas sanitarios en el nosocomio estatal Arzobispo Loayza. Durante esta investigación, se implementaron escalas de administración y satisfacción en el trabajo a un grupo de 150 profesionales, y Se empleó el software numérico SPSS para analizar los hallazgos, determinándose una relación moderada y positiva ($\rho = 0.423$) dentro de la administración del manejo y la satisfacción durante el trabajo, respecto a un nivel de significancia de $p < 0.05$. (ρ) Consiguió un ρ estándar y positivo de 0.423, con cierto grado de significancia de p de p .

Bao (2019), El nombre de este estudio es: Manejo administrativo y complacencia en el trabajo de los empleados de la Institución de Grado de la UNHEVAL a lo largo del periodo 2019. La finalidad de este estudio era definir la correlación respecto a la administración como la satisfacción en relación al trabajo sobre los empleados. La indagación resultó de tipo correlacional, con el nivel sobre la descripción y un esquema que no es de experimentación y de corte general. Esta población seleccionada ha sido evaluada con 18 trabajadores del Centro de Posgrado de UNHEVAL, seleccionados mediante un muestra de registro. Se utilizó una técnica respecto a la encuesta y cuestionarios para medir los factores de satisfacción del trabajo administrativo. Los resultados muestran la correlación no relevante respecto ambas factores, por la cual se determina que no existe un vínculo significativo relevante respecto a la administración como también satisfacer en el trabajo sobre ciertos empleados de la centro de Posgrado en la UNHEVAL en 2019.

3.1.3. Antecedentes locales

Pumaquispe, (2022), en El estudio denominado "manual de administración y bienestar sobre el trabajo en empleados en el Municipio Distrital de Sina, Puno, 2021". La finalidad se buscó establecer una correlación respecto a la administración como la satisfacción sobre el trabajo de algunos colaboradores del municipio del Distrito de Sina, Puno, durante el año 2021. Los propósitos concretos son establecer la conexión entre el planeamiento y el bienestar sobre el trabajo, así como respecto an el desarrollo y la complacencia en el trabajo, dirección y como el bienestar en el trabajo, y la supervisión y satisfacción respecto al trabajo en la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. La investigación adopta un esquema global no práctico y una perspectiva cuantitativa, es de naturaleza aplicada como de grado de correlación descriptivo. Dicha población de estudio consistió en 57 empleados del

municipio, y la información fue recopilada a través de encuestas y encuestas. Los hallazgos estadísticos indican que el 64.90% de los individuos señalan sobre el manejo administrativo se encuentra en una situación estándar, el 22.80% indica que está a condiciones buenas y el 12.30% afirma que es mala. La complacencia en el trabajo se ve afectada de manera considerable por la administración del trabajo. Esto se debe a las cuales las diversas etapas de gestión, supervisión, organización y control impactan en elementos esenciales así como desafíos del empleo, el esquema sobre compensaciones, situaciones de trabajo y el apoyo de los compañeros. Esto contribuye a la optimización constante en el sector público y la consecución de objetivos, y se traduce en una mayor complacencia en los habitantes con el nivel de excelencia en los prestaciones ofrecidos.

Lajo (2024), Propósito durante esta investigación ha sido establecer el vínculo que conecta la manual administrativo y el buen estado de ánimo durante el trabajo sobre los maestros en 2022, en el centro educativo secundario San Francisco de Asís Villa del Lago, Puno. Dicha investigación se centró por medio del método cuantitativo de escala correlación mediante un esquema general no práctico. El dato fue obtenida a través de encuestas y evaluación de preguntas, esta muestra estuvo compuesta por 18 profesores. La correlación coeficiente de Pearson registró un dato de 0.776, la cual indica una correlación muy significativa. Es posible decir mediante un 99% de certeza que hay una "correlación alta" entre el bienestar del trabajo de los profesores y la gestión administrativa, ya que el grado de relevancia es de 0.000, inferior al 0.01 establecido. Esto evidencia que los trabajadores se sienten complacidos cuando la administración es correcta. En conclusión, se detectó una conexión notable respecto al bienestar y el manejo en el trabajo de los profesores.

Cari (2022), La indagación fue realizada respecto al área de Puno con un propósito para examinar cómo la administración afecta el rendimiento profesional de los establecimientos de cuatro categorías a lo largo del año 2021. Se empleó un método correlacional-descriptivo, con una estructura transversal no experimental. Se llevó a cabo un sondeo a 94 trabajadores de alojamientos de 4 estrellas en Puno utilizando técnicas correlacionales y deductivas. Se empleó un formulario que ha sido revisado y que utiliza la escala Likert para evaluar la percepción en la gestión y el desempeño en el trabajo administrativo. Este problema identificado fue este desbalance respecto al rendimiento del trabajo y la gestión administrativa, lo que ha forzado a dueños como directores a ajustarse con el fin de manejar de manera eficaz con fondos limitados y sostener la sostenibilidad de sus compañías en medio del COVID-19. La cuestión de la relación respecto al rendimiento laboral y dicha administración gestionada en los establecimientos respecto a cuatro estrellas en Puno durante 2021 fue planteada por el estudio. Los datos indicaron sobre algunas pruebas son positivamente y de manera significativa y relacionada. Los dos elementos, con un indicador de correlación de Pearson de 0.899, es la que señala donde hay un vínculo favorable como notable en un grado del 1%.

Chayacaña & Ancco (2021), En este estudio se tomaron los factores como ella eficiencia en el trabajo y la administración gestionada sobre los empleados sobre el municipio de Sandia-Puno. El propósito principal fue establecer el vínculo en relación con la administración gestionada como el rendimiento sobre trabajo respecto al sector laboral del municipalidad de Sandia-Puno durante 2020. Esta investigación empleó un procedimiento numérico, en relación a una construcción de correlación no práctica y a escala descriptivo de tipo no experimental. Este grupo de trabajo estuvo compuesto de 150 colaboradores, de Se eligió un conjunto de 108. Se recopilaron

algunos informes mediante sondeos, utilizando preguntas validados por expertos y con una confiabilidad aceptable. Los resultados mostraron esta conexión clara y relevante en relación con la administración como un desempeño sobre los trabajadores en el municipio de Sandia, en Puno, a lo largo del año 2020.

Quecara (2022), en El análisis denominado " Eficiencia y administración gestionada de trabajo de algunos todos los trabajadores del municipio de Samán, que se encuentra en la región de Puno y pertenece a la provincia de Azángaro" buscaba establecer el vínculo en relación con Una administración y el desempeño laboral sobre los empleados municipales durante 2022. Se utilizó este esquema de clase numérica sin experimentación global y una cobertura descriptivo-correlacional. El censo se llevó a cabo con 100 trabajadores. Se realizó un análisis sobre los datos a través del programa SPSS (v. 26), tras aplicar dos factores un sondeo de 48 elementos, mediante una escala de evaluación del 1 al 5. Los hallazgos revelaron la correlación positiva significativa respecto a la planeación y el rendimiento del trabajo (0.888), la correlación favorable intensa respecto a la entidad y el rendimiento en el trabajo (0.900), un vínculo positivo moderada respecto a la supervisión y el desempeño de trabajo (0.512) y una correlación positiva baja respecto a la gestión y el rendimiento profesional (0.347). De manera generalmente, Se estableció para el control administrativa como la optimizacion en el trabajo están correlacionados, de acuerdo al indicador de correlación de Spearman (0). Como el valor p es menor que 0,05, se descarta la hipótesis inexistente y se admite la opción.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. Gestión

Hernandez & Pulido (2011), lo definen como cumplimiento para coordinar y utilizar sobre los materiales (capital) respecto a la compañía, ya sean económicos, humanos, tecnológicos, sociales, etc. Esto implica la unión En la misma dirección y con metas comunes, sin diferencias de opinión. Por lo tanto, la administración requiere crear una visión compartida que motive la acción.

3.2.2. Concepto de administración

Coulters (2010), define la administración es la tarea que realizan los gerentes. Esto significa vigilar y organizar ciertas tareas de otros individuos con el fin de que se ejecuten eficientemente y efectiva.

Chiavenato (2001), La administración implica interpretar los propósitos de la organización y convertirlos en acciones empresariales a través de La programación, estructuración, supervisión y regulación en las acciones realizadas sobre los diversos departamentos y grados en la compañía, con el objetivo de conseguir esos objetivos.

Münch & Garcia (2012), La Administración es el trabajo cooperativo de un grupo social con el fin de conseguir una meta para la forma más eficaz y con el menor esfuerzo posible.

Hitt et al. (2006), la administración lo conceptualizan el manejo es el método para gestionar y hacer uso de diversos medios con el fin de alcanzar objetivos y realizar tareas dentro de un entorno empresarial.

Reyes (2004), La técnica que busca maximizar la efectividad en la coordinación de los elementos y personas que componen la empresa.

3.2.3. La gestión y la administración

Hernandez & Pulido (2022), mencionan que están estrechamente relacionadas, La administración implica entender el contexto, conceptualizarlo y desarrollar

lineamientos estratégicos; además, la administración debe contribuir a la organización interna. Es fundamental que la gestión apoye la estructura organizacional. La integración de la administración y la gestión permite a ciertas organismos sociales y productivas emplear los medios de manera eficaz para alcanzar sus metas.

3.2.4. Gestión Administrativa

Chiavenato (2007), la acción de tomar medidas a fin de conseguir de forma financiera y eficaz, los fines concretos.

Robbins & Coulter (2005), refieren a vinculo en tareas de trabajo deben obtenerse de forma óptima y efectiva con y por medio de algunos, lo cual se vuelve un propósito primordial de todas las gerencias.

La administración empresarial es un departamento la cual encarga de hacer el uso de manera efectiva en los medios de la compañía de sus recursos con el fin de alcanzar las metas fijadas. Fijado sobre un periodo de tiempo determinado, que debe estar orientado a mejoras y cambios en el cumplimiento de los objetivos.

3.2.5. Proceso administrativo

Stoner et al. (1996), Planificar consiste en Los gerentes deben adelantarse y cumplir con sus objetivos y objetivos basando sus acciones Los planes definen las metas sobre el organismo y detallan la guía apropiados para lograrlos. Además, los planes sirven como una pasos donde la empresa adquiera como distribuya todos los medios con la finalidad de cumplir objetivos, en lugar de depender únicamente de la experiencia práctica.

Diaz et al. (2003), El cambio gubernamental está constituido por diversas fases o etapas donde se ejecutan sobre la aplicación de respecto al área administrativa.

Chiavenato (2001), lo define Como una forma de combinar diversas actividades a fin de implementar la estrategia corporativa.

Münch (2007), El proceso administrativo es una metodología que ayuda a las personas que dirigen una organización, como administradores, gerentes, ejecutivos o empresarios, a manejarla de manera efectiva. Implica examinar la administración en calidad de un procedimiento que consta de varias fases.

3.2.5.1. Planeación

Coulters (2010), Esta planificación es el proceso para determinar ciertas metas de la entidad, definir métodos con la finalidad de lograrlas y elaborar esquemas para unir y organizar las tareas profesionales. Abarca tanto los propósitos (qué se busca) como los métodos (cómo lograrlos).

Münch (2007), La planificación establece posibles situaciones futuras y el rumbo que seguirá la empresa, así como los logros donde se persiguen para disminuir las amenazas y establecer tácticas que permitan alcanzar la tarea de la entidad que tiene más posibilidad de triunfar.

Chiavenato (2001), La planificación es la primera tarea de la administración. Antes de realizar cualquier función administrativa, los administradores deben establecer los objetivos y los recursos necesarios para lograrlos.

Etapas del proceso administrativo

Filosofía y valores

Chiavenato (2017), La visión empresarial sobre el organismo es una estructura concebida desde el interior lograr llegar al exterior, sin tener en cuenta el ambiente exterior. Está constituida según los fundamentos y responsabilidades de la organización y por las metas de su propósito.

Toda planificación estratégica debe estar supeditada a una filosofía de acción. En este contexto, existen tres tipos de filosofía de planificación:

1. Planeación conservadora:

La filosofía se centra en lograr resultados satisfactorios, sin buscar la perfección. La planificación evita cambios drásticos, prefiriendo mantener las prácticas existentes. El enfoque es más en identificar problemas internos que en explorar futuras oportunidades externas.

2. Planeación optimizante:

La filosofía de la empresa se enfoca en obtener los mejores resultados, ya sea utilizando los medios de forma eficaz con el fin de lograr metas o maximizando el rendimiento para aprovechar mejor los recursos disponibles. La planificación optimizadora se centra en cuantificar las decisiones y Perfeccionar ciertos procedimientos presentes en la compañía a través de modelos matemáticos.

3. Planeación adaptativa:

Su filosofía se enfoca en armonizar los diversos intereses involucrados al crear una composición que pueda llevar a resultados que favorezcan el crecimiento natural de la empresa. La planificación adaptativa busca reducir la planificación retrospectiva orientada a eliminar las deficiencias pasadas de la empresa, y en su lugar dirigirse hacia la adaptación al entorno.

Misión y visión

Chiavenato (2001), La meta sobre la entidad consiste en la declaración respecto a su objetivo y su capacidad, mientras que la perspectiva del futuro representa el anhelo del organismo.

Hernandez & Pulido (2011), El objetivo sobre la compañía es la función que tienen sus bienes y prestaciones en el sector de mercado. La meta tiene que ser determinada de acuerdo con el objetivo del organismo para servir a los consumidores o consumidores.

Hernandez & Pulido (2011), la visión es la estrategia sobre la entidad, que define una dirección así como metas a futuro, así como las habilidades gerenciales necesarias para alcanzarlas.

La visión empresarial describe el estado deseado a alcanzar más adelante. Brinda orientación, así como moldea el porvenir sobre la entidad, definiendo ampliamente el propósito y el giro de negocio de la empresa.

Objetivos

Chiavenato (2017), Las metas constituyen logros los cuales queremos lograr la cual guían tanto nuestras acciones como nuestro conocimiento. Constituyen ciertos objetivos, metas, ambiciones o estados futuros que individuos y entidades buscan lograr a través del uso de medios y labores.

Metas concretas y cuantificables que se deben alcanzar dentro de un período determinado con el fin de llevar a cabo una meta.

La finalidad son metas sobre rendimiento de una entidad; en otras palabras, resultan las conclusiones y productos que la administración desea lograr.

Estrategias

Manuera & Rodriguez (2016), Una serie de medidas orientadas a obtener de beneficios competitiva que sea duradera y sustentable ante los competidores, por medio de la adaptación entre los recursos, las competencias del negocio y el ambiente en el que trabaja, en relaciono al propósito propósito de cumplir las metas de los diversos equipos involucrados.

Chiavenato (2001), las guia simboliza "lo que" la compañía aspira hacer, identificar el negocio que busca desarrollar y determinar la dirección que va a tomar. Una estrategia es un plan para resolver un problema. Una La planificación constituye conjunto de medidas planeadas que apoyan la

adopción de resoluciones y la obtención de logros óptimos. La planificación busca alcanzar un meta perseguido un curso de acción.

Políticas

Hernandez & Pulido (2022), Se refieren a ellas en calidad de "orientaciones principales sobre la conducta corporativa para alcanzar la planificación; las establece la alta dirección".

Illera & Illera (2015), La estrategia empresarial se enfoca en analizar y abordar las situaciones que requieren toma de decisiones. Debe guiar, en diferentes niveles de abstracción, su labor hacia describir y explicar los procesos de decisión, sus elementos, sus relaciones y su combinación más efectiva.

Programas

Hernandez & Pulido (2011), Planes cronológicos que se derivan de la estrategia empresarial para alcanzar metas específicas, con fechas predeterminadas para el inicio, fases de ejecución y finalización; por lo tanto, son singulares.

Chiavenato (2001), las estrategias operativos se relacionan con el tiempo. Básicamente, constan de planes que vinculan dos elementos: el tiempo y las actividades que se deben realizar.

Conjunto Las estrategias implican una serie de acciones, tareas y plazos que deben llevarse a cabo para su implementación efectiva.

Presupuestos

Chiavenato (2001), Las estrategias operacionales referentes a una gestión sobre capital por medio de un lapso de tiempo específico se conocen como presupuestos. Estos presupuestos suelen abarcar un año, que coincide con el ejercicio fiscal de la empresa.

Hernandez & Pulido (2011), El presupuesto es una estimación anticipada de los beneficios y costos los cuales una compañía contará con a lo largo de un lapso determinado de tiempo, normalmente un año.

Evaluación económica y no económica de los recursos requeridos para alcanzar los objetivos.

3.2.5.2. Organización

Münch (2007), El esquema como la identificación de las tareas, obligaciones, organizaciones y sistemas son parte de la organización. Además, implica la definición de procedimientos y la implementación de técnicas para facilitar la labor. Este procedimiento se realiza en dos fases.

Ponce, (2007), La organización consiste en la programación de las conexiones requeridas dentro de estas tareas, escalas y medidas de la gestión de personal y tangibles de alguna organización social, para conseguir la superior eficacia en los programas y metas fijados.

Hernandez & Pulido (2022), a La organización hace referencia a la disposición de Estos vínculos la cual se establecen tienen que permanecer en medio de las responsabilidades, los grados como las labores de los individuos y los medios sobre una entidad pública, para alcanzar su eficiencia más alta en el marco del plan y metas establecidos.

El término organización puede utilizarse con dos interpretaciones distintas:

1. Organización como unidad o entidad social:

Los individuos se relacionan para lograr metas concretas. En este contexto, el término organización se refiere a cualquier entidad humana establecida deliberadamente para lograr metas específicas. Las compañías representan un modelo de estructura social.

Bajo este enfoque, la organización puede ser vista desde dos perspectivas:

a. Organización informal:

Se fundamenta en la separación lógica del trabajo y la distinción e integración de los integrantes, siguiendo un criterio fijado sobre las cosas que controlan la interacción en la decisión. Respecto a la entidad planificada: la que se encuentra sobre el documento. Usualmente es evaluada por lo gerentes y transmitida por medio de los guías sobre la entidad, las descripciones de puestos, los organigramas, las normativas y reglamentos, entre otros. En otras palabras, es la entidad oficialmente formalizada.

b. Organización informal:

Surge de manera natural y espontánea entre los individuos con cargos en la estructura establecida, y en función de las conexiones como titulares de puestos. Se origina a partir de las relaciones de amistad (o antagonismos) y de la aparición de colectivos que no son formales se encuentran respecto al ni en el esquema ni en cualquier similar archivo oficial. Así, La entidad no formal está conformada por lazos cívicos y relaciones.

2. División del trabajo

Chiavenato (2001), se logra mediante la separación del trabajo sobre el organismo y la distribución en los bienes en la compañía en relación al sistema pueda operar de manera integrada y exitosa. La estructura fundamental establece la forma en que se segmentará la labor de la empresa (mediante la especialización vertical, conocida como jerarquía, y la especialización horizontal, conocida como departamentalización), además del formato organizativo más apropiado para el negocio de la compañía.

a. Jerarquización.

Significa establecer la estructura de la empresa a través de la creación de centros de autoridad y comunicación que establezcan una relación precisa entre ellos.

b. Departamentalización.

Hernandez & Pulido (2022), la departamentalización lo define como la agrupación de tareas vinculadas a cada sector laboral para facilitar la especialización de los encargados y establecer una distribución de tareas en función de la actividad de cada compañía y de la manera más adecuada para enfocarse para producir, comercialización sobre sus bienes, además de la administración de los medios de personal y financieros.

c. Descripción de funciones

Hernandez & Pulido (2022), Después de definir las escalas y campos de jerarquía, necesita determinar las aplicaciones de cada puesto.

Un puesto es la unidad fundamental de trabajo; estos requieren una descripción de funciones, producida a través del método de evaluación sobre cargos, así que en igual medida del perfil como el estudio pueden ser instrumentos esenciales. Aunque parece verdad que el resultado constituye las características del estudio, no viene ser un producto respecto al estudio sobre los empleos.

La evaluación de cargos es un método funcional destinado a examinar la unidad laboral. Su objetivo es distinguir cada actividad donde se realizan bajo un cargo y los componentes los cuales lo integran, respecto al propósito de entender sobre la profundidad sus elementos. Estos elementos son fundamentales para el fundamento para otros estudios vinculados con la estructura de la entidad, tales como pago de remuneraciones y sueldos, capacitación, adquisición y mejoramiento de las destrezas sobre los

d. Coordinación

Para coordinar se puede implicar una armonización como coordinación sobre estos empeños para realizar un trabajo de manera eficaz.

Si en la fase inicial del El procedimiento de estructuración implica la segregación del esfuerzo con todos sus beneficios propios; es fundamental que dicha se enlace con la supervisión, la cual se refiere a la consecución de la unión respecto a recursos. Esto significa respecto a las tareas como algunos logros se produzcan e interaccionen de manera sencilla, y que se sincronicen.

3.2.5.3. Dirección

Hernandez & Pulido (2011), dirección y conducir hacia un camino específico con una meta por alcanzar. No obstante, a nivel administrativo representa un rango ascendente dentro de la entidad, las responsabilidades específicas. Varios integrantes sobre algunos puestos ascendente necesitan competencia directa, diversificada en función del nivel de responsabilidad. La gestión conlleva Esta implementación en cada las etapas en el proceso de administración a través de la gestión como dirección en los medios, junto con el desempeño del liderazgo como la ejecución de la meta y percepción empresarial.

Chiavenato (2001), La dirección representa una de las funciones administrativas más complejas, ya que engloba la guía, apoyo dicha implementación, En síntesis, el diálogo como la gestión son constituyen ciertos métodos las cuales utilizan los gerentes para controlar sus empleados, de modo que actúen de acuerdo según lo que la empresa espera.

3.2.5.3.1. Etapas de la dirección

a. Toma de decisiones

Hernandez & Pulido (2022), La adopción de decisiones es un método razonable y organizado que permite elegir, dentro de diversas opciones, la mejor opción adecuada.

b. Motivación

Hernandez & Pulido (2011), origen interno respecto a la energía cuando impulsa y entusiasmo a los individuos, orientando su comportamiento respecto a ciertos metas y finalidad planteada.

Chiavenato (2001), define el estímulo como la motivación que impulsa al individuo a Comportarse como una forma específica, o sea, la cual da lugar a dichas conductas particular. Este impulso para actuar podría ser generado respecto aun empuje externo, que surge sobre el ambiente, o por uno interno, que ocurre dentro respecto a los funciones mentales de la persona.

La motivación es el procedimiento mediante el cual se motiva el comportamiento del personal para alcanzar las metas establecidas.

c. Comunicación

Hernandez & Pulido (2011), La comunicación es el procedimiento que engloba al destinatario y al contenido por igual. La ubicación necesita informar por cierta parte y comunicarse respecto a otro. Esto no solo se realiza con información, palabras o símbolos que se encuentran en el campo de la información, sino también a través de actitudes.

Chiavenato (2001), La comunicación conlleva el intercambio de datos, pensamientos, puntos de vista y sentimientos entre dos o más individuos; también se describe como vínculos a través de palabras, letras, símbolos o mensajes, y como herramienta para que los integrantes de una organización intercambien significados y entendimientos con los demás.

d. Liderazgo

Hernandez & Pulido (2011), La habilidad de liderar que posibilita influir, motivar y comprometer a los trabajadores para resolver los retos principales de la organización, orientando la visión hacia los componentes fundamentales que producen resultados.

(Chiavenato, 2001), La habilidad de afectar a otras personas sobre un contexto dado para alcanzar uno o varios fines concretos mediante la interacción humana se conoce como gestión.

El estilo de gestión o de liderazgo se refiere a las características y métodos que un gerente utiliza para guiar a sus empleados.

Control

Reyes (2004), Implementar mecanismos los cuales posibilitan evaluar ciertos datos reales, tanto frecuentes como anteriores, la comparación en relación a los esperados, con el objetivo de determinar si se lograron los resultados deseados, y poder así corregir, mejorar y formular nuevos planes.

Hernandez & Pulido (2022), Un componente de la operación la cual garantiza que los elementos actúen en la manera esperada.

Chiavenato (2001), Verificar si la entidad supervisada resulta consiguiendo estas respuestas esperadas. Al momento en que se hace referencia a los logros esperados, por ello asume que estos resultados ya se habían planificado y necesitan ser revisados. Por lo tanto, El control requiere la presencia de metas y planes, dado que no se puede gestionar sin contar con planes que establezcan las acciones a realizar.

La fase de control es la etapa. donde se fijan metas a fin de analizar los logros alcanzados, con propósito de corregir fallas, prevenir problemas y e incrementar la mejora constantemente las actividades.

Etapas

Las fases del control son: definir los objetivos, medir el desempeño, corregir las desviaciones y proporcionar retroalimentación.

1. Establecimiento de estándares

Hernandez & Pulido (2022), Los estándares son la expectativa de desempeño que se espera sobre las cualidades como ciertos logros sobre una etapa numéricas las cuales deben artículo. Se manifiestan a través de un dato numérico respecto a indicador.

Munch (2014), Un estándar o indicador es un instrumento de evaluación el cual se emplea como referencia poder evaluar como analizar los resultados obtenidos.

Chiavenato (2001), Los estándares representan el rendimiento esperado. Pueden ser concretos o abstractos, generales o detallados, pero siempre vinculados al resultado que se quiere lograr. Los patrones son pautas que brindan la comprensión de lo que se debe hacer. Un La configuración clásica constituye la que opera en calidad de referencia, orientación y/o estándar para llevar a cabo el control.

2. Medición

Hernandez & Pulido (2022), la medición Constituyen componentes la cuañ se utilizan con el fin de evaluar la conducta de un sistema como el efecto (ya sea un recurso o un bien); posibilitan la detección de faltas con respecto a un guía o norma.

Munch (2014), Evaluar el desempeño y los logros aplicando métricas definidas según los estándares establecidos con el objetivo de identificar variaciones.

A partir de la perspectiva administrativa, la medición puede dividirse en tres niveles.

Los grados de organización se dividen en tres: el gubernamental, el inferior y el funcional. En todos estos niveles, los métodos de medición utilizados son la observación y la Producción respecto a reportes.

a) Observación

Observar un nivel de labor a través de preguntas a empleados, comentarios de clientes y noticias de consumidores es un método importante para conocer el desempeño. La observación personal, como visitar fábricas, recorrer oficinas y hablar con personal, clientes y proveedores, es una técnica de medición que toma tiempo de directivos, pero permite una evaluación que no es posible mediante informes.

b) Informes

El gerente responsable de lograr los objetivos propuestos debe medir de inmediato el avance para que el control sea posible y efectivo. Una parte de la tarea de medir el rendimiento consiste en planificar y diseñar un sistema de informes que pueda proporcionar información precisa en el momento adecuado.

La medición de resultados implica usar métricas de evaluación con el fin de analizar el rendimiento y los logros.

3. Corrección

Hernandez & Pulido (2022), Las acciones correctivas predefinidas ayudan a indicar qué pasos seguir cuando ocurre un fallo, lo cual es muy útil para muchos trabajadores sin experiencia ni capacitación técnica, que no saben cómo proceder cuando surgen problemas de un aparato, sobre el sistema de gestión o en uno de fabricación.

Chiavenato (2001), En el nivel empresarial intermedio, los gerentes tienen el control sobre una gran variedad de asuntos y solo permiten que las

actividades continúen después de comprobar que se están siguiendo los diferentes procedimientos.

La corrección consiste en implementar medidas para subsanar las discrepancias o incumplimientos en relación con los estándares establecidos.

4. Retroalimentación

Munch (2014), La retroalimentación brinda información valiosa para mejorar la gestión, y también para anticipar y evitar posibles problemas y equivocaciones.

La retroinformación consiste en esta valoración sobre los logros alcanzados a fin de implementar modificaciones del procedimiento.

3.2.6. Clima Laboral

Peña (2018), El ambiente El ambiente de trabajo es el espacio humano y físico donde se lleva a cabo el trabajo cotidiano. Afecta la satisfacción de los empleados y, por lo tanto, la eficiencia. Se encuentra vinculado acerca de ciertas capacidades de gestión de los directivos, con las conductas humanas, con su manera de trabajar y interactuar, con su relación con la compañía, con los equipos empleados y con las tareas de cada individuo. La administración superior, a través de los mecanismos de administración y su mentalidad, es la que provee o no las condiciones necesarias con el fin de algún excelente ambiente laboral.

Jiménez (2012), este aspecto clave donde afecta el funcionamiento sobre algunas empresas está condicionado por diversos factores, desde las reglas y procesos internos, las características las conductas en los empleados, así como las condiciones ergonómicas del mecanismo y el sitio laboral, estos enfoques de supervisión sobre los gerentes, los salarios y compensaciones, hasta un nivel en la identificación y satisfacción de cada empleado con su trabajo.

Bordas (2016), El ambiente de trabajo se refiere al contexto laboral, definido mediante una sucesión de componentes compuestos e intangibles donde se permanecen bastante estables respecto a una entidad. Dichos factores tienen un impacto sobre las conductas, el entusiasmo y la conducta de los trabajadores, lo que a su vez impacta el desempeño de la organización.

3.2.7. Beneficios de conocer el clima laboral dentro de las empresas.

Peña (2018), define cinco Entender el ambiente de trabajo en tu organización es importante. Saber cómo evaluar y mejorar el clima laboral te ayudará a tener una mejor empresa.

1. Desarrollar estrategias orientadas a datos.

Diariamente, los directivos de las organizaciones muestran decisiones fundamentadas en datos. Aunque la perspectiva y el enfoque son esenciales, también es importante poseer la habilidad de conservar los enfoques mediante datos de la finalidad es fundamental.

2. Desarrollo profesional.

El empleado con talento muchos empleados desean avanzar en su carrera, pero a menudo carecen de la posibilidad de realizar profundamente en su organización. Un análisis sobre FirstPlace Inc., una firma consultora, demostró que un 40% respecto a los empleados jamás han poseído la oportunidad de hablar acerca de estas metas laborales junto a sus superiores.

3. Prevenir costos de acciones legales.

Los cambios legales y el aumento del conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos han reducido su tolerancia hacia casos de abuso e injusticia laboral.

4. Conocer a los líderes.

Lamentablemente, en muchas ocasiones, el origen de un ambiente de trabajo negativo radica en los propios líderes. En la encuesta mencionada previamente

sobre acoso laboral, el 45% de los participantes indicaron que sus superiores fueron los responsables de la agresión.

5. Conocer el compromiso de los empleados

Un entorno de trabajo deficiente a menudo se debe a la falta de dedicación de los trabajadores.

3.2.8. Importancia de la medición del clima laboral

Peña (2018), El análisis sobre el entorno laboral la cual le incrementa la empresa entender cómo es vista por sus empleados. Esto ayuda a identificar los puntos fuertes y los elementos de la tradición que se valoran positivamente en la organización, de igual modo que las herramientas de descontento cuando pueden generar actitudes negativas hacia la organización.

3.2.9. La evaluación del clima laboral permite a la empresa:

- Identificar y analizar los orígenes de conflictos, tensiones o insatisfacciones que favorecen la aparición de actitudes desfavorables hacia la organización.
- Proporcionar los cimientos para la planificación e intervención dirigidas a intensificar la eficacia como la excelencia del bienestar productiva incrementar la capacidad productiva también la condición del bienestar laboral, esta estabilidad en las conexiones sociales y el crecimiento de la eficacia corporativa en el corto, medio o prolongado plazo.
- Monitorear de manera oportuna el avance de la organización y anticiparse a los dificultades previamente a que produzcan consecuencias que afecten la eficiencia en el entorno de trabajo.

3.2.10. Ventajas de medir el clima laboral dentro de las organizaciones

Peña (2018), Esta evaluación del ambiente sobre trabajo es un instrumento la cual facilita la comprensión de los aspectos especializados y naturales que afectan los procedimientos para tomar determinaciones. fomenta la

identificación cuestiones que surgen en las empresas, como la creciente rotación de equipos y el ausentismo de trabajo, falta de motivación y apatía, conflictos recurrentes entre los empleados, y deficiente servicio al cliente, entre otros.

3.2.11. Dimensiones del clima laboral.

a. Cooperación

Esta cooperación esta basado en relación al respeto mutuo entre dichas individuos que concretan la misma, la finalidad es alcanzar la meta u obtener un beneficio compartido. Su valor radica en el reconocimiento sincero de la importancia de cada individuo. Al colaborar con otros y mostrar solidaridad, la recompensa se refleja en el bienestar que estas acciones generan en nuestras vidas en ese preciso momento.

b. Reconocimiento

Se trata de conservar al trabajador inspirado con la labor y la dedicación que se ha establecido a la hora de suministrar el artículo terminado. Es esencial destacar que los logros de este método son muy significativos, ya que el trabajador volverá apreciado y útil, lo que produce un mejor rendimiento y compromiso con las tareas asignadas

El grado en que los empleados sienten que su trabajo y aporte a la empresa son debidamente reconocidos.

c. Organización

El término "organización" abarca más que simplemente la disposición física de un edificio; se refiere al conjunto completo de personas y funciones interrelacionadas dentro de una entidad. Las organizaciones están formadas por individuos o grupos para alcanzar objetivos concretos a través de funciones especializadas que se coordinan y dirigen de manera racional, buscando mantener una continuidad a lo largo del tiempo.

El nivel en el cual los integrantes consideran que los procedimientos laborales se hallan bien organizados y organizados, resultan claros y efectivos, sin demasiadas limitaciones organizativas o excesivos formalismos burocráticos.

d. Innovación

La habilidad de alguien a fin de ajustarse a diversas circunstancias y circunstancias se conoce como flexibilidad. generar nuevas ideas o conceptos, así como la capacidad de encontrar enfoques innovadores para abordar problemas o realizar tareas. Implica la búsqueda de métodos o elementos alternativos para llevar a cabo actividades de manera diferente a la convencional, con el fin de alcanzar un objetivo específico. La innovación facilita la satisfacción de necesidades personales o grupales de manera más rápida, sencilla, eficiente o económica

El nivel en el que los miembros del grupo perciben que hay disposición para expresar e implementar nuevas ideas, métodos y procedimientos en general, aceptando los riesgos que conlleva, con el fin de fomentar la creatividad y el cambio.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

Acción empresarial

Son todas las actividades realizadas por una empresa respecto a la finalidad fabricar y comercializar materiales y prestaciones que le permitan generar ingresos se denominan actividades comerciales.

Actividades laborales

Las actividades laborales son esenciales para la vida diaria de cualquier persona. Son un factor crítico en la economía de un país y un camino hacia el éxito para las empresas o negocios.

Aspectos tangibles

Significa que algo se puede tocar o percibir de manera precisa. Se refiere a lo que es tangible, perceptible, concreto y verdadero.

Aspectos intangibles

Indica algo que no se puede tocar o no debería. Se refiere a lo inmaterial, lo abstracto y lo espiritual.

Directrices

Es una regla o una instrucción que se tiene en cuenta para que se pueda hacer algo. También establece cómo fundamentos con la finalidad del avance de un plan o proyecto.

Eficiencia

Describe el uso adecuado del menor número de recursos para alcanzar una meta o en el caso de que se logran múltiples metas con la misma cantidad de medios o inferior.

Eficacia

Es una calidad de un objeto, persona o procedimiento para producir el resultado deseado o esperado.

Grupos sociales

Este conjunto de individuos en relaciones sociales, un grupo de tres o más personas que cumplen una función establecida en la sociedad.



Procedimientos

Es el proceso mediante el cual se realizan ciertas acciones específicas, que forman parte de un proceso común. Es decir, se trata de cómo hacemos algo, la forma precisa de hacerlo.

Productividad

Esta eficiencia es un indicador económica sobre la cantidad respecto a productos y documentos que podemos crear en relación a la ayuda en diferentes factores, como la mano de obra., dinero, tiempo y tierra, durante un período de tiempo determinado.

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La relación de la Gestión empresarial de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024. Es significativa

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H.E.1. La relación de la planeación de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024. Es significativa

H.E.2. La relación de la organización de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024. Es significativa

H.E.3. La relación de la dirección de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024. Es significativa

H.E.4. La relación del control de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024. Es significativa

4.3. VARIABLES

Variable 1:

Gestión empresarial

Variable 2:

Clima laboral

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE
Variable 1: (X) Gestión Empresarial Robbins & Coulter (2005),	Planeación	- Filosofía y valores - Misión y visión - Objetivos - estrategias - Políticas - Programas - Presupuestos	a) Nunca b) A veces c) Casi siempre d) Siempre
	Organización	- Jerarquización - Departamentalización - Descripción de funciones - Coordinación	
	Dirección	- Toma de decisiones - Motivación - Comunicación - Liderazgo	
	Control	- Establecimiento de estándares - Medición - Corrección - Retroalimentación	
	Cooperación	- Ámbito de trabajo - Compañerismo - Cordialidad - Apoyo	a) Nunca b) A veces c) Casi siempre d) Siempre
	Reconocimiento	- Satisfacción laboral - Ambiente laboral - Liderazgo	
	Organización	- El feedback - Procedimientos - Restricciones	
	Innovación	- Burocracia - Receptibilidad - Ideas - Métodos - Procedimientos	

Nota. Elaboración propia



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Hernández et al. (2014), un tipo de característico que se asumen en este trabajo de tesis es el enfoque cuantitativo, toda vez de que se trabaja con datos numéricos. En este caso se menciona también el método deductivo.

5.2. MÉTODO(S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

Hernández et al. (2014), se utilizó el método deductivo para revisar marcos teóricos y conceptuales desde lo general a lo específico, principalmente desde el nivel internacional al local.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

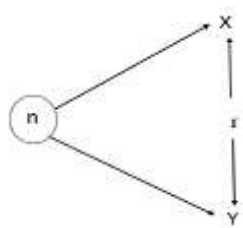
Carrasco (2005), Este análisis resulta fundamental porque, como afirma el concepto, "la investigación básica únicamente tiene como objetivo explorar y expandir el flujo de conocimiento científico presente sobre la verdad". Su meta en el análisis son las ideas técnicas, las cuales examina con el fin de mejorar su contenido"

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Hernández et al. (2014), este nivel de estudio que asume es la correlacional, porque asocia las variables de estudio, es decir realizamos la búsqueda de la magnitud de la correlación de variables. En este caso, se busca el nivel de interrelación entre las variables de administración de empresas y ambiente de trabajo del campo de estudio.

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Carrasco (2005), El esquema sobre estudio se considera no practico – correlacional y de corte transversal.



n = Tamaño de la muestra

X = Gestión empresarial

Y = Clima laboral

r = Relación

Es importante indicar en esta sección del diseño, acerca de la figura que se utiliza para explicitar el verdadero contenido de la hipótesis: en el sentido de que cada elemento de la muestra de estudio, vierte su opinión acerca de la percepción de los ítems del cuestionario.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

La comunidad objeto de análisis se halla constituida básicamente mediante los colaboradores, sean estos obreros, técnicos empleados u otros; siendo el total de 350 trabajadores entre empleados y obreros.

5.6.2. Muestra

Esta prueba es el conjunto sobre los casos extraídos de respecto a la comunidad, seleccionados por algún método racional. La muestra siempre es una parte de la población. Si tiene varias poblaciones, entonces tendrá varias muestras. La muestra de estudio se estima mediante un criterio estadístico, siendo la fórmula matemática el siguiente:

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

n = Tamaño de muestra

N = Población 350

Z² = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Proporción de acertar 50% = 0.50%

q = (1-p) proporción de no acertar 50% = 0.50%

e² = Error de muestreo 5% = 0.05%

$$n = \frac{350 \cdot 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}{0.05^2 \cdot (350 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}$$

$$n = 183.39$$

$$n = 183$$

Este análisis de probabilidad se utilizará con el fin de identificar la población, que incluirá a 183 empleados del equipo de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024.

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO

5.7.1. Técnica

La metodología utilizada del sondeo, que consiste en procedimientos dentro de la investigación cuantitativa, en la que El especialista compila datos utilizando el test previo diseño establecido, sin alterar la situación o el evento en el que se recoge esos datos, para proporcionársela a varios participantes.

5.7.2. Instrumento

El test es la herramienta que se emplea, que viene a ser un documento que sirve para recoger de disponer de manera estructurada los índices de los elementos que intervienen en la meta del sondeo.

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.8.1. Confiabilidad

Según el autor Vara-Horna (2012), se utilizó la técnica estadística de estudio Alfa de Cronbach, que se ejecuta con el Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Análisis de confiabilidad

Tabla 2

Análisis de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,752	33

Interpretación:

Según la tabla 2 indica que la evaluación de fiabilidad, conforme an el informe en la prueba, es significativo como posee un indicador de 0.752 (75.20 %).

5.8.2. Validez

Dr. Roberto Paye Colquehuanca

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Los pasos que se ha seguido en esta labor investigativa.

1. Se elaboro el cuestionario a partir de las dimensiones e indicadores de los factores de evaluación que obran dentro del esquema para la implementación de elementos.
2. Se sometió el cuestionario al juicio de expertos, quienes evaluaron la validez de los ítems, siendo esta prueba óptima para aplicarlas
3. Se hizo un estudio piloto con 10 encuestas aplicadas a la prueba de la técnica de alfa de Cronbach, mediante el uso del software informático SPSS, siendo también favorable la prueba.
4. Luego se realiza el trabajo de campo, es decir se realiza la implementación de un test en algunos empleados del consorcio cementero de Caracoto.
5. Una vez concluida la anterior actividad, se procesará mediante el empleo del software SPSS.
6. Se obtendrá los resultados y se contrastará la hipótesis de la investigación y elaborar el informe final.

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Se llevó a cabo una evaluación de hipótesis con Tau b de Kendall, lo cual es lo más apropiado para este estudio. Posteriormente, se muestran las evaluaciones de la teoría global y las concretas.

HIPÓTESIS GENERAL

Planteamiento de la hipótesis general de estudio

Ha: Existe la relación de la Gestión empresarial de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

Ho: No existe la relación de la Gestión empresarial de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

Nivel de significancia

Por lo tanto, el grado de relevancia sería de dicha a continuación forma:

✓ Alfa 5% = $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Se utilizó la prueba estadística Tau-b de Kendall porque los datos no son paramétricos y la tabla medía de cinco por cinco.

Cálculo de P – valor

Tabla 3

Hipótesis general

Medidas simétricas			Significació	
			Error	n
			estándar	aproximad
			asintótico ^a	a
Ordinal por	Tau-b de	Valor		
ordinal	Kendall	,391	,046	8,240
N de casos válidos		183		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Contrastamos hipótesis general.

P-valor

Decisión

El resultado de Tau b de Kendall, que es 0.000, (0%) inferior a la estadística de alfa de 0,05 (5%), con lo que se determina que es significativo y por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna en la que si existe relación entre Gestión empresarial de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

HIPÓTESIS ESPECIFICO

ESPECIFICO 1

Planteamiento de la hipótesis general de estudio

Ha: Existe la relación de Planeación de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

Ho: No existe la relación de Planeación de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

Nivel de significancia

Por lo tanto, el grado de relevancia sería de la a continuación forma:

$$\checkmark \text{ Alfa } 5\% = \alpha = 0.05$$

Estadística de prueba

Debido a que los registros no están paramétricos y el cuadro tiene cinco filas y cinco columnas, se utilizó la evaluación estadística Tau-b de Kendall.

Cálculo de P – valor

Tabla 4

Hipótesis específico 1

		Medidas simétricas		Significació	
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximad a ^b	n aproximad a
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,409	,045	8,581	,000
N de casos válidos		183			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Contrastamos hipótesis específico 1.

P-valor

Decisión

El resultado de Tau b de Kendall, que es 0.000, (0%) inferior a la estadística de alfa de 0,05 (5%), con lo que se determina que es significativo y por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna en la que si existe relación entre la planeación de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

HIPOTESIS ESPECIFICO 2

Planteamiento de la hipótesis general de estudio

Ha: Existe la relación de la organización de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

Ho: No existe la relación de la organización de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

Nivel de significancia

Por lo tanto, el grado de relevancia sería de la a continuación forma:

$$\text{Alfa } 5\% = \alpha = 0.05$$

Estadística de prueba

A causa de que los registros no están paramétricos y el cuadro tiene cinco filas y cinco columnas, se empleó la evaluación estadística Tau-b de Kendall.

Cálculo de P – valor**Tabla 5***Hipótesis específico 2*

Medidas simétricas			Significació	
		Error	T	n
		estándar	aproximad	aproximad
		Valor	asintótico ^a	a ^b
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,376	,051	7,144
N de casos válidos		183		,000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Contrastamos hipótesis específico 2.

P-valor**Decisión**

El resultado de Tau b de Kendall, que es 0.000, (0%) inferior a la estadística de alfa de 0,05 (5%), con lo que se determina que es significativo y por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna en la que si existe relación entre la organización de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

HIPOTESIS ESPECIFICO 3**Planteamiento de la hipótesis general de estudio**

Ha: Existe la relación de la dirección de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

Ho: No existe la relación de la dirección de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

Nivel de significancia

Por lo tanto, el grado de relevancia sería como sigue:

✓ Alfa 5% = $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Debido a que los registros no están paramétricos y la tabla tiene cinco filas y cinco columnas, se empleó la evaluación estadística Tau-b de Kendall.

Cálculo de P – valor

Tabla 6

Hipótesis específico 3

Medidas simétricas			Significació	
		Error	T	n
		estándar	aproximad	aproximad
		asintótico ^a	a ^b	a
Ordinal por	Tau-b de	Valor		
ordinal	Kendall	,286	,054	,000
N de casos válidos		183		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Contrastamos hipótesis específico 3.

P-valor

Decisión

El resultado de Tau b de Kendall, que es 0.000, (0%) inferior a la estadística de alfa de 0,05 (5%), con lo que se determina que es significativo y por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna en la que si existe relación entre la dirección de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

HIPOTEIS ESPECIFICO 4

Planteamiento de la hipótesis general de estudio

Ha: Existe la relación del control de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

Ho: No existe la relación del control de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

Nivel de significancia

Por consiguiente, el nivel de significancia vendría ser de la siguiente manera:

✓ Alfa 5% = $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Se utilizó la prueba estadística Tau-b de Kendall porque los datos no son paramétricos y la tabla medía de cinco por cinco.

Cálculo de P – valor

Tabla 7

Hipótesis específico 4

Medidas simétricas			Significació	
		Error estándar asintótico ^a	T aproximad a ^b	n aproximad a
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,317	,052	5,926
N de casos válidos		183		,000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Contrastamos hipótesis específica 4.

P-valor

Decisión

El resultado de Tau b de Kendall, que es 0.000, (0%) inferior a la estadística de alfa de 0,05 (5%), con lo que se determina que es significativo y por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna en la que si existe relación entre del control de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, Caracoto 2024

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 8

Correlación:

Niveles de Correlación	
– 0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
– 0.75 =	Correlación negativa considerable
– 0.50 =	Correlación negativa media
– 0.25 =	Correlación negativa débil
– 0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10 =	Correlación positiva muy débil
+ 0.25 =	Correlación positiva débil
+ 0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable
+ 0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00 =	Correlación positiva perfecta

Nota. Hernández et al. (2014) (p. 305).

6.1.1. Normalidad de distribución de datos de los instrumentos

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
GESTIÓN_EMPRE SARIAL	,153	183	,000	,957	183	,000
CLIMA LABORAL	,106	183	,000	,976	183	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Prueba realizada en el SPSS versión 27

INTERPRETACIÓN

Se estima que α es menor que 0.05 y sí, de acuerdo con la evaluación no paramétrica de Kolmogórov-Smirnov, si el dato supera los 50 y P son 0.000 y 0.000. satisface el test de Rho - Spearman para la evaluación de correlación.

Objetivo general

Tabla 10

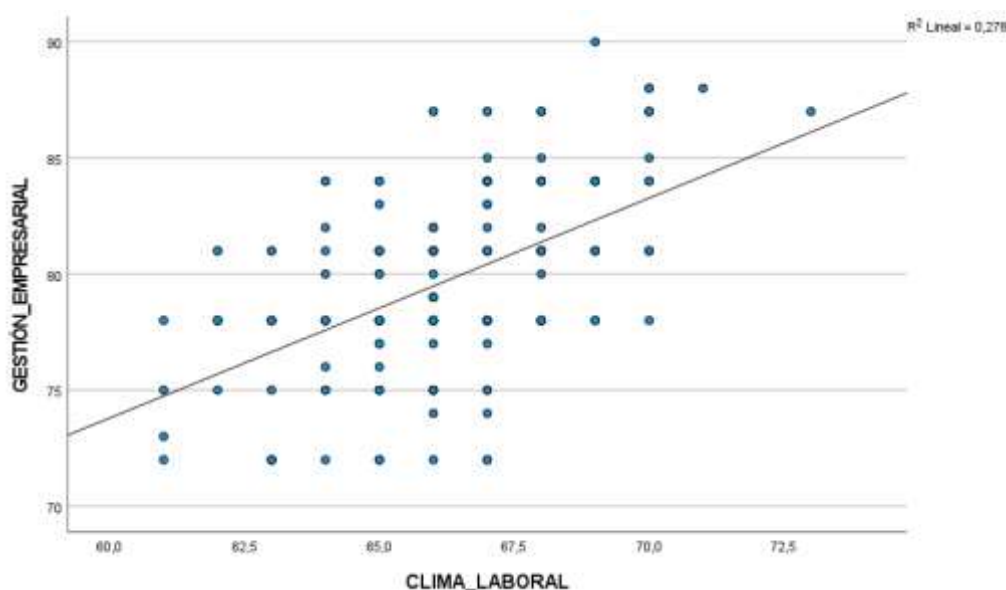
Correlación de gestión empresarial y clima laboral

Correlaciones			GESTIÓN_ EMPRESARIA L	CLIMA_ LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN_EMPRESA RIAL	Coeficiente de correlación	1,000	,500
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	183	183
	CLIMA_LABORAL	Coeficiente de correlación	,500	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	183	183

Nota. Trabajo realizado los días de 01 al 06 de octubre del 2024.

Figura 1

Relación de Gestión empresarial y clima laboral



Nota. La investigación utilizó el sistema estadístico IBM SPSS versión 27.

INTERPRETACIÓN

Según los autores (Hernández et al., 2014) De acuerdo con el estudio computacional de Rho de Spearman, la figura 1 y la tabla 10 indican una correlación significativa entre los factores ambiente laboral y gestión corporativa, con un resultado del 50.00 % (0.500).

Objetivo Especifico 1

Tabla 11

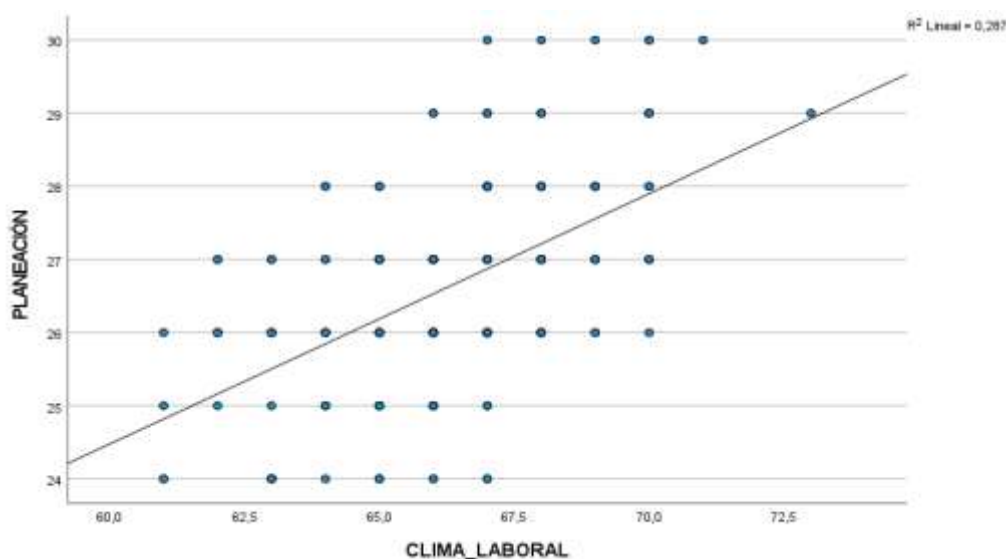
Correlación Planeación y clima laboral

		Correlaciones		
			PLANEACIÓN	CLIMA_LABORAL
Rho de Spearman	PLANEACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,512
		Sig. (bilateral)	.	,000
	CLIMA_LABORAL	N	183	183
		Coeficiente de correlación	,512	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	183	183

Nota. Trabajo realizado los días de 01 al 06 de octubre del 2024

Figura 2

Relación de planeación y clima laboral



Nota. La investigación utilizo el sistema estadístico IBM SPSS versión 27.

INTERPRETACIÓN

Según los autores (Hernández et al., 2014) el resultado de la tabla 12 y la figura 1, lo que significa que tiene una correlación significativa, las variables planeación y clima laboral, obteniendo un resultado de 0.512 (51.20%) según el análisis estadístico de Rho de Spearman.

Objetivo Especifico 2

Tabla 12

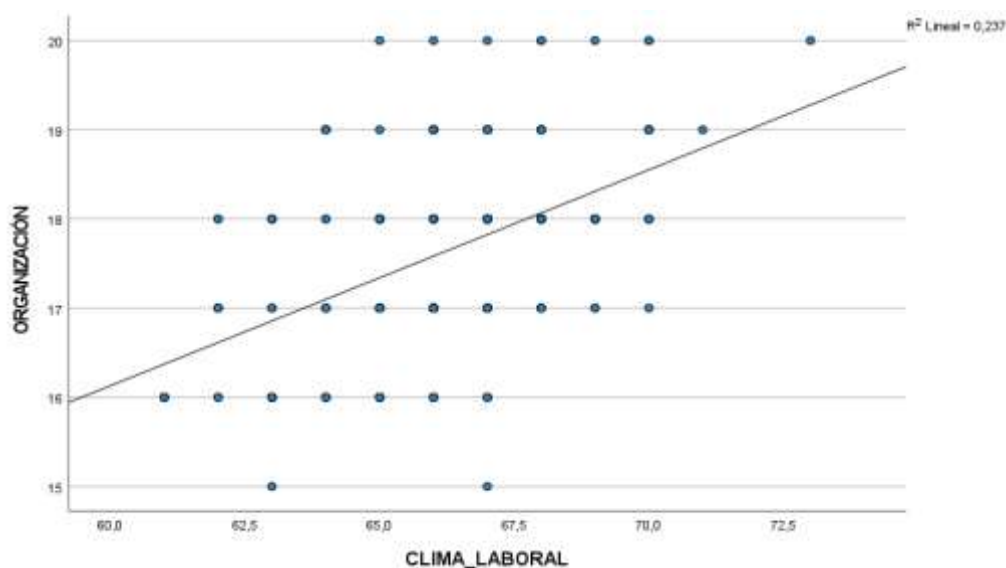
Correlación organización y clima laboral

Correlaciones			ORGANIZACION	CLIMA_LABORAL
Rho de Spearman	ORGANIZACION	Coefficiente de correlación	1,000	,461
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	183	183
	CLIMA_LABORAL	Coefficiente de correlación	,461	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	183	183

Nota. Trabajo realizado de 01 al 06 de octubre del 2024

Figura 3

Relación de organización y clima laboral



Nota. Investigación relacionada estadístico IBM SPSS versión 27.

INTERPRETACIÓN

Según los autores (Hernández et al., 2014) el resultado de la tabla 12 y la figura 3, lo que significa que tiene una correlación significativa débil entre las variables organización y clima laboral, obteniendo un resultado de 0.461 (46.1%) según el análisis estadístico de Rho de Spearman.

Objetivo Especifico 3

Tabla 13

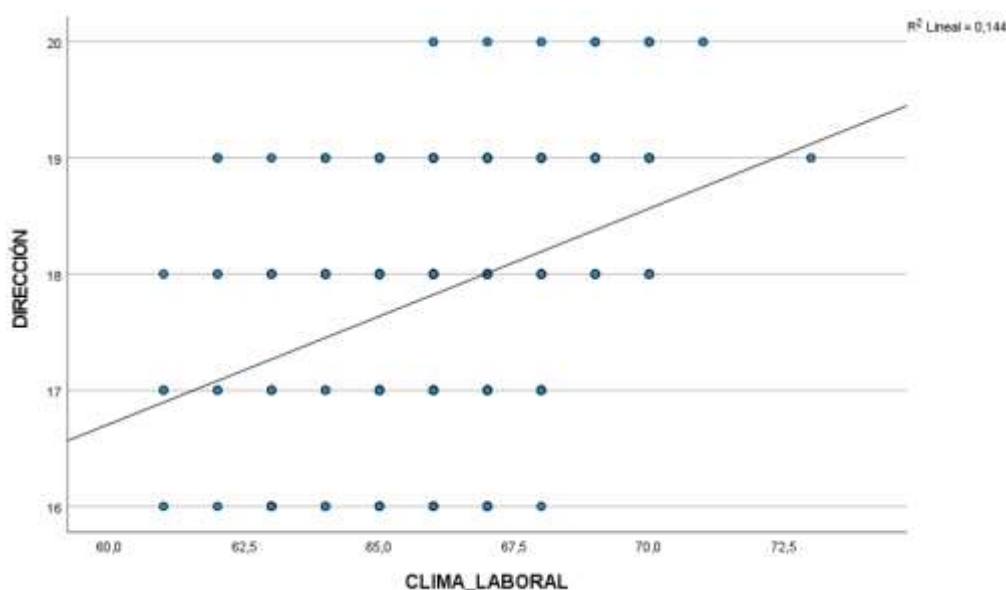
Correlación de dirección y clima laboral

		Correlaciones		
			DIRECCI ÓN	CLIMA_ LABORAL
Rho de Spearman	DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,358
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	183	183
	CLIMA_LABORAL	Coeficiente de correlación	,358	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	183	183

Nota. El trabajo de campo se realizó 01 al 06 de octubre 2024.

Figura 4

Relación de dirección y clima laboral



Nota. Utilizamos sistema estadístico IBM SPSS versión 27.

INTERPRETACIÓN

Según los autores (Hernández et al., 2014) el resultado de la tabla 13 y la figura 4, lo que significa que tiene una correlación significativa débil entre las variables de dirección y clima laboral, obteniendo un resultado de 0.358 (35.80%) según el análisis estadístico de Rho de Spearman.

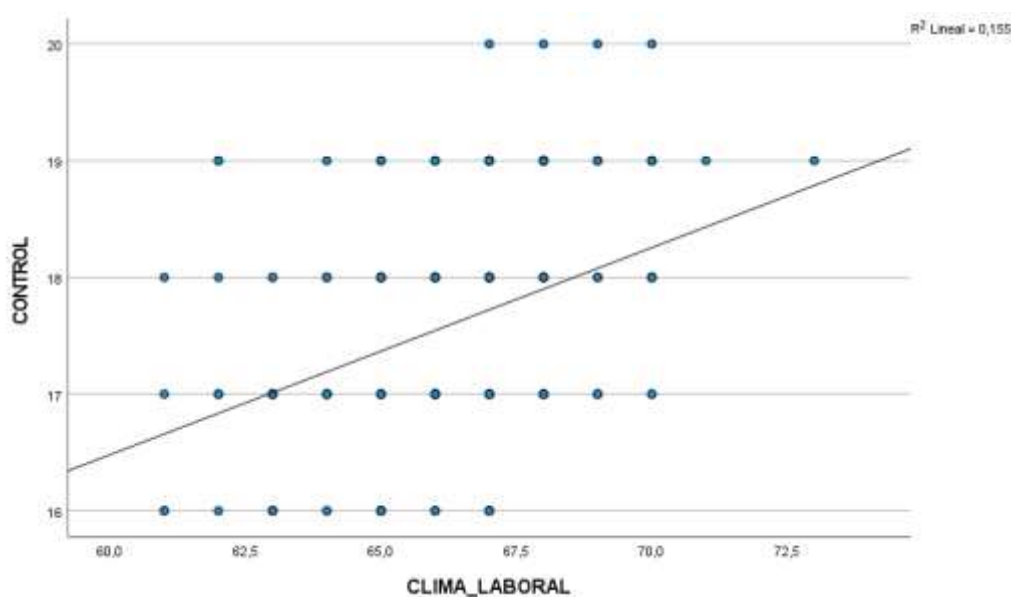
Objetivo Especifico 4

Tabla 14

Correlación de control y clima laboral

		Correlaciones	
		CONTR OL	CLIMA_ LABORAL
Rho de Spearman	CONTROL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,392
		N	183
	CLIMA_LABO RAL	Coefficiente de correlación	,392
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

Nota. Trabajo se llevó de 01 al 06 de octubre del 2024

Figura 5*Relación de control y clima laboral*

Nota. La investigación utilizó el sistema estadístico IBM SPSS versión 27.

INTERPRETACIÓN

De acuerdo al análisis estadístico de Rho de Spearman de la tabla 14 y la figura 5, lo que significa que tiene una correlación significativa débil entre las variables control y clima laboral, obteniendo un resultado de 0.39.20 (39.20%) según el análisis de Rho de Spearman.

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Sandoya (2024), en El propósito principal del estudio fue examinar la administración y el de trabajo de colaboradores respecto a la cadena hotelera del cantón Salinas. Empleando una metodología de carácter correlacional-descriptivo, en términos cuantitativos. En otra parte, Jimenéz (2021), en su estudio tuvo Meta: establecer cómo el ambiente organizacional influye en el rendimiento profesional del Gad Municipalidad de Ambato, en los resultados se registra que el el ambiente de organización incide directamente en el rendimiento de trabajo de los empleados de la tesorería del Gad Municipalidad de Ambato. Asimismo, Jiménez (2023), mencionan que el administrativo es crucial en las industrias de negocios y servicios, especialmente si los empleados están en contacto constante con los clientes objetivos. Por lo tanto Pozo (2024), El objetivo primordial de esta investigación fue establecer la conexión que hay entre la gestión administrativa y el bienestar profesional de los maestros que forman parte de las instituciones educativas en Santa Elena, Ecuador. Las entidades analizadas resultaron ser: Unidad Educativa "Cristóbal Colón", Unidad Educativa "Aurelio Carrera Calvo" y Unidad Educativa "Juan León Mera Martínez". Los resultados que fueron recogidos se analizaron con el programa SPSS, mediante un análisis de correlación Rho de Spearman se determinó que había una correlación favorable, clara y elevada respecto a las dos variables, con una tasa de 0.880; esto demostró que hay vínculo dentro de ellas. Asimismo Candela (2022), la presente investigación tuvo el propósito de Explicar la situación del ambiente corporativo y el grado de complacencia profesional en los trabajadores del hotel Land Plaza, de la Ciudad de La Plata. El clima organizacional Brevemente los hallazgos señalan que el entorno de la organización dentro del hotel es favorable. Igualmente Via (2024), el estudio, planteó como objetivo: establecer la manera en que el bienestar de trabajo está



relacionada y la gestión administrativa en La Municipalidad Provincial de Pomabamba en la Provincia de Pomabamba-Ancash, 2023. Un incremento en el grado de contentamiento laboral se asocia con una mejor manejo de administración de la institución estatal. En otra parte Cipriano (2021), en El análisis con el nombre de Administración gubernamental y complacencia profesional en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019. Asimismo, los procesos administrativos se estima como poco apropiada y la complacencia profesional se considera inferior o estándar. Asimismo Ormeño (2024), El objetivo de la investigación fue Establecer el vínculo entre la gestión administrativa y la complacencia en el trabajo de los empleados administrativos de la Universidad "Alas Peruanas" filial Ica, entre abril y junio de 2020. Para concluir: En relación con el bienestar profesional y el manejo administrativo de los empleados administrativos de la Universidad "Alas Peruanas", filial Ica, entre abril y junio del 2019, hay vínculos importantes; la gestión administrativa influye en el bienestar del trabajo en un 82% con una Rho de Spearman de 0.82. Igualmente Acosta (2021), El estudio titulado "Gestión administrativa y satisfacción en el trabajo en profesionales de la salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza" examinó los hallazgos utilizando el programa estadístico SPSS. Se encontró que hay una conexión respecto a la gestión administrativa y la satisfacción en el trabajo, con un valor de rho (correlación de Spearman) mediana y positivo, 0.423, con un nivel de relevancia p. Por otro lado Bao (2019), El título del actual estudio sobre investigación es: Administración y bienestar de trabajo de los empleados de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, a lo largo del año 2019. Se estima que no hay una correlación importante entre el bienestar de trabajo de los empleados de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL-2019 y el control administrativa. Asimismo Pumaquispe, (2022), en el estudio titulado "Gestión administrativa y



satisfacción en el trabajo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021". En consecuencia, se deduce que la gestión administrativa evalúa las áreas de las cuatro fases: planificar, estructurar, dirigir y supervisar. Por lo tanto Lajo (2024), Evaluar la correlación entre el manejo administrativo y el bienestar de trabajo sobre los profesores en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago, ubicada en Puno, durante el año 2022, fue el propósito de este estudio. Esto evidencia que cuando la gestión administrativa es adecuada, los empleados están contentos con su labor. Se halló una correlación elevada entre el bienestar laboral de los educadores y el control administrativa. Asimismo Cari (2022), El análisis se llevó a cabo en el área de Puno con el propósito de examinar cómo la administración afecta el rendimiento de trabajo de los establecimientos de cuatro estrellas durante 2021. La conexión de Pearson mostró una tasa de 0.899, lo que demuestra una conexión favorable y considerable en el grado de 0.01 entre los dos elementos, según afirman los hallazgos. Por otro lado Chayacaña & Ancco (2021), en El liderazgo administrativa y el rendimiento de trabajo de los empleados de la Municipalidad Provincial de Sandia-Puno fueron las factores investigadas dentro de este estudio. Para finalizar, se determinó que respecto an el rendimiento de trabajo y la gestión administrativa de los empleados del municipio provincial de Sandia Puno -2020 existe una conexión clara y notable. Asimismo Quecara (2022), en La investigación denominada "Gestión administrativa y rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno" afirma que existe una correlación positiva significativa entre los factores gestión administrativa y rendimiento de trabajo, con un resultado del Rho Spearman de 0.738. Por lo tanto, se admite la hipótesis H1 y se niega la Ho, dado que $p < 0.05$.



Según este estudio, las características que pueden ser atribuidas a unidades y organizaciones, por ejemplo, la motivación de los trabajadores, el clima laboral y la psicología del trabajo, podrían considerarse en investigaciones futuras. Acciones parecidas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo principal ha sido realizar la evaluación gestión empresarial y clima laboral sobre la planta de cal & cemento sur sociedad anónima Caracoto. La investigación, que tiene carácter integral y no experimental, reveló la relación del 50 % respecto ambos factores, respecto al coeficiente de correlación de $Rho = 0.50$. Los resultados de la prueba de hipótesis alternativa, con un P-valor de 0,000 calculado mediante el estadístico Tau-b de Kendall, indicaron que existe una correlación significativa media entre gestión empresarial y clima laboral.

SEGUNDA: El primer objetivo específico consistió en examinar el vínculo dentro de la planificación y ambiente de trabajo en la planta de cal & cemento sur sociedad anónima Caracoto. Se llevó a cabo una investigación de tipo no experimental transversal, donde se encontró una relación del 51.2% según el estadístico rho de Spearman. La contrastación de hipótesis alternativa arrojó un P-valor de 0.000, calculado con el estadístico Tau - b- de Kendall, lo que indicó una correlación significativa media entre la planeación y clima laboral.

TERCERA: En el segundo objetivo específico se analizó la relación entre la organización y clima laboral en la planta de cal & cemento sur sociedad anónima Caracoto. La investigación se llevó a cabo de manera no experimental y transversal, encontrando una correlación del 46.1% según el estadístico rho de Spearman. Al comprobar la hipótesis alterna con un P-valor de 0.000 calculado con el estadístico Tau -b- de Kendall, se llegó a la conclusión de que existe una correlación significativa entre la organización y clima laboral.

CUARTA: En el tercer objetivo específico fue analizar la relación entre la dirección y clima laboral en la planta de cal & cemento sur sociedad anónima

Caracoto. Se llevó a cabo una investigación de tipo no experimental y transversal, en la cual se encontró que existe una relación del 35.8%, según el coeficiente rho de Spearman. Además, al contrastar la hipótesis alternativa con un P-valor de 0.000 obtenido a través del estadístico Tau -b- de Kendall, se concluyó que hay una correlación significativa débil entre la dirección y clima laboral.

QUINTA: En el cuarto objetivo específico, se investigó la relación entre el control y clima laboral en la planta de cal & cemento sur sociedad anónima Caracoto. El estudio no experimental y transversal, mostró una correlación del 39.2% según el estadístico rho de Spearman. La contrastación de la hipótesis nula arrojó un P-valor de 0.000 con el estadístico Tau-b de Kendall, lo que lleva a concluir que existe una correlación significativa débil entre el control y clima laboral.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. La gerencia y demás órganos competentes de planta de Cal & Cemento Sur S.A, la deberán de implementar políticas que impulsen permanentemente el desarrollar de la gestión empresarial y el sobre todo el clima laboral de los trabajadores, mediante charlas y capacitaciones.

SEGUNDA. En la gestión empresarial de Cal & Cemento Sur S.A, respecto a la planeación, los directivos deberán instar en la filosofía de gestión, el estudio de la competencia, el análisis de recursos e implementar políticas de desarrollo.

TERCERA. En la gestión empresarial de Cal & Cemento Sur S.A, respecto a la organización, los directivos deberán de inculcar en la responsabilidad, permanente especialización, documentos de gestión, descripción de puestos y entre otros.

CUARTA. En la gestión empresarial de Cal & Cemento Sur S.A, respecto a dirección, los directivos deberán de promover la práctica de liderazgo, la adecuada toma de decisiones, previsión de logística e integración e innovación.

QUINTA. En la gestión empresarial de Cal & Cemento Sur S.A, respecto al control, los directivos deberán implementar políticas de medición, estandarización, corrección y la supervisión y acompañamiento permanente.



REFERENCIAS

- Acosta, F. (2021). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA* Línea de investigación: Desarrollo Empresarial Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración y Gerencia Social Autor (a [Universidad Nacional Federico Villarreal].
https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5471/TESIS-ACOSTA_PONTE_FLORA_NELIDA_MAESTRIA_2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Bao, C. (2019). *Gestion Administrativa y Satisfaccion Laboral de los trabajadores de la escuela de Posgrado de la UNHEVAL* [Tesis Maestria, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4598/PGPDS00029B22.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bordas, M. (2016). *Gestion estartegica del clima laboral* (UNED (ed.)).
www.uned.es/Publicaciones
- Candela, B. (2022). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral* [Tesis Pregrado; Universidad Nacional de la Plata].
https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/146226/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Cari, Y. (2022). *Gestion administrativa y Desempeño Laboral en los hoteles de cuatro estrellas de la Region Puno* [Tesis Maestria, Universida Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (S. Marcos (ed.); Primera ed.). <https://drive.google.com/file/d/1GTWMTyAZDmzE0hJbUKSxsR-QJWsYugBV/view>
- Chayacaña, W., & Ancco, A. (2021). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de sandia-Puno* [Tesis Pregrado, Universidad Privada TELESUP]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1392/1/ANCCO ARPITA ANGEL BENILDO-CHAYACAÑA HUALLPA WILBER.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración, procesos administrativo* (S. . McGraw-Hill Interamericana (ed.); Issue 1).
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración* (MacGrawHill (ed.)). <https://es.scribd.com/document/460928693/Chiavenato-I-2007-Introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion>
- Chiavenato, I. (2017). Planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones. In M. Education (Ed.), *McGrawHill Education*. <https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/335920230729110353.pdf>
- Cipriano, J. (2021). *Gestión Administrativa y Satisfacción laboral en la dirección Regional de Educación, Huánuco- 2021*. [Tesis Pregrado, Universidad Alas peruanas]. <https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/handle/20.500.12990/11182>
- Coulters, R. (2010). *Administración* (P. Editorial (ed.)).
- Díaz, A., Patiño, F., Montero, G., & Arcos, R. (2003). Administración Básica. In F. E. FCA (Ed.), *Administración básica*. http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/98/1/admon_bas1.pdf
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (E. McGraw-Hill (ed.); Sexta). <http://repositorio.ucsh.cl/bitstream/handle/ucsh/2792/metodologia-de-la-investigacion.pdf?sequence=1>



Hernandez, S., & Pulido, A. (2011). *Fundamentos de Gestion Empresarial* (Rial (ed.)).

https://www.academia.edu/61624983/Fundamentos_de_Gestión_Empresarial_Sergio_Hernández_Alejandro_Pulido_1ra_Edición

Hernandez, S., & Pulido, A. (2022). *Fundamentos de Gestión Empresarial* (M. G. Hill (ed.)).

<https://play.google.com/books/reader?id=5Cx1EAAAQBAJ&pg=GBS.PR5>

Hitt, M., Stewart, B., & Porter, L. (2006). *Administración* (P. EDUCATION (ed.)).

Illera, L., & Illera, J. (2015). *Política empresarial, linea de dirección y estrategias* (E. CESA (ed.)).

repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2428/Prev_Política_Empresarial_2ed_web.pdf?sequence=5

Jiménez, D. (2012). *El clima laboral y el compromiso del personal administrativo*.

https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37201/1/169_GTH.pdf

Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato* [Tesis Maestria, Universidad Tecnica de Ambato].

https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100_GTH.pdf

Lajo, J. (2024). *Gestion administrativa y satisfaccion laboral docente en la institucion educativa secundaria San francisco de Asis Villa del Lago-Puno-2022* [Titulo Segunda Especialidad, Universidad Nacional del Altiplano]. In *Tesis*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manuera, J., & Rodriguez, A. (2016). *Estrategias de marketing* (E. EDITORIAL (ed.); Segunda ed).

Munch, L. (2014). *Administracion, gestión organizacional* (P. EDUCACION (ed.)).

Münch, L. (2007). *Administración: Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. (P. EDUCACION (ed.); Primera ed).



Münch, L., & Garcia, J. (2012). *Fundamentos de Administracion* (E. TRILLAS (ed.)).

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99248362/5._FUNDAMENTOS_DE_ADMINISTRACION_9NA_EDICION-libre.pdf?1677612081=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFUNDAMENTOS_DE_ADMINISTRACION_9NA_EDICIO.pdf&Expires=1727138099&Signature=SNIXsQNlyYfY927Vt

Ormeño, K. (2024). *Gedtion Administrativa y satisfaccion Laboral en trabajadores administrativos de la Universidad "Alas Peruanas" Filial Ica 2020* [Tesis Maestria; Universidad Alas peruanas].

[https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/13406/Tesis_gestión_administrativa_satisfacción_laboral_trabajadores_administrativos_universidad_Alas Peruanas_filial_Ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/13406/Tesis_gestión_administrativa_satisfacción_laboral_trabajadores_administrativos_universidad_Alas_Peruanas_filial_Ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Peña, H. (2018). *Clima Organizacional. Una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial* (UPSE (ed.)).

<http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/4/13/150-1>

Ponce, A. (2007). *Administración moderna*, (E. LIMUSA (ed.)).

Pozo, S. (2024). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024* [Tesis Maestria; Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/146017/Pozo_TS V-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/146017/Pozo_TS_V-SD.pdf?sequence=1)

Pumaquispe, M. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno* [Tesis Maestria, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86047/Pumaquispe_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Quecara, P. (2022). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azangaro, Departamento de Puno, Periodo 2022* [Tesis Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, A. (2004). *Administración Moderna* (LIMUSA (ed.)).
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (P. EDUCACION (ed.); Octava edi). https://books.google.co.ve/books?id=oVHIFmFi_ToC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Sandoya, L. (2024). *Gestión administrtrativa y clima laboral de los colaboradores en la cadena hotelera, Salinas*. [Tesis Maestria, Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/11042/1/UPSE-MAP-2024-0010.pdf>
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (PEARSON (ed.); Sexta edic). <http://libreria-universitaria.blogspot.com>
- Vara-Horna, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa* (I. de I. de la F. de C. A. y R. Huma- & N. Lima. (eds.)). <https://drive.google.com/file/d/0B4MdQCIR0y1PYUpkYjZtcmZuQTg/view?resourcekey=0-14XZn2nuES4iBLFj5K0zMw>
- Via, E. (2024). *Satisfacción laboral y gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash , 2023* [Tesis Maesria, Universidad Peruan de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/673537/Via_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA PLANTA DE CAL & CEMENTO SUR SOCIEDAD ANONIMA CARACOTO, 2024

ENFOQUE: Cuantitativo. **MÉTODO:** Deductivo. **TIPO:** Aplicativo. **NIVEL:** correlacional. **DISEÑO:** No experimental – Transversal. **POBLACIÓN:** 350 **MUESTRA:** 183 **TÉCNICA:**

Encuesta. **INSTRUMENTO:** Cuestionario.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación de la Gestión empresarial y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u> ?	HIPÓTESIS GENERAL La relación de la Gestión empresarial de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u> . Es significativa	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación de la Gestión empresarial y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u> .	VI. V1 Gestión Empresarial Robbins & Coulter (2005)	Planeación Organización Dirección Control	✓ Filosofía y valores ✓ Misión y visión ✓ Objetivos ✓ estrategias ✓ Políticas ✓ Programas ✓ Presupuestos ✓ Jerarquización ✓ Departamentalización ✓ Descripción de funciones ✓ Coordinación ✓ Toma de decisiones ✓ Motivación ✓ Comunicación ✓ Liderazgo ✓ Establecimiento de estándares ✓ Medición ✓ Corrección ✓ Retroalimentación
PROBLEMA ESPECÍFICO P.E.1. ¿Cuál es la relación de la planeación de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u> ?	HIPÓTESIS ESPECÍFICO H.E.1. La relación de la planeación de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u> . Es significativa	OBJETIVO ESPECÍFICO O.E.1. Determinar la relación de la planeación de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u>	VD. V2 Clima laboral Bordas (2016)	Cooperación	✓ Ámbito de trabajo ✓ Compañerismo ✓ Cordialidad ✓ Apoyo
P.E.2. ¿Cuál es la relación de la organización de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u> ?	H.E.2. La relación de la organización de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u> . Es significativa	O.E.2. Determinar la relación de la organización de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u>		Reconocimiento	✓ Satisfacción laboral ✓ Ambiente laboral ✓ Liderazgo
P.E.3. ¿Cuál es la relación de la dirección de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u> ?	H.E.3. La relación de la dirección de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u> . Es significativa	O.E.3. Determinar la relación de la dirección de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u>		Organización	✓ El <u>feedback</u> ✓ Procedimientos ✓ Restricciones
P.E.4. ¿Cuál es la relación del control de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u> ?	H.E.4. La relación del control de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u> . Es significativa	O.E.4. Determinar la relación del control de los directivos y el clima laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima, <u>Caracoto 2024</u>		Innovación	✓ Burocracia ✓ Receptibilidad ✓ Ideas ✓ Métodos ✓ Procedimientos



ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Gráficos	Utilidades	Ampliaciones	Ventanas	Aplica
Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1 P1	Númerica	8	0	¿Considera ust...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2 P2	Númerica	8	0	¿Considera ust...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3 P3	Númerica	8	0	¿Considera ust...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4 P4	Númerica	8	0	¿Las políticas...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5 P5	Númerica	8	0	¿Considera que...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6 P6	Númerica	8	0	¿Considera que...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7 P7	Númerica	8	0	¿Considera que...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8 P8	Númerica	8	0	¿Considera me...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9 P9	Númerica	8	0	¿Considera que...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10 P10	Númerica	8	0	¿Considera que...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11 P11	Númerica	8	0	¿Considera me...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12 P12	Númerica	8	0	¿Utilizó tomo e...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13 P13	Númerica	8	0	¿Considera me...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14 P14	Númerica	8	0	¿Considera que...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15 P15	Númerica	8	0	¿Considera me...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16 P16	Númerica	8	0	¿Utilizó tomo e...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17 P17	Númerica	8	0	¿Considera ust...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18 P18	Númerica	8	0	¿Considera que...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19 P19	Númerica	8	0	¿Considera ust...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20 P20	Númerica	8	0	¿Considera que...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21 P21	Númerica	8	0	¿Considera ust...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22 P22	Númerica	8	0	¿Considera me...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23 P23	Númerica	8	0	¿Considera ust...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24 P24	Númerica	8	0	¿Utilizó análsi...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Gráficos	Utilidades	Ampliaciones	Ventanas	Aplica
Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
22 P22	Númerica	8	0	¿Considera me...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23 P23	Númerica	8	0	¿Considera ust...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24 P24	Númerica	8	0	¿Utilizó análsi...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25 P25	Númerica	8	0	¿Considera que...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26 P26	Númerica	8	0	¿Considera qu...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27 P27	Númerica	8	0	¿Considera ust...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28 P28	Númerica	8	0	¿Considera ust...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29 P29	Númerica	8	0	¿Considera la s...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30 P30	Númerica	8	0	¿Considera me...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31 P31	Númerica	8	0	¿Considera que...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32 P32	Númerica	8	0	¿Considera que...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33 P33	Númerica	8	0	¿Considera que...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34 PLANEACIÓN	Númerica	8	0		Ninguno	Ninguno	13	Derecha	Escala	Entrada
35 ORGANIZACIÓN	Númerica	8	0		Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
36 DIRECCIÓN	Númerica	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
37 CONTROL	Númerica	8	0		Ninguno	Ninguno	16	Derecha	Escala	Entrada
38 COOPERACIÓN	Númerica	8	0		Ninguno	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
39 RECONOCIMIENTO	Númerica	8	0		Ninguno	Ninguno	16	Derecha	Escala	Entrada
40 ORGANIZACIÓN	Númerica	8	0		Ninguno	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
41 INNOVACIÓN	Númerica	8	0		Ninguno	Ninguno	13	Derecha	Escala	Entrada
42 GESTIÓN EMPRESARIAL	Númerica	8	0		Ninguno	Ninguno	22	Derecha	Escala	Entrada
43 CLIMA LABORAL	Númerica	8	0		Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada

Instrumento(s)

CUESTIONARIO

TÍTULO: GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA PLANTA DE CAL & CEMENTO SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CARACOTO, 2024

A continuación, presentamos una serie de interrogantes para encontrar la situación actual de la Gestión Empresarial y Clima Laboral de los trabajadores en la planta de Cal & Cemento Sur Sociedad Anónima Caracoto, 2024. Sus respuestas serán muy importantes para mejorar la situación que se encuentra actualmente.

Marque con una (X) cada pregunta la respuesta que considere más oportuna.

Agradecemos anticipadamente su colaboración.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
GESTION EMPRESARIAL		1	2	3	4	5
Planeación						
1	¿Considera usted que la empresa practica la filosofía y valores dentro del ambiente laboral?	1	2	3	4	5
2	¿Considera usted que la Misión y Visión están de acuerdo a la realidad actual de la empresa?	1	2	3	4	5
3	¿Considera usted que los objetivos están propuestos adecuadamente al trabajo que se realiza en la empresa?	1	2	3	4	5
4	¿Las políticas de trabajo se practican de manera correcta en la empresa?	1	2	3	4	5
5	¿Considera que los programas establecidos en cada área de trabajo se cumplen de acuerdo a los objetivos propuestos?	1	2	3	4	5
6	¿Considera que los presupuestos asignados en las áreas de trabajo cumplen con los requerimientos económicos en la empresa?	1	2	3	4	5
Organización						
7	¿Considera que la jerarquización establecida en cada área de trabajo es importante para realizar el trabajo en la empresa?	1	2	3	4	5
8	¿Considera muy importante la que la departamentalización de las diferentes áreas es muy importante en la empresa?	1	2	3	4	5
9	¿Considera que la descripción de funciones se cumple en las diferentes áreas de trabajo de la empresa?	1	2	3	4	5

10	¿Considera que la coordinación entre las diferentes áreas de trabajo es muy importante en la empresa?	1	2	3	4	5
Dirección						
11	¿Considera muy importante que la toma de decisiones en se debe realizar en cada área de trabajo de la empresa?	1	2	3	4	5
12	¿Usted toma en cuenta la motivación que realiza la empresa cuando realiza su trabajo?	1	2	3	4	5
13	¿Considera muy importante la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo de la empresa?	1	2	3	4	5
14	¿Considera que el liderazgo de los ejecutivos es la mas correcta en la empresa?	1	2	3	4	5
Control						
15	¿Considera muy importante el establecimiento de estándares para el cumplimiento de su trabajo en la empresa?	1	2	3	4	5
16	¿Usted toma en cuenta la medición del desempeño de su trabajo que realiza en la empresa?	1	2	3	4	5
17	¿Considera usted que la corrección de su trabajo es la más adecuada cuando se presentan problemas en la empresa?	1	2	3	4	5
18	¿Considera que la retroalimentación es importante cuando realiza su trabajo para evitar problemas en la empresa?	1	2	3	4	5
CLIMA LABORAL						
Cooperación						
19	¿Considera usted que en el ámbito de trabajo donde labora existe compañerismo en la empresa?	1	2	3	4	5
20	¿Considera que existe compañerismo para el desarrollo de tu trabajo en la empresa?	1	2	3	4	5
21	¿Considera usted que la cordialidad entre sus compañeros y ejecutivos es muy importante en la empresa?	1	2	3	4	5
22	¿Considera muy importante el apoyo de sus compañeros y ejecutivos en el desempeño de su trabajo en la empresa?	1	2	3	4	5
Reconocimiento						
23	¿Considera usted que encuentra satisfacción laboral en el trabajo que realiza en la empresa?	1	2	3	4	5
24	¿Usted evalúa el ambiente laboral cuando realiza su trabajo en la empresa?	1	2	3	4	5
25	¿Considera que el liderazgo de los ejecutivos incentiva el desarrollo de su trabajo en la empresa?	1	2	3	4	5
Organización						
26	¿Considera que el feedback es muy importante en la empresa?	1	2	3	4	5
27	¿Considera usted que los manuales de procedimientos son muy importantes en su trabajo en la empresa?	1	2	3	4	5



28	¿Considera usted que existen restricciones en el trabajo que realiza en la empresa?	1	2	3	4	5
29	¿Consideraría que hay barreras de burocracia en los trabajos que realiza en la empresa?	1	2	3	4	5
Innovación						
30	¿Considera muy la receptibilidad de aportes de su trabajo por parte de los ejecutivos de la empresa?	1	2	3	4	5
31	¿Considera que las ideas de mejora de trabajo son aceptadas por los ejecutivos de la empresa?	1	2	3	4	5
32	¿Considera que los métodos de trabajo que te son asignados mejoran tu trabajo en la empresa?	1	2	3	4	5
33	¿Considera que los procedimientos establecidos traen mejora en tu trabajo en la empresa?	1	2	3	4	5

"Gracias por su participación y vuestra colaboración"



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
TÍTULO: GESTIÓN EMPRESARIAL Y CLIMA LABORAL DE TRABAJADORES EN LA PLANTA DE CAL
& CEMENTO SUR SOCIEDAD ANONIMA. CARACOTO, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : Roberto Puyo Calquhuanca
- PROFESIÓN : Ingeniero en Administración
- CARGO ACTUAL : Decano
- GRADO ACADÉMICO : Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \frac{39}{50}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- c. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒ 0.78
- d. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Lugar y fecha: Juliaca, 02 de setiembre del 2024

Sello y firma del experto
DNI N° 02145441
N° celular: 996-993377

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓNAUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCVFormato digital: ☒

Fecha de entrega: 18/11/2025

I. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: John Deyvis Lupo Apaza	
Dirección: Jr. Lambayeque N° 932 - Juliaca	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 77208529	
Teléfono: 943991000	email: davisderecho@gmail.com
Nombres y Apellidos:	
Dirección:	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	
Teléfono:	email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Administrativas	
Escuela Profesional o Mención: Administración y Negocios Internacionales	
Título o Grado Académico a optar: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales	
Asesor: Mg. Percy Gonzalo Puma Puma	
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación ☐	Tesis ☒
Trabajo de Suficiencia Profesional ☐	Trabajo Académico ☐
Título: 1 GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA PLANTA DE CAL & CEMENTO SUR SOCIEDAD ANONIMA CARACOTO, 2024	
Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión, talento, clima laboral.	
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?	
2	
1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.	
2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.	

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:**a) Licencia estándar:**

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional☒ Nacional

Línea de investigación: Organización y Dirección de Empresas (5311-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

17 de Noviembre del 2025

Fecha