



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE
TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y
MERCANCÍAS, JESÚS MARIA 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:
BACH. ZEGARRA HUAMAN FRANCISCO ROBERTO**

LIMA-PERU

2021

ASESOR DE TESIS

DR. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL

JURADO EXAMINADOR

**DRA. FLOR DE MARIA SISNIEGAS LINARES
PRESIDENTE**

**DR. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS
SECRETARIO**

**MG. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATA
VOCAL**

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a mis padres y hermanos, quienes con su apoyo me impulsan siempre a salir adelante.

A mi esposa e hijo que son la razón de mis esfuerzos

AGRADECIMIENTO

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por permitirme la vida y llegar hasta este momento tan importante y cumplir mis metas como profesionales. A nuestros padres, por su apoyo incondicional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Francisco Roberto Zegarra Huamán con DNI N° 41648687, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Telesup, Escuela de Posgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica, con la tesis titulada Gestión Administrativa y Cultura Organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, Jesús María 2019.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Privada Telesup.

San Isidro, 10 de julio del 2020



Francisco Roberto Zegarra Huamán

RESUMEN

El objetivo de la tesis ha sido determinar la relación de la Gestión Administrativa y la Cultura Organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, Jesús María 2019. Las teorías que las fundamentan son; Para Gestión Administrativa, según Torres (2015) define que es un resultado de la acumulación y la contribución de distintas disciplinas puesto que la filosofía enriquece a todas las ciencias y facilitaron el surgimiento de un nuevo conocimiento. Por otro lado, Cultura Organizacional, según Loren (2015) afirma que son los valores, creencias y principios en una organización que orientan a los colaboradores en su camino por la organización y les dan la identidad que los integra. El tipo de investigación ha sido aplicada, el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, la población fue constituida por los 94 empleados de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, carga y mercancías y con una muestra a nivel censal, la cual contempla a los 94 empleados de la superintendencia mencionada anteriormente. La técnica utilizada ha sido la encuesta y como instrumento para recopilar los datos se usó el cuestionario tipo Likert conformada por 20 preguntas. De acuerdo con los resultados y análisis descriptivo e inferencial respectivos se concluye que la Gestión Administrativa tiene relación con la Cultura Organizacional.

Palabras clave: gestión administrativa, cultura organizacional, toma decisiones.

ABSTRACT

The objective of the thesis has been to determine the relationship of Administrative Management and Organizational Culture of the Superintendency of Land Transport of People, Cargo and Goods, Jesús María 2019. The theories that support them are; For Administrative Management, according to Torres (2015), he defines that it is a result of the accumulation and contribution of different disciplines since philosophy enriches all sciences and facilitates the emergence of new knowledge. On the other hand, Organizational Culture, according to Loren (2015) affirms that it is the values, beliefs and principles in an organization that guide employees on their way through the organization and give them the identity that integrates them. The type of research has been applied, the quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational descriptive level, the population was constituted by the 94 employees of the superintendency of land transport of people, cargo and goods and with a sample at the census level, which includes the 94 employees of the superintendency mentioned above. The technique used has been the survey and as an instrument to collect the data, the Likert type questionnaire was used, consisting of 20 questions, according to the results and descriptive and inferential analysis indicated, it is concluded that Administrative Management is related to Organizational Culture.

Keywords: administrative management, organizational culture, decision-making.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	13
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	19
1.1 Planteamiento del problema.	19
1.2 Formulación del problema.....	25
1.2.1 Problema general.....	25
1.2.2 Problemas específicos.....	25
1.3 Justificación del estudio	25
1.3.1 Justificación Teórica	25
1.3.2 Justificación Práctica	26
1.3.3 Justificación Metodológica.....	26
1.3.4 Justificación Social.....	26
1.4 Objetivos de la investigación.....	27
1.4.1 Objetivo general.....	27
1.4.2 Objetivos específicos.....	27
II. MARCO TEÓRICO	28
2.1 Antecedentes de la investigación.....	28
2.1.1 Antecedentes nacionales	28
2.1.2 Antecedentes Internacionales	31
2.2 Bases teóricas de las variables	34
2.2.1 Variable 1: Gestión Administrativa.	34
2.2.2 Variable 2: Cultura Organizacional.....	43
2.3 Definición de términos básicos.	54
III. MARCO METODOLOGICO	58
3.1 Hipótesis de la Investigación.....	58

3.1.1	Hipótesis general.....	58
3.1.2	Hipótesis específicas	58
3.2	Variables de estudio.....	58
3.2.1	Definición conceptual.....	58
3.2.2	Definición operacional	59
3.3	Tipo y nivel de la investigación.....	59
3.3.1	Tipo de investigación.....	59
3.3.2	Niveles de Investigación	59
3.4	Diseño de la Investigación.....	59
3.5	Población y muestra de estudio.....	60
3.5.1	Población	60
3.5.2	Muestra	60
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
3.6.1	Técnicas de compilación de datos.....	60
3.6.2	Instrumentos de recolección de datos.....	61
3.7	Métodos de análisis de datos.....	63
3.8	Aspectos Éticos.....	63
IV.	RESULTADOS	64
V.	DISCUSION	72
VI.	PROPUESTA	75
VII.	CONCLUSIONES	76
VIII.	RECOMENDACIONES	77
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
	ANEXOS: Matriz de Consistencia	83
	Anexo 2: Matriz de Operacionalización	85
	Anexo 3: Instrumento	87
	Anexo 4: Validación de instrumento.....	88
	Anexo 5: Matriz de datos	90
	Anexo 6: Propuesta de valor	94

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS	61
TABLA 2 VALORES ALPHA DE CRONBACH.....	62
TABLA 3 ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	62
TABLA 4 ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL	63
TABLA 5 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR ALFA DE COMBRACH PARA GESTION ADMINISTRATIVA.....	65
TABLA 6 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR ALFA DE COMBRACH PARA CULTURA ORGANIZACIONAL	65
TABLA 7 PRUEBA DE NORMALIDAD HO: LOS DATOS TIENE UNA DISTRIBUCIÓN NORMAL	65
TABLA 8 A NÁLISIS DE RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS, JESÚS MARÍA 2019	66
TABLA 9 EL ANÁLISIS DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN..... ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS, JESÚS MARIA 2019	67
TABLA 10 EL ANÁLISIS DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN..... ENTRE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS, JESÚS MARIA 2019	67
TABLA 11 EL ANÁLISIS DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN.... ENTRE ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS, JESÚS MARIA 2019	68
TABLA 12 ANÁLISIS BIDIMENSIONAL CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	68
TABLA 13 ANÁLISIS BIDIMENSIONAL CULTURA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS.....	69
TABLA 14 ANÁLISIS BIDIMENSIONAL CULTURA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN DE OBJETIVO	70
TABLA 15 ANÁLISIS BIDIMENSIONAL CULTURA ORGANIZACIONAL Y TOMA DE DECISIONES	70

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 ANÁLISIS BIDIMENSIONAL CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA -----	69
FIGURA 2 ANÁLISIS BIDIMENSIONAL CULTURA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS -----	69
FIGURA 3 ANÁLISIS BIDIMENSIONAL CULTURA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN DE OBJETIVO -----	70
FIGURA 4 ANÁLISIS BIDIMENSIONAL CULTURA ORGANIZACIONAL Y TOMA DE DECISIONES -----	71

INTRODUCCIÓN

El presente estudio que se aborda a continuación trata sobre la gestión administrativa y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

A nivel internacional, la gestión administrativa ejerce un rol fundamental dentro de las organizaciones, es un elemento imprescindible para el funcionamiento de las empresas, la función que realiza esta variable es conseguir que todos los miembros de una compañía se mantengan comunicados y en coordinación, de esa manera se conseguirá que todos persigan un mismo objetivo a favor de la institución.

Las organizaciones hoy en día se enfrentan a muchos problemas que les plantea el entorno, el incremento de la tecnología, los altos niveles de competitividad y el incremento de la empresa en un mercado globalizado, hace que en muchos casos algunas sucumban. No obstante, otras buscan de diferentes maneras hacer frente a esta difícil situación; una de estas formas es la de generar una cultura organizacional muy fuerte en dónde la forma de pensar, los fines y logros de la organización son totalmente compartidas por sus colaboradores en su conjunto y manejan una relación armoniosa y de integración plana haciendo que esta cultura se convierta en una herramienta estratégica de competitividad para las organizaciones.

No obstante, no todas las organizaciones han efectuado acciones y operaciones para alcanzar una excelente cultura organizaciones, pues para que eso sea así, es necesario contar con una muy buena sino excelente administración del recurso humano. Esto significa que una gestión de calidad en el manejo del personal que labora en las distintas áreas de las empresas que se orienten a establecer un sistema integrado de gestión desde la selección hasta el bienestar de los colaboradores; pasando por establecer relaciones de amistad, respeto e integración social entre la empresa y sus colaboradores. Actualmente las organizaciones públicas y privadas tienen una personalidad propia y de diferentes caracteres, estas conforman un conjunto de actitudes, interacciones y

valores, definidas por los trabajadores que la componen. Las organizaciones se enfrentan a constantes cambios, lo cual muchos de estos son amenazas que atentan contra el funcionamiento y control de las organizaciones; es por ello que buscan desarrollar estrategias que les permitirá reforzar la administración del recurso humano, para finalmente constituir una cultura organizacional de calidad muy fuerte y sólida; que permita generar crecimiento, ganancias y desarrollo para las organizaciones. Sin embargo, todo lo expresado no es tan fácil de conseguir por lo que las empresas se enfrentan a problemas cuya manifestación de distintas formas y maneras, pero que todas tienen como raíz la falta de gestión o administración óptima del recurso humano.

Es importante mencionar que ante cualquier cambio que se pueda presentar en una organización, ya sea en los niveles directivos o en cualquier área de dicha entidad, es indispensable que exista la labor de un comunicador organizacional, este ayudará a los miembros de la empresa a buscar soluciones y desarrollará estrategias de comunicación para la integración y unión de su personal.

Conforme a Gaviláñez, Espín, y Arévalo (2018) en su investigación realizada titulada Impacto de la gestión administrativa en las PYMES del Ecuador, revelan como propósito efectuar un análisis de la gestión empresarial en las Pymes, el estudio fue cualitativo cuantitativo. Los investigadores llegan a la conclusión que las limitaciones que contemplan las pymes en referencia a la gestión administrativa ponen énfasis al régimen del país y las malas acciones que de esta puedan derivar, a causa primordialmente de la obligatoriedad y diversos temas.

Por otro lado, Arriaga, Martínez, Ávalos, y Gutiérrez (2018) en su artículo desarrollado, La gestión administrativa en las microempresas de Arandas, Jalisco, México, plantean como objetivo explicar desde un enfoque cualitativo, el escenario existente de las microempresas de la zona de Arandas, Jalisco, en los siguientes aspectos como el administrativo, gestión y planeación de recursos; así mismo los se determinó que las microempresas no desarrollan procesos esenciales de planeación específicos que les permita ser conducidos al desempeño de un propósito, y al avance continuo de la empresa, además, no

poseen ciertos saberes importantes de planeación estratégica, ni controles, las decisiones son tomadas en base al flujo de caja diario, la inversiones no forman parte de su estructura, puesto que sus productos se acomodan solo a las carencias momentáneas de los clientes, sin ninguna anticipación a la competencia.

En tanto, Recalde, Páez, Yépez, y Andrade (2017) en su investigación, Los modelos de gestión administrativa de las PYMES en la ciudad de Quito, su objetivo fue determinar los inconvenientes presentados en las PYMES y sugerir modelos de administración importantes para el desarrollo de las mismas, el estudio mostró un enfoque cualitativo de tipo documental, la población estuvo constituida por 30 Pymes de diferentes sectores de la ciudad de Quito, los investigadores llegaron a la conclusión que la mayoría de las organizaciones no poseen un prototipo de gestión específico, sin embargo para el área de producción se pueden aplicar modelos de gestión cimentados en los propósitos, Modelo TITO CONTI, para el área administrativa el Modelo QUINN, un modelo para el logro del Mejoramiento Integral de la Empresa, Modelo de gestión Kaplan y Norton, Modelo DEMING, Modelo EFMQ de excelencia, Modelo sistema gerencial estratégico.

Según García (2014) en su investigación de tesis titulado, Gestión Administrativa para mejorar la eficacia de la oficina de Transportes y Seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, planteó como objetivo sustentar la manera en cómo la gestión administrativa influye en la eficacia de la oficina de transportes y seguridad vial. La población con quien se trabajó en esta investigación estuvo constituida por presidentes de las juntas vecinales, los empleados de oficina, además de los conductores de vehículos motorizados; asimismo se hizo uso de una encuesta como instrumento de recolección de datos de la información, así como de un análisis documental y la observación. El investigador concluye que la dirección administrativa influye directamente en la eficacia de la oficina de transportes y seguridad vial, comprobándose además la existencia de cierta satisfacción laboral por los incentivos y el buen trato brindada por la organización; aunque hay una desventaja por la inexistencia de capacitaciones al personal y un favoritismo frente a un contrato nuevo de personal, otro inconveniente es la carencia de equipos apropiados para el

desempeñar de funciones. Llegó a la conclusión que la junta vecinal y transportistas se hayan disconformes por la entidad, por la desorganización y descuido en la ejecución de normas, incluso por la falta de estrategias de sensibilización y educación a la población con respecto a cultura vial.

Robbins (2009), menciona a la Cultura Organizacional “Como el grupo de conceptos de la organización que son compartidos por el recurso humano, la cual forma una personalidad empresarial diferente a las demás compañías.” (p. 102). En el sector financiero de Bogotá, Colombia, gran parte de estas organizaciones están expuestas a amenazas, como es la falta de cultura, valores y fidelización de los trabajadores; esto ha generado que estas creen planes estratégicos a corto y largo plazo, con la finalidad de que puedan mantenerse en el mercado y prolongar su crecimiento, así tanto el colaborador y el cliente estén satisfechos.

Santa Cruz (2017) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre la administración de los recursos humanos y la evaluación del desempeño. La investigación tuvo un diseño correlacional y la muestra estuvo conformada por 52 personas. Se concluyó que existe relación directa entre una adecuada gestión de recursos humanos y la evaluación del desempeño, dicho resultado obtenido ha sido verificado la mediante la aplicación del coeficiente correlación de Pearson. (p. 83)

Sabemos que la organización es la estructuración que integra unidades orgánicas, sin embargo, debemos saber e identificar cuáles son todos los recursos que disponemos para realizar una labor eficiente, no solo pensando en algunas áreas sino en toda la empresa como un conjunto, lo que la institución busca es crecer como organización y desarrollar una cultura organizacional.

La dirección es un factor trascendental de toda organización, la institución lo que busca es mejorar los recursos humanos y técnicos de la manera que la empresa pueda lograr las metas trazadas.

El control dentro una empresa es una etapa primordial, debido a que orienta a la institución hacia el cumplimiento de los objetivos, por ello la institución

debe mantener un monitoreo bastante riguroso en todas las áreas, de esta manera se lograría identificar los problemas y falencias para posteriormente mejorarlas.

Existen diversos factores los cuales aún se deben de mejorar, a pesar de que se busca siempre estar creciendo como institución se debe de brindar capacitación constante las cuales llenen de un conocimiento más profundo a nuestros colaboradores, esto serviría para que se pueda atender y tratar los pacientes brindándoles una mejor calidad.

Resulta oportuno mencionar el tema de la fiabilidad de la institución ya que lo que esperan los pacientes en este punto es que se cumplan con los servicios prometidos, y no solo que se cumplan, sino que se sientan contentos del servicio recibido, la fiabilidad en una organización es un valor único ya que gracias a ello podemos fidelizar de manera inmediata al cliente.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido utilizando podemos definir que la capacidad de respuesta que brinda la institución se encuentra mediante un proceso de mejoramiento ya que en la actualidad existen bastos tipos de comunicación al paciente, a la vez se debe de tener un conocimiento fortuito sobre las atenciones de tal manera que los pacientes queden satisfechos gracias a la información recibida.

Es evidente que la empatía hoy en día es un pilar de toda organización por ello la institución trabaja para mejorar día a día en este aspecto, la competitividad que existe en la actualidad con respecto al rubro de salud es abismal, si careciéramos de empatía, la institución tendría los días contados ya que una empresa sin dicha cualidad es claramente una organización con un futuro incierto.

Tal como se ha visto en todas las instituciones del estado, la gestión administrativa es un factor primordial de toda organización por ello la institución está tratando de mejorar.

A lo largo de los planteamientos hechos no podemos no mencionar los elementos tangibles e intangibles de la institución ya que se trata de mejorar cada cierto tiempo la infraestructura, equipos y entre otras cosas para que los usuarios sientan que se atiende en un lugar donde tendrá resultados esperados.

Por ello, es necesario encontrar la relación la gestión administrativa y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, en el distrito de Jesús María, es por ello que a continuación se detalla de manera específica los capítulos que han formado parte de este trabajo de investigación:

Capítulo I: Este capítulo está integrado por el planteamiento del problema, formulación del problema, tanto general como específico, justificación y objetivos del estudio.

Capítulo II: Aquí se dan a conocer los antecedentes tanto nacionales como internacionales, las bases teóricas de las variables y definición de los términos básicos.

Capítulo III: Se encuentra el desarrollo de la Hipótesis de estudio, las variables de estudio, el tipo, nivel y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.

A nivel internacional, la cultura organizacional se ha desarrollado de manera eficaz en la gestión administrativa de una empresa, un claro diagnóstico de cómo están impactando las políticas, los procedimientos, los cambios que la organización, institución o empresa implementan hacia los trabajadores y clientes.

No obstante, no todas las organizaciones han efectuado acciones y operaciones para alcanzar una excelente cultura organizacional, pues para que eso sea así, es necesario contar con una muy buena sino excelente administración del recurso humano. Esto significa que una gestión de calidad en el manejo del personal que labora en las distintas áreas de las empresas que se orienten a establecer un sistema integrado de gestión desde la selección hasta el bienestar de los colaboradores; pasando por establecer relaciones de amistad, respeto e integración social entre la empresa y quienes colaboran en ella.

La gestión administrativa de la organización es un componente trascendental para el crecimiento y éxito de una empresa, podemos identificar que la planificación, organización dirección y control, son pilares fundamentales para el crecimiento de una organización, esto conlleva que las personas se preparen de manera continua para lograr una buena gerencia.

El servicio brindado a lo largo del tiempo ha sido identificado como uno de los pilares más importantes de una organización ya que gracias a la excelente prestación brindada se logra fidelizar y captar nuevos clientes, la satisfacción al cliente es la columna de toda empresa ya que gracias a ello se logran llegar a las metas trazadas y cumplir con los propósitos de la organización.

Por ello se puede indicar que la gestión administrativa y la cultura organizacional conllevan al éxito de la empresa ya que gracias a estos componentes las organizaciones u corporaciones logran mantener un nivel

competitivo en estos tiempos, las entidades y organizaciones públicas y privadas se han encontrado con la necesidad de contar con mecanismos claves con el cual poder gestionar y dirigirse hacia el éxito, pero para lograrlo es indispensable contar con un personal altamente calificado y satisfecho no solo con el ambiente donde se desenvuelven sino también con el tipo de trato que reciben. En razón de ello, para que se presente un adecuado desarrollo en la administración debe existir una planificación, una organización, una dirección y un control de las actividades con el fin de garantizar el alcance de los objetivos.

Otro problema considerable que se puede ver en muchos países es las malas gestiones administrativas dentro de las organizaciones, estas que un equipo de trabajo sin ánimos, cansados de la falta de incentivos y de reconocimientos, los colaboradores están frustrados y se sienten hasta limitados. Según Gómez (2018), infiere que “En México, el 85% de los microempresarios no pueden crecer, porque no practican el empoderamiento y no incentivan la confianza entre sus trabajadores”. (p. 2).

Actualmente las organizaciones públicas y privadas tienen una personalidad propia y de diferentes caracteres, estas conforman un conjunto de actitudes, interacciones y valores, definidas por los trabajadores que la componen. Las organizaciones se enfrentan a constantes cambios, lo cual muchos de estos son amenazas que atentan contra el funcionamiento y control de las organizaciones; es por ello que buscan desarrollar estrategias que les permitirá reforzar la administración del recurso humano, para finalmente constituir una cultura organizacional de calidad muy fuerte y sólida; que permita generar crecimiento, ganancias y desarrollo para las organizaciones. Sin embargo, todo lo expresado no es tan fácil de conseguir por lo que las empresas se enfrentan a problemas cuya manifestación de distintas formas y maneras, pero que todas tienen como raíz la falta de gestión o administración óptima del recurso humano

Según Toapanta (2010), realizó una investigación sobre “Diseño e implementación de indicadores de gestión Administrativa bajo la metodología del cuadro de mando integral para la dirección administrativa y financiera de una institución del sector público”. Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador, Instituto de Ciencias Matemáticas Ingeniería en Auditoría y control de gestión, cuyo objetivo es dotar de un Sistema de Gestión y Medición Estratégica para la Dirección de Administración y Finanzas. La investigación fue descriptiva correlacional teniendo como muestra 80 trabajadores, utilizando el instrumento de la encuesta. Concluyéndose: Mejorar el sistema de indicadores existente, y la crea en caso de no existir, aportando una importante ventaja cooperativa a la empresa. El cuadro de mando debe de contener objetivos e indicadores que ejerzan su relación.

A nivel nacional los cambios surgen en el ambiente empresarial de manera rápida siendo un entorno cambiante por la rápida evolución de tecnologías, obligan a crear alternativas para mantener al capital humano.

Así mismo se redacta que en diario gestión (2018) que se titula “la brecha y la planificación” se puede describir en este artículo periodístico nos definen que el objetivo de reducir las brechas en cuanto a las infraestructuras, para ellos han promulgado decretos en cuanto a las inversiones privadas mediante asociaciones público-privadas y proyectos activos, eso nos da mención que para las gestiones deben dirigirse equipos que ayuden al cumplimiento de los objetivos en este caso con el apoyo del ministerio de economía y finanzas que como ente rector hará el seguimiento respectivos en cuanto al cumplimiento y podemos definir que tanto la variables de la gestión y de la programación se ve definida en este artículo puesto que se relacionan.

Los conflictos que el área de recursos humanos lidia, conllevan a problemas de coordinación. Justo (2018), indica que “En el Perú, el e-learning tiene buenas perspectivas de desarrollo y para el siguiente año se desea un nivel de crecimiento de 16%”. (p. 3). Este software ayuda a capacitar a los colaboradores y reforzar sus conocimientos, pero a la vez

permite la comunicación directa entre jefe y colaborador; la cual ayuda a fortalecer algunas debilidades que existe en la organización.

Sosa y Romero (2013) en su investigación “El Clima organizacional y su concordancia con las gestiones administrativas de la empresa comercializadora SNACKS, S.R.L. del estado Monagas”. Cuyo propósito de investigación analizar el clima organizacional y su correlación con la gestión administrativa de la empresa SNACKS, S.R.L., donde se realizó una investigación inicial de los agentes físicos ambientales vigentes en la empresa tales como: el ruido, la temperatura, la iluminación, el espacio físico, ergonomía, etc. Siendo considerada un estudio de campo, dado que se basó en datos de artículos del contacto directo con la realidad objeto de estudio, permitiendo así el análisis minucioso de los componentes sociales y psicológicos que se relacionados con la gestión administrativa de la empresa. Contó un nivel de investigación descriptivo. Concluyéndose que existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, por ende, se recomienda estar pendientes de los niveles y variaciones de los factores ambiental, social y psicológico, para sostener un clima laboral armónico y gestión empresarial para la organización.

Según Cifuentes (2014) en su investigación titulada, “Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014”. El objetivo de la investigación fue determinar cómo se relaciona la Gestión Administrativa con el Clima Organizacional de los administrativos de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo. Siendo su muestra censal constituida por los 30 colaboradores administrativos de la institución. La investigación es de tipo no experimental transversal. Los resultados revelaron que la gestión administrativa está directamente relacionada con el clima organizacional, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,648, lo cual indica una elevada relación entre estas variables. Además, la correlación es directamente proporcional, es decir, a más gestión administrativa mayor clima organizacional. Concluyéndose que la gestión administrativa es una actividad esencial para que los colaboradores desempeñen sus funciones

de manera eficaz, eficiente y logren objetivos estratégicos institucionales, que dependen directamente de sus capacidades y pongan.

Ríos (2014) realizó una investigación sobre "Gestión administrativa y Clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay – UGEL N° 09-2014" teniendo como investigación tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional de corte transeccional. Cuyo propósito era determinar la relación que existe al comparar la Gestión administrativa y el Clima organizacional en la UGEL N° 09 en el año 2014. Su conclusión fue que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional entre los docentes y administrativos de las instituciones educativas estatales del distrito de Hualmay de la UGEL 09 – 2014. Dicha correlación fue positiva, alta y estadísticamente muy significativa ($Rho = 0.712$ y $p = 0.00 < 0.05$).

La Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN), es un organismo adscrito al Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú. De acuerdo con su Ley de creación N° 29380, cuenta con personería jurídica de derecho público interno y autonomía funcional.

Siendo sus principales funciones normar, supervisar, fiscalizar y sancionar las actividades del transporte de personas, carga y mercancías en los ámbitos nacional e internacional.

Asimismo, cumple con las siguientes actividades:

- Supervisar, fiscalizar y sancionar a los titulares de los servicios de transporte terrestre de los ámbitos nacional e internacional, a los conductores habilitados para el servicio y a los titulares y operadores de infraestructura complementaria de transporte por los incumplimientos o infracciones en que incurran.
- Supervisar y fiscalizar la circulación de vehículos en la red vial bajo su competencia, velando por el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Nacional de Tránsito y el Reglamento Nacional de Vehículos, sancionando a quien corresponda, por las infracciones o incumplimientos de los mismos.

- Supervisar, fiscalizar y sancionar a los titulares de autorizaciones, concesionarios y prestadores de servicios complementarios, inspecciones, certificaciones, verificaciones y otras relacionadas con el transporte y tránsito terrestre.

Como parte de sus actividades la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías (SUTRAN), tiene un enemigo que cada vez crece en el mercado y es que han surgido muchas empresas de transportes informales que con el propósito de satisfacer las necesidades de los usuarios del transporte, estas empresas se aprovechan de las debilidades de la fiscalización del transporte público y de las gestiones administrativas que se realizan, entonces estas surgen como un mal necesario para cubrir los requerimientos de un gran número de personas que necesitan transportarse.

Cervantes (2017), en su tesis titulada “Efectos de la Cultura Organizacional en la Gestión de las Empresas Chinas en el Perú”, afirma que las organizaciones han aprendido a manejar el entorno que las rodea, con una mezcla de actitudes, relatos y otras ideas que encajan entre sí, para conceptualizar lo que significa trabajar en una organización privada”. (p. 31). Los conflictos que el área de recursos humanos lidia, conllevan a problemas de coordinación. Justo (2018), indica que “En el Perú, el e-learning tiene buenas perspectivas de desarrollo y para el siguiente año se confía un nivel de crecimiento de 16%”. (p. 3). Este software ayuda a capacitar a los colaboradores y reforzar sus conocimientos, pero a la vez permite la comunicación directa entre jefe y colaborador; la cual ayuda a fortalecer algunas debilidades que existe en la organización.

Por otro lado, se evidencia una mala cultura entre sus empleados, ya que cada vez existen más colaboradores disconformes con los incentivos que no se les brinda, es que se les exige llegar a sus metas individuales, así también como metas por área, y es preocupante ya que mensualmente uno o dos colaboradores de estas organizaciones presentan su renuncia, a comparación a otras organizaciones que si incentivan el trabajo y esfuerzo de sus colaboradores para el logro de metas y objetivos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y cultura organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, Jesús María 2019?

1.2.2 Problemas específicos

Problema específico nro. 01

¿Cómo se relacionan la administración de los recursos humanos y cultura organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, Jesús María 2019?

Problema específico nro. 02

¿Cuál es la relación entre la administración por objetivos y cultura organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, Jesús María 2019?

Problema específico nro. 03

¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y cultura organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, Jesús María 2019?

1.3 Justificación del estudio

1.3.1 Justificación Teórica

En la investigación orienta sobre la Gestión Administrativa que amplía el horizonte de estudio pues propone puntos de vista, definiciones relacionadas a la función principal de las teorías, es explicar el porqué, como, con quien, cuando, donde ocurre el fenómeno. La tesis podrá ser de ayuda para investigaciones en el futuro, debido a que tuvo diferentes opiniones y teorías

con relación al tema. Asimismo, también servirá de trabajo informativo para todas las organizaciones que quieran mejorar la gestión administrativa y su cultura organizacional.

1.3.2 Justificación Práctica

Esta tesis brindó apoyo informativo la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN), para generar nuevos compromisos en la gestión administrativa y la cultura organizacional dentro de la institución, con la finalidad de mejorar el servicio hacia los usuarios. Pues la investigación aplicó conocimientos obtenidos a la realidad, para mejorar la situación problemática de los usuarios, y de los vecinos del distrito en general. El objetivo fue ofrecer soluciones a la problemática presentada, y buscar la relación existente entre la Gestión Administrativa y Cultura Organizacional, analizando tácticas para aumentar los conocimientos y destrezas de los colaboradores, orientados a los objetivos de la organización.

1.3.3 Justificación Metodológica

La investigación genera meditación y discusión académica sobre los conocimientos existentes para confrontar teorías, analizar problemas y generar resultados haciendo epistemología.

El tipo de estudio fue aplicado debido a que se realizó la aceptación de la variable, Gestión Administrativa y Cultura Organizacional de nivel descriptivo ya que se presentó un detalle específico y claro de los datos; correlacional porque se buscó determinar la relación de nuestras variables; el diseño usado fue no experimental transversal debido a que no maniobramos las variables y los datos recaudados se usaron en un determinado momento.

1.3.4 Justificación Social

El trabajo de investigación persigue y sostiene una serie de preceptos con el fin de permitir que el control y supervisión del transporte a nivel

general cuente con alternativas de apoyo, mejore la Cultura Organizacional con un adecuado sistema de información, con la finalidad de generar mayores rendimientos en la Gestión Administrativa, empoderamiento de los trabajadores, disminución de la corrupción, mayor crecimiento de las aptitudes, y sobre todo combatir la falta de motivación, para incrementar la calidad del desarrollo de participantes en el contexto en que se suscita la investigación.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar cómo se relacionan la Gestión administrativa y cultura organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, Jesús María 2019.

1.4.2 Objetivos específicos

Objetivo específico nro. 01

Determinar la relación entre la administración de los recursos humanos y cultura organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, Jesús María 2019.

Objetivo específico nro. 02

Determinar la relación entre la administración por objetivos y cultura organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, Jesús María 2019.

Objetivo específico nro. 03

Determinar la relación entre la toma de decisiones y cultura organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, Jesús María 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

Rodríguez (2017) en su tesis, Gestión Administrativa y crecimiento de las mypes de calzado en el distrito El Porvenir, Provincia de Trujillo 2016, la finalidad del estudio fue determinar la relación existente entre el crecimiento de las mypes y la gestión administrativa, en la provincia antes señalada. La muestra representativa del estudio estuvo constituida por 70 mypes. Se utilizó la encuesta y la entrevista como técnica para la obtención de datos. Los resultados advirtieron que la variable gestión administrativa se asocia de forma directa con el crecimiento, lo cual señala que con una apropiada gestión se permitirá el crecimiento continuo de las mypes, por tal motivo la mayor parte de las mypes del distrito indicado al no contar con una apropiada gestión no alcanzan el éxito anhelado. Las mypes de calzado hoy por hoy no muestran una gestión administrativa idónea que lleve a cabo los planes elementales para alcanzar su desarrollo, gran parte ponen en marcha sus tareas en función al saber empírico; incluso llevan consigo un modelo administrativo enseñado por sus padres.

Rojas y Vílchez (2018) en su investigación sobre la Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, tuvo como fin determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Para ello, se analizó desde un punto de vista cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero del 2018, Los resultados reveló que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad

del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; por último, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Requejo y Sánchez (2019), en su tesis sistema de toma de decisiones en las pymes caso: empresa la casa del tornillo de la ciudad de Chiclayo, propone un modelo conceptual de toma decisiones para una pyme, tomando como ejemplo a la empresa encargada de la venta y fabricación de productos metalmecánicos “la casa del tornillo” de la ciudad de Chiclayo, el cual hará más fácil el análisis y elección de la mejor decisión para atender problemas predecibles y no predecibles en la empresa constituido por un proceso no complejo y de fácil entendimiento. La investigación toma como método el estudio de caso, el cual trata de una situación donde están involucradas más de una variable de interés; y como resultado, se basa en múltiples fuentes de evidencias, estudia fenómenos sociales y organizacionales ya que las causas no son sencillas de analizar y este enfoque ayuda a utilizar la experiencia para la trasmisión del conocimiento. Con el modelo planteado se pretende obtener beneficios potenciales como la eficacia en la solución, reducción de riesgos en decisiones estratégicas, aumento paulatino en la productividad y se tomarían con mayor frecuencia las sugerencias e ideas de los colaboradores, logrando que sean más proactivos. Además de ser productiva la empresa tendría un mejor tiempo de vida, gracias a las eficientes decisiones a largo plazo.

Cabrera, Morón (2017) desarrolló una investigación titulada, Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nassi Ingeniería & Proyectos SAC, Trujillo 2016, la misma buscaba indicar cómo se refleja la gestión administrativa en la tarea desempeñada por los trabajadores perteneciente a la empresa mencionada anteriormente. Estudio tipo correlacional causal, con una población constituida por 22 integrantes de la empresa, el

estudio se apoyó básicamente del análisis documental y la encuesta para el recojo pertinente de la información. Se llegó a la conclusión que la gestión administrativa tiene influencia sobre desenvolvimiento laboral de los trabajadores de la empresa, asimismo, se da a conocer que no existe un prototipo de gestión administrativa instituida, asimismo carece de planificación, organización y control; además, cabe resaltar que la tarea desempeñada por los colaboradores no es idónea, puesto que no tienen clara cuáles son sus ocupaciones, no se muestran motivados ni comprometidos al ejercer sus tareas, incluso una ausencia de liderazgo y trabajo en equipo.

Merino, Saenz y Silva (2016), presenta su Tesis denominada “La Influencia de la Gestión Administrativa en la satisfacción del usuario de la Municipalidad de Comas - Perú” de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega –Perú, Tesis para optar El Título de Profesional de Licenciatura en Administración: Su objetivo principal de constituir entre las variables de la gestión administrativa en la satisfacción del usuario de la municipalidad de comas, 2016. Su metodología fue de tipo de investigación Aplicada y enfoque cuantitativo, se usa la recolección de datos para dar mayor confiabilidad ya que se mide las encuestas en base a números y análisis estadísticos, La población estudiada se conformó por mujeres y hombres que comprenden las edades de 18 a 59 años de edad, según censo realizado en el 2007. Las Recomendaciones que se plantearon fueron que se debe monitorear los procesos administrativos en cuanto a las atenciones a los clientes para que se pueda mejorar la satisfacción y garantizando un buen resultado con los pobladores.

Ángeles (2017) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre la administración del recurso humano y la cultura organizacional, el estudio fue básico y aplicativo, con un diseño no experimental, se obtuvo una muestra de 40 colaboradores, mediante el instrumento del cuestionario. Se concluyó que existe una relación eficaz y efectiva entre ambas variables de estudio. (p.12)

Ureta (2018) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la correspondencia existente al comparar la cultura organizacional y el desempeño laboral. Tuvo un estudio explicativo con un diseño exploratorio, la muestra fueron las personas de altos cargos gerenciales, y mediante entrevistas adaptados para evaluar las variables. Se concluyó ambas variables se relacionan, por lo tanto si la cultura organizacional en sus diferentes factores tiene cambios positivos, el desempeño laboral también será positivo. (p.14)

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Torres (2015) en la investigación titulada “La gestión administrativa y su consecuencia con la mejora continua hacia la calidad en la empresa Coffee Group, en el Municipio de Matagalpa, departamento de Matagalpa 2013-2014”, tuvo como objetivo detectar la relación presente en la gestión administrativa y su impacto para la mejora continua hacia la calidad, metodología de investigación sistémica. La estrategia diseñada fue transversal, la población - muestra fueron trabajadores que poseen contrato permanente en la situación y son quienes se involucran directamente con los procesos desarrollados dentro de la empresa. Para su análisis se empleó el método cuantitativo; la técnica e instrumento se basaron en la observación y encuesta. Empleándose el Excel, los datos se procesaron con SPSS. Se concluyó que el proceso administrativo no cuenta con planes estratégicos para el cumplimiento de los objetivos, el proceso de calidad es carente debido a la falta de un plan de calidad y en los indicadores de gestión no existen etapas importantes.

Medina (2018) en su tesis sobre Administración por objetivos para la empresa Medina & Asociados como componente de gestión tiene como fin de desarrollar un sistema de gestión para la empresa Medina & Asociados mediante la administración por objetivos (APO), a través del cual, se aborda y da solución al problema principal, la ausencia de una administración adecuada de la empresa y una inexistente planificación

para el desarrollo de las actividades de esta. Para esto se aplica una metodología cualitativa y cuantitativa; cualitativa ya que se utiliza información, descripciones y especificaciones de la empresa obtenidas a través de entrevistas cuyo resultado corrobora el problema mencionado; y, por otro lado, cuantitativa, ya que se establecen indicadores para poder medir y controlar los objetivos planteados en la propuesta. Como resultado final de este proyecto se establece la construcción de los elementos de la APO mismos que aportan de manera significativa a una adecuada organización de la empresa y, asimismo, al establecimiento de objetivos claros, con estrategias conformadas dentro de un plan operativo que apoyan a su desarrollo y aplicación; y por consiguiente, aportan al crecimiento y desarrollo de la empresa.

Marchan (2016) en su tesis titulada, Diagnóstico de la gestión administrativa en la empresa panificadora Espiga Dorada, detalla cómo propósito de investigación diagnosticar la gestión administrativa. Contempla un estudio de tipo descriptiva, se hizo uso del análisis documental y la encuesta para el recojo de información, se trabajó con una muestra representativa de 26 colaboradores. Se concluye que la empresa en mención no maneja claramente un proceso de planeación, organización, incluso el empleo del manual organizacional se maneja de manera parcial, tal es así que los empleados tienen conocimiento de sus ejercicios laborales solo por su quehacer diario; en consecuencia, esto conlleva a un sistema ineficiente en el entorno empresarial; la dirección lo conduce directamente el propietario. Por otro lado, algo rescatable del estudio fue el clima laboral, el cual se muestra satisfactorio ya que existe un entorno armonioso, y finalmente la entidad no presenta un área de control para estimar si se están obedeciendo sus objetivos o evaluar el proceso de producción.

Real (2015) en su tesis, Análisis de la gestión administrativa de las distribuidoras de embutidos y lácteos del cantón Milagro. Su objetivo general fue poner en conocimiento a través de un análisis las consecuencias veraces de la ausencia de una estructura perfecta y a su

vez los posibles alcances para su perfeccionamiento. Fue un estudio de tipo no experimental, diseño longitudinal; además se empleó la entrevista y la encuesta como instrumentos esenciales para el recojo de la información, la población con quien se trabajó estuvo constituida por los gerentes y los empleados. Se llega a la conclusión que dichas distribuidoras no desarrollan un trabajo basado en el orden, motivo suficiente por el cual sus trabajadores no ejercen sus labores de manera apropiada, afectando así la productividad en la empresa; otro punto crucial es que la alta gerencia no mantiene una comunicación acertada con sus empleados, conllevando a la toma de decisiones equívocas para la organización; el personal no es evaluado constantemente, lo cual no permite conocer sus elementos de fortalezas y debilidades y mucho menos como potenciarlas.

Bernal (2017) en su artículo científico cuyo objetivo fue determinar la interrelación que se presenta entre la cultura organizacional y la administración de recursos humanos. El nivel descriptivo, el diseño fue no experimental. La muestra estuvo constituida por las pymes de Zacatecas. La cual concluyó que la corta duración de las pymes en el mercado se debe a varias posiciones, una de ellas es que no cuentan con una cultura organizacional justificada en la administración del recurso humano. La otra, es que las organizaciones no innovan constantemente o no tienen capacidad para hacerlo, esto incentiva no solo el cierre sino también, al aumento en el índice de desempleo, así como también estimula la partida del recurso humano nacional, a otras partes con superiores oportunidades salariales. Muchas de las pymes no son capaces de descubrir un nivel de economía apropiada, así como tampoco cuentan con la edificación necesaria, 6 careciendo de dinero que es fundamental para poder invertir, es por esto tienen que utilizar, maquinaria vieja y deteriorada, hasta inclusive adaptada. (p.110)

Marulanda, López y López (2016) en su artículo científico, el cual tuvo como finalidad determinar la relación entre la cultura organizacional y las competencias de gestión del conocimiento. Se aplicó un modelo de evaluación a 321 organizaciones. Se utilizó un estudio descriptivo,

exploratorio y correlacional. Se concluyó que la cultura aporta de forma positiva y significativa las competencias para el conocimiento. Con este estudio se espera que aporte al desarrollo de las pymes del país, para formular acciones que permitan potenciar su crecimiento y desarrollo. (p.3)

2.2 Bases teóricas de las variables

2.2.1 Variable 1: Gestión Administrativa.

La gestión administrativa es satisfacer las necesidades del cliente de forma eficiente y eficaz. A continuación, definimos algunas definiciones de diversos autores:

Torres (2015) Nos menciona: La Gestión Administrativa se define como un conjunto de actividades las cuales sus principales roles son la planeación, organización, dirección y control, ya que son realizadas mediante recursos de talento humano, tecnológicos y financieros las cuales tienen como objetivos principales el cumplimiento de todas las metas. (p.5)

Torres (2015) nos menciona que La teoría general de la Gestión Administrativa, tuvo un gran cambio o mejora en cuanto a las soluciones que se fueron resolviendo a lo largo de estos años y ello hizo que surgieran nuevas soluciones a los nuevos tiempos y el mundo globalizado de ahora. (p. 39).

Torres (2015) nos define: La gestión Administrativa es un resultado de la acumulación y la contribución de distintas disciplinas puesto que la filosofía enriquece a todas las ciencias y facilitaron el surgimiento de un nuevo conocimiento conocido como administración o gestión Administrativa. (p.6)

Flores (2014) señala que la gestión administrativa “Es un proceso en el cual se basa en planear, organizar, ejecutar y controlar, con el propósito de determinar y lograr las metas de una empresa mediante los colaboradores y

de otros elementos". (p. 98). En síntesis, quiere decir que es conducir esfuerzo y talento para la obtención de resultados.

Álvaro Di Máximo Antonucci (2018) comenta que los términos de la administración, gestión, dirección, y gerencia son utilizados generalmente como sinónimos dándole intercambiables a cada uno de ellos e indica que la administración es gobernar, regir y disponer de bienes.

Sánchez (2015) nos indica que la administración es renunciar a la tendencia normal de hacer todas las cosas nosotros mismo y hacer que las tareas se ejecuten mediante un grupo de trabajo

Rodríguez (2017) señala que la administración central es el conjunto de instituciones que tiene como característica principal la competencia sobre todo el territorio nacional

Flores (2016) indica en su libro que la administración como ciencia se encarga del logro eficaz de los intereses de la empresa a través del uso eficiente de los recursos materiales humanos y económicos.

Inciarte, Marcano y Reyes (2006), señala que: La gestión administrativa es un grupo de herramientas vitales bien estructuradas y cohesionadas para el logro de metas en los procedimientos en la elaboración de proyectos, talento humano, financieros y los objetivos.

Carod (2013), manifiesta que: La gestión administrativa representa la dependencia entre áreas, y la incidencia de las acciones en todo el sistema, en el cumplimiento de los objetivos, misión, visión, metas y estrategias institucionales.

Igualmente, Pintado (2011), sostiene que: La gestión administrativa es un proceso por el cual tiene varios procedimientos que realiza con la calidad total de la empresa por parte que ofrecen al mercado objetivo cumpliendo con los objetivos y estrategias institucionales generando buen rendimiento económico para la empresa.

Evans y Lindsay (2010), definen que: la gestión administrativa tiene siete instrumentos para implementar el manual de funciones y políticas con 12 interdependencia entre áreas para innovar en cuanto a la calidad de los producido con el fin de satisfacer a nuestro mercado nacional o internacional.

Mendoza (2017) en su artículo, Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta, tuvo como objetivo contemplar el trabajo significativo de una dirección administrativa en la innovación de las medianas empresas comerciales, considerado como un punto importante en el crecimiento de la organización. Investigación tipo exploratorio y descriptivo, bajo el apoyo de una serie de fuentes científicas, teóricas, estadísticas y documentales. Se remarca una posible gestión innovativa por parte de las medianas empresas comerciales, que a su vez resultan como elementos claves de progreso y crecimiento tanto económicos como sociales.

Velásquez, Ponce y Franco (2016) en su artículo titulado, La Gestión Administrativa y Financiera, una visión del punto de vista de los supermercados del Cantón Quevedo, gracias a este estudio, se detallan temas elementales con respecto a la gestión administrativa y financiera, motivo por el cual se hacen hincapié las bases científicas con el propósito de confrontar e indagar en las múltiples teorías. La investigación mostró un análisis deductivo e inductivo, con enfoque cualitativo-cuantitativo para examinar el efecto que se puede alcanzar con una apropiada gestión administrativa y financiera. Se llegó a la conclusión que los administradores de la empresa operan de forma cabal el proceso administrativo y datos financieros, dado que la toma de decisiones desarrolladas le permiten tomar acciones de modo pertinente y sostenibles en el tiempo.

Ramírez, Calderón y Ramírez (2017) en su artículo, La Gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial, consideró como objetivo principal, demostrar que la gestión administrativa posibilita el avance sustancial de toda empresa, a través del empleo apropiado del talento humano, la población de estudio estuvo enmarcada en la Empresa Industrial

La Fortaleza. Se llegó a la conclusión que una planificación correcta y acertada permite el alcance de una Gestión administrativa empresarial idónea y el cumplimiento de propósitos planteados; por tanto, se vio conveniente efectuar un análisis empresarial, planes y capacitación al personal; obteniéndose como resultados un cambio integral de las actitudes de los empleados, disminución de costos con mayor rentabilidad, el cual aseguró de alguna manera el apogeo de la empresa.

Teoría Clásica de la Administración

La teórica clásica considera como máximo representante a Henry Fayol, conocido a su vez como el padre de la Administración moderna, constituyendo el denominado proceso administrativo que se fundamenta en la planeación, organización, dirección, coordinación y el control; además implanta los catorce principios administrativos. Su perspectiva es general al concebir a la organización como un todo integrado enfocándose en asentar una estructura que avale la eficiencia de las partes que se hayan implicadas.

Teoría de la administración según Frederick W. Taylor

Frederick Taylor (1998) citado por Zacarías (2014) nos indica que Taylor aplicó la administración científica con el fin de aumentar la producción, la cual se asienta en cuatro principios, los cuales son a planeación, preparación, control y ejecución. Estos se determinan en conceptos que puedan aplicarse en toda clase de organizaciones, desde la más simple a la más enredada. Es por ello que se basa en realizar las tareas de manera eficiente concentrándose en la observación y la medición, esta teoría creó la organización racional del trabajo enfocándose en la administración científica.

Teoría clásica de la administración Henry Fayol

Fayol (1997) citado por Chiavenato (2014) nos señala que la Teoría clásica, hace referencia a que la administración parte de todo lo organizacional y de su estructura con el fin de garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, (secciones, departamentos, o

colaboradores). A ello resalta que una empresa debe tener 6 funciones básicas las cuales son las técnicas , comerciales, financieras ,seguridad, contables y no menos importante las administrativas que está relacionada con todas antes las mencionadas ya que en este punto se realiza lo que es el proceso administrativo que es la planeación, organización, dirección y control, estos elementos de la administración se hallan presentes en cualquier actividad del administrador y en cualquier nivel o área de la empresa.

Según Chiavenato (2001) menciona que Fayol define el proceso administrativo como funciones de un administrador, que constituye 5 pasos: el primero de ellos es planear, aquí se produce una visión venidera de la empresa, trazando el camino para la acción y su proyección, le sigue organizar, este segundo paso se trata de cimentar la estructura social y organizacional de la entidad; el tercer paso se refiere a dirigir, aquí se encamina al trabajador; el siguiente paso es coordinar, aquí se le conceptúa como la unión de elementos que van a permitir trabajar en conjunto; y finalmente controlar, aquí se inspecciona que todo lo desarrollado sea de acuerdo a las órdenes establecidas. (p.12)

Conforme a Hernández (2011) manifiesta que “según Henry Fayol la administración, como los principios que la componen, y la aplicación de sus procesos y técnicas revelan una aplicación de carácter global, dejando de lado el tamaño de la empresa, o tipo, ya sea esta pública o privada, en absoluto es aplicable sus principios y actividades administrativas”. (p. 48).

Según Fayol con respecto a las tareas administrativas detalla lo siguiente: La planeación es considerada la primera función Administrativa responsable de establecer los propósitos que deben alcanzarse y por ende los procedimientos esenciales para pretender lograrlo; en esta función se desarrollan los diversos manejos de gestión.

La planificación son contempladas como la generación de metas y los

procedimientos requeridos que el gerente va tener en consideración para el correcto desempeño de la organización, en tal sentido, esto se debe encaminar en un plan correcto imbuidos en la lógica y la coherencia, y no en simples intuiciones o percepciones, vale mencionar que estos planes representarían las metas que la empresa desea alcanzar, conjuntamente con sus procedimientos esenciales para lograr tal fin.

De acuerdo a Stoner, Freeman, y Gilbert (2006) manifiestan que “Organizar es aquel proceso, que permite efectuar una serie de actividades como ordenar, destinar las labores y la línea de autoridad, así como también entregar los recursos necesarios en toda la organización, posibilitando de este modo el alcance favorable de las metas”. (p. 12).

Louffat (2012) sustenta que “hay cuatro pasos administrativos: la planeación, organización, dirección y el controlar”. (p. 2).

Además, Louffat (2012) afirma que la planeación es la función responsable de establecer lo que la empresa representa actualmente, así como distinguir su manejo a futuro, comenzando así mismo por la misión y visión y los objetivos planteados. Seguido se efectúa el análisis de FODA elemental en la construcción de una visión que permite tomar decisiones importantes y estrategias para el desarrollo efectivo de la empresa, por último, se puntualizan los criterios operacionales preparando los presupuestos y cronogramas para ponerlo en práctica conforme a la realidad. (p. 7).

Louffat (2012) afirma que “La organización es la función responsable de constituir el diseño organizacional que necesita el contexto de la organización. Se delimita el modelo organizacional, se diseña el organigrama”. (p. 7).

Para Louffat (2012) la dirección es considerada como aquella función responsable de resguardar lo planificado y organizado en la empresa, las tareas son ejecutadas por los empleados, fijando labores específicas, además de generar un clima laboral favorable que permita un trabajo en

conjunto, incentivados para mejorar la armonía tanto individual como organizacional. (p. 7).

Louffat (2012) refiere que “El control es distinguido como aquella función responsable de examinar e inspeccionar el nivel de eficiencia y eficacia de lo programado y organizado”. (p. 7).

La gestión administrativa asume una labor primordial que se trata de llevar a cabo los propósitos para alcanzar una apropiada dirección de las fortalezas que posee la entidad y el esfuerzo de cada trabajador en relación a sus actividades. De acuerdo a Fayol, el proceso administrativo llevado a la aplicación consiente que las labores se realicen de modo eficiente, encaminando a las empresas a mostrarse más competentes al contemplar mayores posibilidades para alcanzar metas y objetivos.

Por otro lado, Ñiquen (2016) manifiesta que la gestión administrativa es utilizar apropiadamente los medios disponibles a través de la planeación, organización, gestión; por consiguientes es esencial realizar un seguimiento esmerado y una evaluación constante por medio del control. (p.19).

Además, Ñiquen (2016) refiere que “La gestión administrativa parte de sus propósitos, es imprescindible que la entidad precise qué es lo que desea alcanzar y cuál es su fin en su actividad empresarial, en razón a ello irá desplegando los planes que desempeñará para la obtención de estas. En consecuencia, esto permitirá que sus trabajadores muestren mayores probabilidades de compromiso en el desarrollo de sus funciones”. (p. 21).

La teoría neoclásica de Peter Ferdinand Drucker

García (2013) La teoría neoclásica se caracteriza por los aspectos y procesos utilizados de la administración, ya que los autores neoclásicos mencionan que la gestión es la manera más sencilla de poner en el lugar preciso las ideas y acciones a realizarse, de tal manera lo reestructuraban de acuerdo a las circunstancias de las épocas actuales,

para que se pueda dar configuración amplia y flexible. Con la capacidad del que el administrador pueda orientar en el desarrollo de las funciones.

Se definió como un grupo de posiciones funcionales y jerárquicas, que se orientó a la producción de bienes. Los principios fundamentales de las entidades públicas y privadas formales son: trabajo en equipo, distribución de autoridad, jerarquía y responsabilidad. (p. 4).

Dimensiones:

2.2.1.1 Administración de los recursos humanos

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), menciona que: La administración de recursos humanos es formular un programa de pronóstico de las exigencias del futuro dentro del desarrollo de planificación se diferencian tres diferentes movimientos: reclutamiento, selección y capacitación. (p. 312).

Indicadores:

2.2.1.1.1 Reclutamiento.

Proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales

2.2.1.1.2 Selección.

Es un conjunto de pruebas divididas en distintas etapas con el fin de elegir a los candidatos idóneos para cada puesto de trabajo. Las empresas tienen la necesidad de contratar personal para ocupar nuevos puestos de trabajo u otros que han quedado vacantes.

2.2.1.1.3 Capacitación.

Etapas educativa que tiene como objetivo preparar a los alumnos en cuanto a conocimientos y competencias profesionales para poder ejercer en sectores industriales, agropecuarios, comerciales y de servicio.

2.2.1.2 Administración por objetivos

Alles (2008), señala que: La administración por objetivos es un sistema que constituye un ciclo: inicia por la fundación de metas y objetivos comunes de la organización. La fijación de objetivos crea compromiso,

objetivos y sus indicadores para su medición deben ser conocidos por el colaborador antes del inicio del período bajo evaluación. (pp.188-89).

Indicadores:

2.2.1.2.1 Evaluación.

La evaluación de personal es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Facilita la información básica para la investigación de los recursos humanos. Promueve el estímulo a la mayor productividad. Logra una estimación del potencial de desarrollo de los trabajadores.

2.2.1.2.2 Motivación.

La motivación personal o automotivación es tener el impulso y el entusiasmo para lograr algo sin la supervisión o influencia de otros. Cuando un individuo está motivado, se siente más realizado y ve posible alcanzar sus objetivos.

2.2.1.2.2 Compromiso.

El compromiso personal es un valor que impulsa al ser humano a lograr sus objetivos y orientarse en el camino hacia la plenitud de vida. Es un proceso desde el interior que desafortunadamente no es muy atractivo, pues lo tomamos como carga, peso u obligación.

2.2.1.3 Toma de decisiones.

Coulter (2014), menciona que: La toma de decisiones gerenciales participan en la organización, esta actividad reviste una particular importancia para los gerentes, de hecho, forma parte de las cuatro funciones administrativas básicas. Esa es la razón de que la toma de decisiones se considere la esencia de la administración. También se explica que los gerentes son conocidos como tomadores de decisiones al realizar sus labores de planeación, organización, dirección y control. (p. 165).

Indicadores:

2.2.1.3.1 Planeación

La planeación de personal es un proceso utilizado para establecer los objetivos de la función de los trabajadores y para desarrollar estrategias adecuadas para alcanzar los objetivos de la empresa.

2.2.1.3.2 Organización

La organización de personal o de recurso humano tiene como finalidad analizar, seleccionar, evaluar y controlar los recursos humanos en la empresa

2.2.1.3.3 *Dirección.*

La dirección en el proceso administrativo es la fase más dinámica de todo el proceso, debido a la interactividad que existe entre las personas miembros de un equipo de trabajo y su gerente. Para dirigir un conjunto de actividades se requiere que el gerente tenga capacidad de persuasión y la habilidad de liderar

2.2.2 Variable 2: Cultura Organizacional.

Según Garder (1989) nos dice que la cultura organizacional es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.

Según Schwartz (2005) afirman que la cultura organizacional es "un patrón de las creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización. Estas creencias y expectativas producen normas que, poderosamente, forman la conducta de los individuos y los grupos en la organización.

Denison (2010) afirma que la cultura organizacional es el factor diferenciador de la organización. Cualquiera puede imitar estrategias, programas o actividades, pero la cultura es única para cada organización. La cultura se define por la conducta de sus líderes y colaboradores, sigue patrones de comportamiento específicos en cada organización. Así mismo dice que no se debe olvidar que la cultura organizacional no es un aspecto ajeno a la organización, no es un ente distinto, sino que es parte de un todo; es decir, no se puede esperar que exista un cambio de cultura

si no existe relación con las estrategias, y sólo se va a lograr realizando un análisis previo de la situación general de la organización e identificando cómo la cultura abonará al logro de los resultados, así como también permitirá que cada colaborador genere conductas, ya que si la cultura se muestra humanizada favorecerá la participación eficiente de los colaboradores, si ellos son responsables y están comprometidos con su labor es porque su cultura organizacional así se lo permite e incluso se podría indicar como un sinónimo de fortaleza, excelencia y éxito, así mismo menciona que la cultura organizacional posee una relación entre el colaborador y la participación, consistencia y misión de la organización, esto permite expresarse en términos de cantidad o calidad del trabajo. (p. 16)

Denison (2010) alega que “Cada cultura organizacional es diferente, es decir puede presentar rasgos o características que están delimitado de acuerdo a su ambiente en la organización y pueden ser medidos u comparados. Se compone de elementos del comportamiento de los colaboradores y el comportamiento de la organización como tal, así mismo menciona que es un estado de coherencia entre la persona, los objetivos y el sistema de valores de la empresa y tiene consecuencias que se expresan en términos de cantidad o calidad del trabajo. (p. 20).

Loren (2015) afirma que “La Cultura Organizacional son los valores, creencias y principios en una organización que orientan a los colaboradores en su camino por la organización y les dan la identidad que los integra”. (p. 2).

Robbins (2010) incide que “existen siete características básicas que captan la esencia de la cultura de una organización: innovación de correr riesgos; minuciosidad; 13 orientación a los resultados; orientación a las personas; orientación a los equipos; agresividad; y estabilidad”. (p. 8)

Schwartz y Davis (1981) en inicios de los ochentas definen la cultura organizacional como “Un modelo de las creencias conjuntas de los trabajadores de una organización, que producen normas y forman la

conducta con la que los miembros actuarán. A medida que iba tomando fuerza la cultura dentro de las organizaciones, se comparaba a la cultura organizacional con la personalidad de un ser. Es decir, la organización desarrollaba características que la diferenciaban de las demás”. (p. 16).

De igual forma Loren (2015) afirma que “La cultura organizacional son los valores, creencias y principios en una organización que orientan a los colaboradores en su camino por la organización y les dan la identidad que los integra”. (p. 2).

Dos enfoques de la cultura organizacional:

Según Carvajal (1990) menciona dos enfoques de cultura organizacional:

1. Concibe la cultura como una variable más, influyente en el comportamiento y sus resultados, como tecnología, estructura, liderazgo y clima.
2. La organización es cultura. metáfora que sirve para expresar la comunicación socio antropológica (Enfoque funcional).

Naturaleza de la cultura organizacional:

Según Zapata (2007) la cultura no es aprendida de forma consciente por los miembros de la organización, por lo que los comportamientos se condicionan de manera inconsciente.

Elementos de la cultura organizacional:

Según Souza (1998) el conjunto de creencias que la organización tiene sobre determinadas conductas específicas y sobre los fines u objetivos de su existencia. Estos valores fundamentales constituyen la base desde la cual los líderes actúan en cada organización, y a partir de ella establecen planes y estrategias. Son los principios básicos que deben ser cumplidos si se quiere sobrevivir en esa organización. Cada organización define sus propios valores. Debe destacarse que, en la medida que los valores de una organización estén en concordancia con los valores de la justicia natural que los miembros y socios estratégicos tienen como característica inherente, la organización se verá más

fortalecida y comprometida de sujetos con la organización, su Visión y su Misión.

Cultura como variable interna:

Según Millan (1992) la idea de la cultura como una variable interna a la propia organización como un subsistema de la organización o como diseño estratégico interno, está ligada a una concepción sistémica de la organización: “la llamada teoría contingente de la organización, se instala en esta nueva perspectiva, aunque no utilice el término ‘cultura de la empresa’”. La cultura organizativa es así un sistema abierto en continua interacción con otros sistemas que son, a su vez, subsistemas de un suprasistema o sistema más general.

Según Zapata (2007) entender la cultura como una variable interna a la propia organización, es sustentada desde la corriente denominada Cultura Corporativa. Se entiende que las organizaciones son micro sociedades que producen bienes y servicios, y, como un ‘auto producto también producen distintos artefactos culturales tales como rituales, leyendas y ceremonias, lo cual lleva a que cada organización tenga sus propios patrones distintivos de cultura y/o subculturas. La investigación aquí no se centra en el contexto cultural, sino en las cualidades socioculturales que se desarrollan dentro de la propia organización. Cada organización tiene unos rasgos.

Evolución de la cultura organizacional:

Según Pettigrew (1979) la cultura organizacional influye en la productividad, por eso ha adquirido gran importancia dentro de las organizaciones y se ha vuelto objeto de estudio de diversos autores. Este concepto se fue generando a partir de los diversos aportes de la Escuela de las Relaciones Humanas de la Administración, comenzando con una serie de experimentos en los cuales se trataba de investigar cómo afectan los factores ambientales y las condiciones físicas al desarrollo del trabajo.

Según Mitroff (1980) quienes introducen el término “simbolismo organizacional”, con el cual aluden a que un análisis de los símbolos y

sus respectivos usos traerá consigo una comprensión completa de todos los aspectos de un sistema. Por ende, se estudiará mejor la cultura organizacional a partir de la revelación profunda de los aspectos de una organización.

Davis (1891) que afirman que la cultura organizacional es “un patrón de las creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización. Estas creencias y expectativas producen normas que, poderosamente, forman la conducta de los individuos y los grupos en la organización”.

Según Siehl (1983) explican que la cultura de una organización puede sufrir cambios espontáneos, ya sea intencionados por la gerencia, o por causa de subculturas que podrían ayudar a reforzar la cultura principal.

Según Wilkins (1984) describe que la cultura es el comportamiento acostumbrado de las personas y la manera en cómo ven el mundo (historias, lenguaje y costumbres), de ahí que, a partir de diversos análisis, expresen que la cultura es difícil de cambiar.

Corants (1997) apoya ideas anteriores y menciona que “el significado es establecido por la socialización de una variedad de grupos identificados que convergen en el lugar de trabajo”. Tal diversidad es descrita en una publicación en la cual menciona que las manifestaciones culturales generan patrones de significado que mantienen a la organización a veces en armonía, en conflictos entre grupos y hasta en relaciones de ambigüedad, paradoja y contradicción.

Medición de la Cultura Organizacional

Según Vargas (2007) la cultura organizacional estaba determinada y valorada por sociólogos y psicólogos, quien sostenía que “la cultura se producía a sí misma” a partir de observaciones de las cualidades propias del contexto particular de las organizaciones y los pueblos. De ahí, se considera de poco estudio este constructo, debido a su confusión y posterior disociación con clima organizacional, hasta los inicios de los

años setenta, cuando las investigaciones referentes a la cultura organizacional toman un enfoque cognitivo.

Ouchi (1983) quien midió la cultura a partir de observaciones de distintas clases de comunidades, detallando sus características y clasificándolas de acuerdo con rangos establecidos; así pues, se tomaron muestras de grupos focales y se analizó su comportamiento en el momento de ejecutar sus tareas.

Con Hofstede (1990) este investigador dividió el proyecto en 3 fases: en la primera, realizaron entrevistas generales a distintos empleados de las organizaciones para tener una clara idea de los ítems cualitativos de cultura organizacional que deberían ser incluidos en los próximos cuestionarios; en una segunda fase, se administró un cuestionario dirigido a establecer diferencias marcadas entre las unidades empresariales; en la tercera fase, se desarrollaron nuevos cuestionarios y posteriores entrevistas, en las que se indagó sobre factores internos, como la fuerza laboral y la motivación salarial.

Según O'reilly (1991) quienes diseñaron un modelo de instrumento llamado Organizational Culture Profile, basado en la comparación de los perfiles para evaluar a las personas y la organización. El instrumento contenía 54 declaraciones referentes a valores individuales y de organización. Dicho estudio se desarrolló en 4 etapas: en la primera, se describieron los elementos que estarían contenidos en la lista, que describieran cualquier organización, que no fueran característicos de todas las personas en las organizaciones y que fuesen fáciles de entender. La segunda etapa consistió en la evaluación de las características de la empresa, invitando a cierto grupo de las mismas organizaciones para que las clasificaran de acuerdo con su grado de importancia. En una tercera fase, se evaluó el grado de importancia que los empleados asignaron a cada uno de los elementos para formar parte de la organización a la cual pertenecían. En la última fase, se calculó una puntuación de ajuste persona-organización de cada individuo al

correlacionar el perfil de preferencias individuales con el de la empresa para la cual la persona trabajó.

Según Freeman (1993) quien dividió la cultura en clanes, adhocracia, jerarquía y mercado, bajo los parámetros de flexibilidad y estabilidad. Por otra parte, en la escala de cultura organizacional se consideraron las variables: moral del individuo, seguridad del empleo, reclutamiento, entrenamiento, trabajo en equipo y compromiso, entendiendo su clara orientación hacia el comportamiento humano tomaron como factores de cultura el crecimiento organizativo basado en la tarea, el estilo defensivo en su desarrollo, el estilo constructivo como necesidad de satisfacción y la cooperación.

Según James (1999) relacionar la cultura organizacional, el clima organizacional y los valores gerenciales. la cultura organizacional como relevante para la estrategia, pero no hay total acuerdo en cuanto a la posibilidad de administrar la cultura, reorientarla o transformarla. Como una aproximación simplificadora a la diversidad de opiniones, Rodríguez aplica el modelo de los “seis sombreros de pensamiento”, para destacar la orientación hacia una perspectiva. Así pues, categoriza el pensamiento acerca del cambio cultural y las posibilidades de la dirección de moldear creencias y valores para lograr mayor compromiso y alineación de los integrantes con la estrategia formulada.

Godoy (2009) en su estudio, buscan describir el objeto de su estudio se encontraba en un cuadrante llamado “culturas alternativas”, reflejando así el hecho de que en medio de contrastes culturales bien definidos en una misma organización existe algún nivel de equilibrio en las percepciones que tienen las personas en relación con las tendencias generales.

Pensamiento de la Cultura Organizacional

Según Bono (1988) la cultura organizacional combina aspectos racionales y lógicos con creativos y emocionales; enfoques descriptivos objetivos con interpretaciones valorativas subjetivas. Esta potencial

confusión se manifiesta en las múltiples definiciones existentes de la cultura organizacional y las distintas perspectivas de los distintos estudiosos en el abordaje del complejo sistema cultural. Como aproximación simplificadora de los “seis sombreros para pensar”, para destacar señales de la orientación del pensamiento y la especial atención de cada autor seleccionado sobre algunas perspectivas respecto a otras. y el pensamiento triangular. En su análisis del pensamiento con la técnica de los distintos sombreros, el autor representa con cada color una forma distinta de pensar. Su propósito es optimizar el uso de la inteligencia a través del uso secuencial y único, canalizando el pensamiento de los integrantes de un grupo en la misma dirección.

Importancia de la Cultura Organizacional:

Sheen (2007) la cultura organizacional es muy fundamental que valoran los colaboradores, generando un impacto en la moral, la motivación, satisfacción y productividad en la empresa. Las compañías deben realizar programas de desarrollo para 39 de sus empleados en donde mejoren las habilidades de los integrantes fortaleciendo sus valores y aumentando la retención de los buenos empleados. Es importante mantener la cultura organización ya que permite detectar problemas en los grupos de trabajo, o formar equipos con una ideología positiva y clara para el buen funcionamiento de la compañía.

Características de la cultura según Schein:

- A. Construye una unidad Social independiente y definida.
- B. Obrar inconscientemente
- C. Fija la visión de la organización y del entorno
- D. Aplica soluciones aprendidas.

Los efectos de la cultura están fijados a los pensamientos, percepciones y sentimientos.

Para Schein (1988), el liderazgo de la organización es el eje promotor de la cultura ya que mediante la socialización enseñan a los nuevos miembros de la organización.

Donald (2003). Los análisis de la cultura organizacional establecen que estas encuadran en las siguientes opciones:

- **Modelo Racional Económico:** Este modelo tiene como principio que las personas se motivan por el interés económico, recurso además muy utilizado por las organizaciones para lograr el cumplimiento de metas y productividad a cierto nivel.
- **Modelo Social:** En este modelo se demuestra que la motivación por el trabajo va más allá de lo material más aun probándose que la productividad y eficiencia no depende de los altos niveles jerárquicos sino por los grupos de trabajo operativo.
- **Modelo de auto realización:** Se basa en que el desglose de las tareas en subtareas, procesos en subprocesos de las actividades generan menor alcance o radio de acción lo que conlleva a esquematizar y habitualizar las funciones.

Cultura Organizacional como Ventaja Competitiva.

Según Espiritu (2003) la cultura organizacional como ventaja competitiva es influir en el rendimiento de la organización con el principio de crear una excelente misión direccional, haciendo sentir el empoderamiento a los empleados como parte o dueño de la empresa.

Así también la ventaja competitiva para la cultura organizacional se menciona que tiene un impacto en el desempeño empresarial por que se direcciona en crear la misión y la dirección de la institución, por otro lado, se basa en la construcción de adaptabilidad y flexibilidad a un alto nivel.

El involucramiento es un modelo de estas características de la ventaja competitiva, el cual refiere en identificarse con la institución de la cual es parte, así mismo se otorga al trabajador la importancia y hace que se sienta seguro dentro de la institución.

Pastor (2004) menciona que en los diferentes niveles los trabajadores se incorporan en tomar las decisiones de la institución, además que incide en su labor que desempeña y está ligado con el logro de las metas y objetivos de la institución.

Ventajas de la Cultura Organizacional

Robert (2000) manifestó que la cultura organizacional cumple funciones: crear unidad interna y ayuda a la organización a adaptarse al entorno interno. Desde la perspectiva de la unidad interna la cultura organizacional tiene algunas ventajas.

La cultura organizacional define un marco normativo que sirve como guía de un comportamiento consistente dentro de la organización, al grado que la cultura proporciona a los empleados un sentido corporativo y las reglas de conducta apropiadas.

Proporciona un sistema de valores bajo el cual operar y promueve una fuerte identificación de los empleados con la visión y misión y metas estratégicas de la organización.

La cultura puede transformar la fuerza laboral de una empresa en una fuente de creatividad y de soluciones innovadoras que puede ser muy poderoso para determinar el comportamiento grupal afectando el desempeño organizacional.

Dimensiones de cultura organizacional:

Según Schein (1988):

2.2.2.1 Producción laboral.

En este se observa el espacio físico donde los empleados laboran, como se maneja la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado y la conducta expresa de sus miembros.

Indicadores:

2.2.2.1.1 Conducta Expresa

Proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo, es decir se trataría de medir la ejecución de una persona en su puesto de trabajo para conocer si su comportamiento se corresponde con lo esperado o si es necesario establecer un plan de mejora.

2.2.2.1.2 Capacidad Tecnológica.

Se refieren a las mediciones de aspectos propios de las implementaciones tecnológicas como la capacidad, disponibilidad, ocupación, calidad de servicio, en general mediciones de carácter técnico que pueden ser obtenidas desde las diferentes plataformas mediante herramientas de gestión

2.2.2.1.3 Ambiente físico.

Se refiere a la estructura, aire, maquinaria, mobiliario, productos, químicos, materiales y procesos de producción en el trabajo. Estos factores pueden afectar la seguridad y salud física de los trabajadores, así como su salud mental y bienestar

2.2.2.2 Valores institucionales.

Refleja la manera en que deben relacionarse los empleados, ejercer el poder y pueden ser validados si se comprueba que reducen la incertidumbre y la ansiedad.

Indicadores:

2.2.2.2.1 Relación con los superiores.

El supervisor debe interactuar entre su departamento y otras organizaciones, o también, entre la organización y su ambiente total es decir, el ambiente interno: recursos humanos, políticas de la empresa, disposiciones, etc.; el ambiente externo: lo componen el mercado, la competencia, el gobierno, la tecnología, etc. Para ello utiliza recursos humanos, recursos económicos, recursos financieros, etc., los cuales determinan la eficiencia y eficacia de la organización en el presente y futuro, con ellos se consigue el logro de las metas y objetivos.

2.2.2.2.2 Percepción de discriminación laboral.

Por discriminación laboral se entiende la situación en la que un trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral.

2.2.2.2.3 Presunciones Subyacentes.

Esto ayuda a la solución del problema cuando esta es reiterativa y se establece a la larga asentada, ayuda a formar parte de la toma de decisiones.

Indicadores:

2.2.2.3.1 Involucramiento de toma de decisiones.

Crear una política mediante la cual se garantice que los trabajadores puedan externar sus sugerencias para influir en los cambios en el centro de trabajo. organizar grupos de discusión sobre cómo el personal puede estar activamente involucrado en la mejora continua de los procesos

2.2.2.3.2 Rapidez en la toma de decisiones.

Las decisiones ante un evento, son de vital importancia para la resolución del mismo, ante ello la respuesta ante un acontecimiento debe darse dentro de los tiempos indicados por la empresa para un mejor fin, logrando así la consecución de metas empresariales.

2.2.2.3.2 Manejo de conflictos.

Por prevención y manejo de conflictos se entiende el conjunto de estrategias y actividades que procuran prevenir una escalada de tensiones y transformar relaciones de confrontación en relaciones de colaboración y confianza para la convivencia pacífica, justa y equitativa.

2.3 Definición de términos básicos.

- **Reclutamiento**

Supone atraer candidatos para cubrir los puestos en la estructura de la organización, para facilitar el reclutamiento externo para las empresas con una imagen pública favorable es más fácil atraer candidatos calificados. (Rojas, 2010)

- **Selección**

Es elegir de entre los candidatos al que mejor cumpla con los requisitos del puesto o requerimientos de administradores futuros. (Alles M.A.,2006)

- **Capacitación**

Debe basarse en un análisis de necesidades derivado de comparar el desempeño y el comportamiento actual, es importante considerar tres tipos de necesidades de la organización, relaciones y los datos relativos

individuales. (Nisis S.,1997)

- **Evaluación**

Mide el desempeño desarrollado para lograr metas y ejecutar planes, así como el desenvolvimiento en las tareas gerenciales. (Baca Urbina, 2006)

- **Motivación**

Juega un papel esencial junto a otras variables como la aptitud, la percepción del rol y la experiencia. Por tanto, el estudio de las relaciones requiere analizar la motivación en el campo de la psicología de las organizaciones en el ámbito laboral. (McClelland,1989)

- **Compromiso**

Es el nivel en que un miembro de la organización se identifica con esta y desea seguir participando activamente en ella. (Bachelard,1985)

- **Planeación**

Proceso por el cual se inspecciona sistemáticamente las demandas de los recursos humanos para asegurar que la proporción adecuada de colaboradores con las habilidades necesarias esté disponible cuando se necesite. (Amaya, J. A. ,2005)

- **Organización**

Es establecer el sistema más eficaz y dotarlo del personal necesario para alcanzar los objetivos. Una vez formulados los planes, la organización debe organizarse de forma que permita poner los planes en práctica. (Gómez Ceja,1994)

- **Dirección**

El buen gobierno del personal de una organización comienza con la apropiada selección de los hombres y mujeres capaces de tomar sobre si los deberes y responsabilidades de los distintos puestos. (Acero ,2010)

- **Control**

Es evaluar la evolución del trabajo en relación con el plan previsto y tomar en su caso las medidas correctoras que sean oportunas para obtener resultados satisfactorios. (Besterfield D.H & Gonzáles V,2009)

- **Objetivos**

Se les llama así a las acciones que tienen que ver con actividades futuras, que en realidad requieren de visión e imaginación en su determinación y forma parte integral de la fase de planeación para lograr el éxito en una organización. (Ponce A.R,1985)

- **Estrategias**

Son las determinaciones o propósito fundamentales a mediano y largo plazo de una empresa con el fin de cumplir los objetivos y completar los planes trazados en un determinado tiempo. (Llera J.B,2003)

- **Organización**

Tiene que ver con disponer y estructurar el trabajo para lograr los objetivos trazados a nivel organización, de tal modo la empresa tendría una mejor respuesta de crecimiento. (Hodge, B. J., Anthony, W. P., & Gales, L. M. ,1998)

- **Departamentalización**

Es la división y el agrupamiento de las funciones y actividades en unidades específicas para lograr la excelente organización de las funciones en la empresa. (Ibarra,1998)

- **División de trabajo**

Es la separación y designación de actividades con el fin de realizar una función con efectividad y eficacia de tal manera de generar una excelente productividad y servicio a los pacientes.

- **Supervisión**

Es la función administrativa que consiste en comparar y corregir el desempeño laboral, con el fin de poder evaluar a los colaboradores y encontrar la manera de mejorar sus debilidades, esto serviría para que la empresa tenga evaluado al personal y rinda al 100%.(Vega de la Cruz,2016)

- **Evaluación de Desempeño**

Es lo que determina las condiciones que deben darse para que el trabajo se lleve a cabo correctamente, de tal manera de que se logra obtener la información para una toma de decisiones acertadas. (Montejo,2001)

- **Productividad**

Es la relación que, entre los resultados y el tiempo requerido para obtenerlos, con el propósito realizar los trabajos con el menor tiempo posible brindando resultados positivos para la empresa, con este indicador podemos definir la

productividad de una empresa. (Herrera,2012)

- **Dirección**

Es la función que involucra trabajar con los colaboradores y a través de ellos para lograr los objetivos organizacionales con el propósito de generar un trabajo eficiente y productivo.

- **Liderazgo**

Es el proceso de motivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo con el fin de lograr los objetivos y metas de la organización, un buen líder genera confianza y excelente ambiente laboran, por lo tanto, el liderazgo va de la mano con la capacidad y criterio impuesto en la empresa. (Acero, 2010)

- **Comunicación**

Es un proceso que consiste en que el emisor codifica un mensaje y termina cuando el receptor lo decodifica. (Jiménes,1998)

III. MARCO METODOLOGICO

3.1 Hipótesis de la Investigación

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación entre la gestión administrativa y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

3.1.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica nro. 01.

Existe relación entre la administración de recursos humanos y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

Hipótesis específica nro. 02.

Existe relación entre la administración por objetivos y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

3.1.2.3 Hipótesis específica nro. 03.

Existe relación entre la toma de decisiones y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

3.2 Variables de estudio

3.2.1 Definición conceptual

Variable 1: Gestión Administrativa

Torres (2015) nos define: La gestión Administrativa es un resultado de la acumulación y la contribución de distintas disciplinas puesto que la filosofía enriquece a todas las ciencias y facilitaron el surgimiento de un nuevo conocimiento conocido como administración o gestión Administrativa.

Variable 2: Cultura Organizacional

Loren (2015) afirma que La cultura organizacional son los valores, creencias y principios en una organización que orientan a los colaboradores en su camino por la organización y les dan la identidad que los integra.

3.2.2 Definición operacional

Variable 1: Gestión Administrativa

La variable Gestión Administrativa fue medida por medio de 3 dimensiones: administración de recursos humanos, administración por objetivos y toma de decisiones; con 9 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.

Variable 2 Cultura Organizacional

La variable Cultura Organizacional fue medida por medio de 3 dimensiones: producción laboral, valores institucionales y presunciones subyacentes, cuenta con 9 indicadores, los cuales ayudaron a la elaboración del cuestionario para la obtención de datos.

3.3 Tipo y nivel de la investigación

3.3.1 Tipo de investigación

La investigación es aplicada es para aquel tipo de estudios científicos encaminados a la solución de problemas de la vida cotidiana o a controlar situaciones prácticas.

3.3.2 Niveles de Investigación

El nivel de investigación corresponde a uno descriptivo – correlacional tal como lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes aseguran que dichos estudios correlacionales intentan responder preguntas de investigación. Este tipo de estudio tiene como propósito entender concordancia presente entre dos o más nociones, categorías, variables o muestra en particular.

3.4 Diseño de la Investigación

El diseño es no experimental, dado que las variables no se pueden manipular. De acuerdo a Hernández, Fernández, Baptista (2010) refieren que frente a un estudio no experimental es la que se efectúa sin manipular las variables independientes, se fundamenta en variables que ya

acontecieron o ya se suscitaron en la realidad, claro sin la participación del investigador.

Sampieri, Callado y Lucio (2010) explican que todo estudio no experimental se realizó sin ninguna modificación en las variables, simplemente se contemplan en su formato inicial para ser examinado por el investigador, dado que, estos análisis ya acontecieron.

3.5 Población y muestra de estudio

3.5.1 Población

Según Cuesta y Herrero (2000) definen que “La población como todo conjunto de elementos, finito o infinito, definido por una o más características, de las que gozan todos los elementos que lo componen. Es la totalidad del universo que interesa considerar y que es necesario que este bien definido para que se sepa en todo momento que elementos lo componen”. (p. 15).

En la presente investigación la población se considera a los 94 empleados de la de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías.

3.5.2 Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen que, en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación de quien hace la muestra. (p.242).

Lo que significa que la muestra es censal y se considerara al total de la población que son los 94 empleados de la de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas de compilación de datos

Para propósitos de la investigación, se hizo uso de encuesta como técnica esencial, como detalla:

Carrasco (2005), “La encuesta es considerada como aquella técnica importante para la ejecución de la investigación social por excelencia, a

causa de su capacidad de beneficio, diversidad, sencillez e imparcialidad de la información que con ella se obtiene”. (p. 314).

3.6.2 Instrumentos de recolección de datos

Se hizo uso del cuestionario como instrumento de obtención de información:

Según, Arias y Barreto (2014) definieron como que es el “Es un conjunto de preguntas previamente diseñadas que se aplican en forma oral o escrita con el fin de recoger datos relativos a suceso ya ocurridos, es decir se recoge información de situaciones pasadas”. (p. 40).

Para la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual constó de 20 preguntas, constituida por 10 preguntas para la variable Gestión Administrativa y 10 preguntas para la variable Cultura Organizacional, donde nos permitió analizar la relación existente entre las mismas.

Validez del Instrumento

Según Gómez (2016) menciona que la validez “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 119). Los instrumentos fueron sometidos a evaluación por 3 expertos de grado de doctor y magister, por lo que, los expertos a su criterio revisaron de forma minuciosa el instrumento y dieron su aprobación que si cumplía todos los ítems planteados.

Tabla 1
Validación de Instrumento por expertos

Técnica de validación	
Docentes	Calificación del instrumento
Dr. Vásquez Espinoza Juan M.	Si cumple
Mg. Madrid Cisneros Juan F.	Si cumple
Mg. Quintanilla De La Cruz Eduardo.	Si cumple

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el estadístico Alfa de Cronbach, haciendo uso del programa estadístico SPSS 24 para el respectivo procesamiento de datos, con un coeficiente de ,889, que es contemplada como una confiabilidad muy alta según la escala de coeficiente Alfa de Cronbach, teniendo como base de datos los resultados de una encuesta piloto a una población reducida de la muestra de 10 participantes del personal de guías de turismo.

Tabla 2
Valores Alpha de Cronbach

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Elaborado por George y Mallery (2003).

Tabla 3
Estadística de Fiabilidad Confiabilidad de la variable Gestión Administrativa

Alpha de Cronbach	Nro. de elementos
,824	10

Interpretación: Según los resultados, aplicando el estadístico de fiabilidad Alpha de Cronbach señala que el resultado ha sido 0,824 tiene una fuerte confiabilidad.

Tabla 4
Estadística de fiabilidad Confiabilidad de la variable Cultura Organizacional

Alpha de Cronbach	Nro. de elementos
,737	10

Interpretación: Según los resultados, aplicando el estadístico de fiabilidad Alpha de Cronbach señala que el resultado ha sido 0,737, tiene fuerte confiabilidad.

3.7 Métodos de análisis de datos

La investigación se enfoca a un nivel descriptivo correlacional y cuantitativo, así mismo se ha hecho uso del programa estadístico SPSS 24 para procesar los datos recopilados por medio de la encuesta, de igual modo se aplicará el Alfa de Cronbach, la prueba de normalidad y Rho de Sperman.

3.8 Aspectos Éticos

El presente estudio, tendrá en cuenta la seriedad con respecto a la propiedad intelectual de los autores consultados en el desarrollo de la investigación.

El propósito del estudio es de establecer la relación existente entre las dos variables de estudio: Gestión Administrativa y Cultura Organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, ubicado en el distrito de Jesús Maria. Las fuentes bibliográficas que se han tomado en consideración, potencian el valor del estudio, además brindan mayor respaldo y solidez a la investigación, que permitieron ampliar un mayor conocimiento con respecto a la situación auténtica de las variables abordadas en el estudio, respetando la propiedad intelectual de los autores referenciados en cada cita de este trabajo; además teniendo en consideración la aplicación pertinente de las pautas establecidas en la norma APA para citas y referencias.

IV. RESULTADOS

Validez Del Instrumento Por Jueces De Expertos Con La Prueba Binomial

		SI	NO
1	La formulación del problema es adecuado		
2	El instrumento facilitaría el logro de los objetivos de la investigación		
3	Los instrumentos están relacionados con las variables de estudio		
4	El número de ítems del instrumento es adecuado		
5	La redacción de ítems del instrumento es correcto		
6	El diseño del instrumento facilitaría el análisis y el procesamiento de datos		
7	Eliminaría algunos ítems del instrumento		
8	Agregaría algunos ítems en el instrumento		
9	El diseño del instrumento será accesible a la población		
10	La redacción es clara, sencilla y precisa		

X = 0 = NO

X = 1 = SI

$$P = \frac{\sum P}{10} = \frac{7.83}{10} = 0.783$$

COMO EL PROMEDIO DE LAS PROBABILIDADES ES MAYOR QUE 0.60 ENTONCES SE CONCLUYE QUE EL INSTRUMENTO ES VALIDO POR JUECES DE EXPERTOS.

Tabla 5
Confiabilidad del instrumento por Alfa de combrach para gestion administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	10

COMO EL VALOR DEL ALFA DE COMBRACH ES SUPERIOR A 0.6
ENTONCES SE PUEDE DECIR QUE EL INSTRUMENTO ES CONFIABLE

Tabla 6
Confiabilidad del instrumento por Alfa de combrach para cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	10

COMO EL VALOR DEL ALFA DE COMBRACH ES SUPERIOR A 0.6
ENTONCES SE PUEDE DECIR QUE EL INSTRUMENTO ES CONFIABLE

Tabla 7
Prueba de normalidad Ho: los datos tiene una distribución normal

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
GESTION ADMINISTRATIVA	,079	94	,019
ADMINISTRACION DE RECURSO	,134	94	,000
ADMINISTRACION POR OBJETIVO	,173	94	,000
TOMA DE DECISIONES	,118	94	,003
CULTURA ORGANIZACIONAL	,077	94	,020

Como el P valor (sig.) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no tienen distribución normal y por lo tanto se utilizara las prueba no paramétrica correlación de spearman.

PRUEBA DE HIPOTESIS

Existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

HO: No existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

Tabla 8 A
análisis de relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019

		Correlaciones		
			GESTION ADMINISTRATIVA	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,519
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	94	94
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,519	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	94	94

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

Existe relación entre la administración de recursos humanos y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

HO: No existe relación entre la administración de recursos humanos y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

Tabla 9
El análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman..... entre Gestión Administrativa y Cultura Organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, Jesús María 2019

Correlaciones			ADMINISTRACION DE RECURSO	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	ADMINISTRACION DE RECURSO	Coeficiente de correlación	1,000	,446
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	94	94
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,446	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	94	94

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye existe relación entre la administración de recursos humanos y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

Existe relación entre la administración por objetivos y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

HO: No existe relación entre la administración por objetivos y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

Tabla 10
El análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman..... entre Administración de Recursos Humanos y Cultura Organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, Jesús María 2019

Correlaciones			ADMINISTRACION POR OBJETIVO	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	ADMINISTRACION POR OBJETIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,079
		Sig. (unilateral)	.	,224
		N	94	94
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,079	1,000
		Sig. (unilateral)	,224	.
		N	94	94

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se niega la hipótesis negada y se determina que existe relación entre la administración por objetivos y la cultura

organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

Existe relación entre la toma de decisiones y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

HO: No existe relación entre la toma de decisiones y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

Tabla 11
El análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.... entre Administración por Objetivos y Cultura Organizacional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, Jesús María 2019

		Correlaciones		
			TOMA DE DECISIONES	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de correlación	1,000	,607
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	94	94
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,607	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	94	94

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se niega la hipótesis nula y se determina que existe relación entre la toma de decisiones y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

ANALISIS BIDIMENSIONAL

Tabla 12
Análisis bidimensional cultura organizacional y gestión administrativa

		CULTURA ORGANIZACIONAL							
		MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
MALO		2	2	4	4	0	0	6	6
REGULAR		4	4	30	32	13	14	47	50
BUENO		0	0	19	20	22	23	41	44

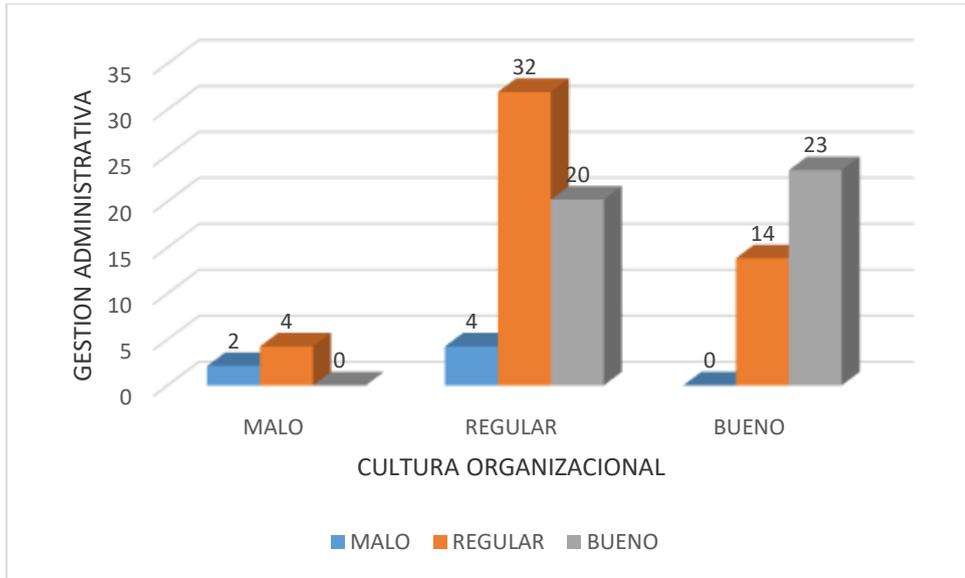


Figura 1 Análisis bidimensional cultura organizacional y gestión administrativa

El 32% de los encuestados calificaron como regular la cultura organizacional y gestión administrativa.

Tabla 13 Análisis bidimensional cultura organizacional y administración de recursos

	CULTURA ORGANIZACIONAL							
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	2	2	12	13	2	2	16	17
REGULAR	4	4	24	26	15	16	43	46
BUENO	0	0	17	18	18	19	35	37

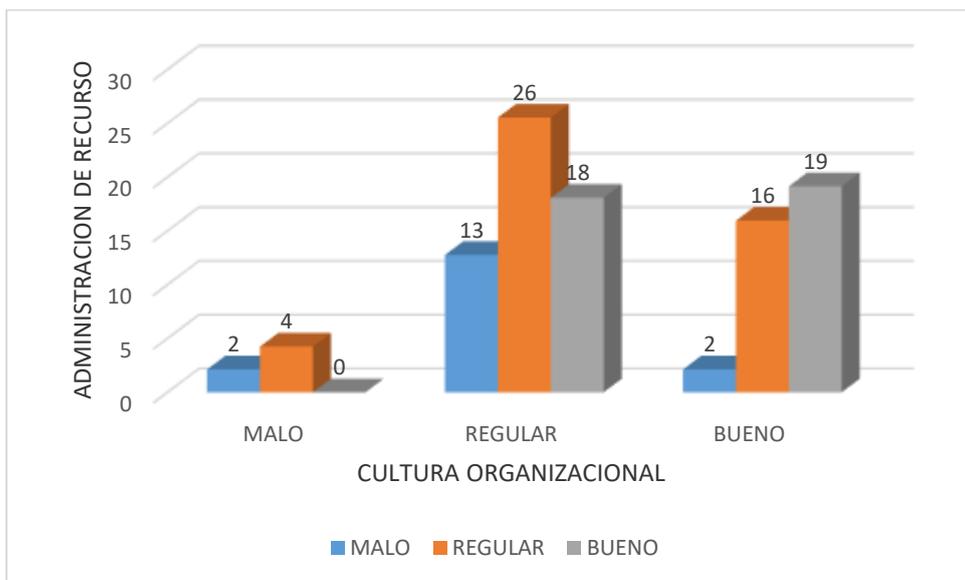


Figura 2 Análisis bidimensional cultura organizacional y administración de recursos

El 26% de los encuestados calificaron como regular la cultura organizacional y administración de recursos.

Tabla 14
Análisis bidimensional cultura organizacional y administración de objetivo

	CULTURA ORGANIZACIONAL							
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	0	0	8	9	1	1	9	10
REGULAR	4	4	26	28	20	21	50	53
BUENO	2	2	19	20	14	15	35	37

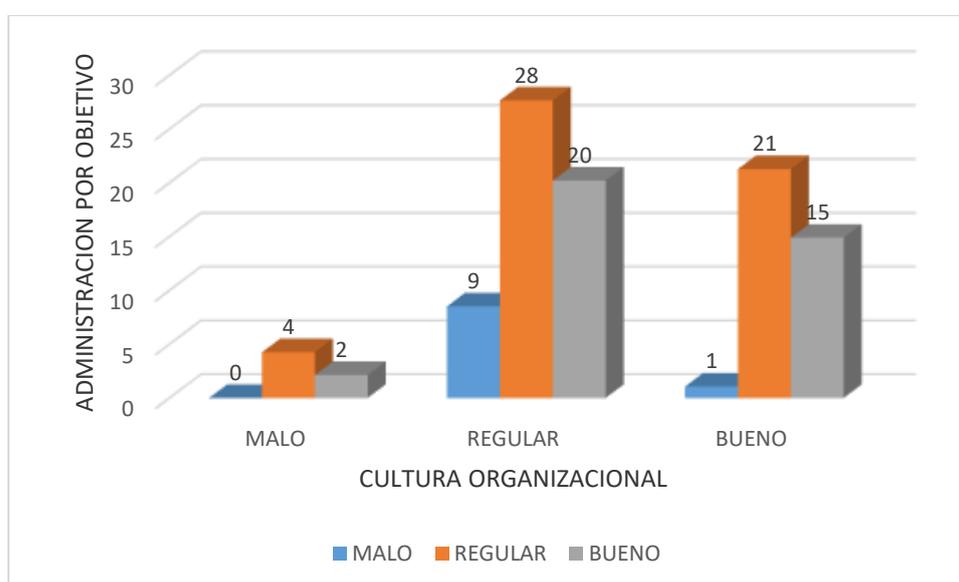


Figura 3 Análisis bidimensional cultura organizacional y administración de objetivo

El 28% de los encuestados calificaron como regular la cultura organizacional y administración por objetivo.

Tabla 15
Análisis bidimensional cultura organizacional y toma de decisiones

	CULTURA ORGANIZACIONAL							
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	2	2	0	0	0	0	2	2
REGULAR	0	0	38	40	3	3	41	44
BUENO	4	4	15	16	32	34	51	54

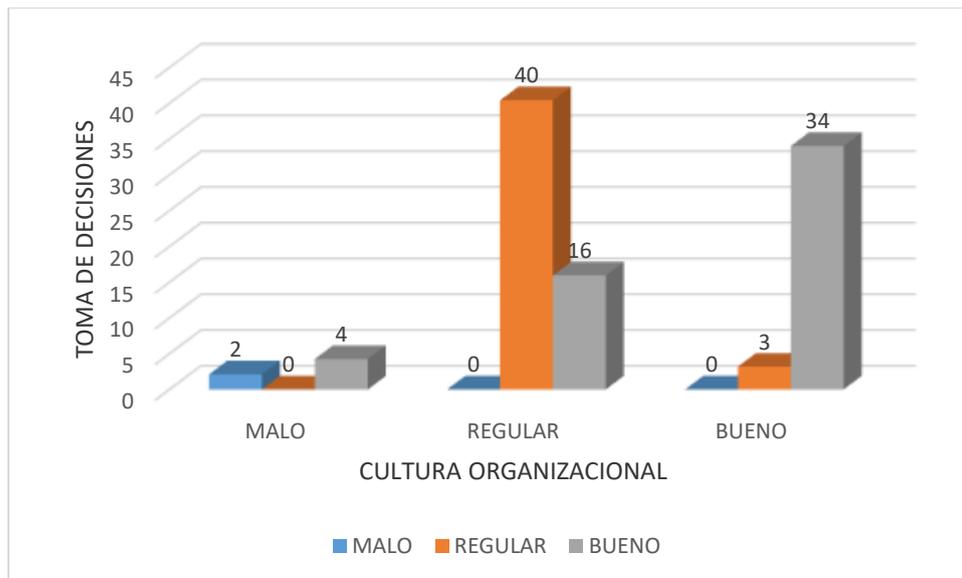


Figura 4 Análisis bidimensional cultura organizacional y toma de decisiones

El 40% de los encuestados calificaron como regular la cultura organizacional y toma de decisiones.

V. DISCUSION

Como objetivo general es determinar la relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019. De la teoría La Gestión Administrativa se define como un conjunto de actividades las cuales sus principales roles son la planeación, organización, dirección y control, ya que son realizadas mediante recursos de talento humano, tecnológicos y financieros las cuales tienen como objetivos principales el cumplimiento de todas las metas. Según Rodríguez (2017) tuvo como finalidad determinar la relación del desarrollo de las medianas y pequeñas empresas que se dedican al calzado en el distrito El Porvenir y la gestión administrativa, provincia de Trujillo 2016. Los resultados indicaron que la variable gestión administrativa se relaciona de manera directa con el crecimiento, lo cual indica que con una buena gestión se lograra el crecimiento constante de las mypes, por esa razón la mayoría de las mypes de El Porvenir al carecer de una buena gestión no logran el éxito esperado. Del análisis bidimensional El 32% de los encuestados calificaron como regular la cultura organizacional y gestión administrativa. De la prueba de hipótesis Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

Como primer objetivo específico es determinar la relación entre la administración de los recursos humanos y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019. De la teoría La administración de recursos humanos es formular un programa de pronóstico de las exigencias del futuro dentro del desarrollo de planificación se diferencian tres diferentes movimientos: reclutamiento, selección y capacitación. Según Rojas y Vílchez (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Los resultados reveló que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud

Sagrado Corazón de Jesús, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; por último, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Del análisis bidimensional El 26% de los encuestados calificaron como regular la cultura organizacional y administración de recursos. En el resultado de la prueba de hipótesis, el P valor es menor que 0.05 por ende se niega la hipótesis nula, ante ello se indica que existe relación entre la administración de recursos humanos y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

Como segundo objetivo específico es determinar la relación entre la administración por objetivos y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019. De la teoría La administración por objetivos es un sistema cíclico: el mismo que inicia en el establecimiento de metas y objetivos a fines en la empresa. La fijación de objetivos crea compromiso, objetivos y sus indicadores para su medición deben ser conocidos por el colaborador antes del inicio del período bajo evaluación. Según Ureta (2018) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral. Tuvo un estudio explicativo con un diseño exploratorio, la muestra fueron las personas de altos cargos gerenciales, y mediante entrevistas adaptados para evaluar las variables. Se concluyó ambas variables se relacionan, por la tanto si la cultura organizacional en sus diferentes factos tiene cambios positivos, el desempeño laboral también será positivo. Del análisis bidimensional El 28% de los encuestados calificaron como regular la cultura organizacional y administración por objetivo. Se observa en la hipótesis como el P valor es menor que 0.05, por ello se determina que es una hipótesis nula y se concluye existe relación entre la administración por objetivos y la cultura organizacional de la

superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

Como tercer objetivo específico es determinar la relación entre la toma de decisiones y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019. De la teoría: La toma de decisiones gerenciales participan en la organización, esta actividad reviste una particular importancia para los gerentes, de hecho, forma parte de las cuatro funciones administrativas básicas. Esa es la razón de que la toma de decisiones se considere la esencia de la administración. También se explica que los gerentes son conocidos como tomadores de decisiones al realizar sus labores de planeación, organización, dirección y control. Según Requejo y Sánchez (2019), propone un modelo conceptual de toma de decisiones para una pyme, tomando como ejemplo a la empresa encargada de la venta y fabricación de productos metalmecánicos “la casa del tornillo” de la ciudad de Chiclayo, el cual hará más fácil el análisis y elección de la mejor decisión para atender problemas predecibles y no predecibles en la empresa constituido por un proceso no complejo y de fácil entendimiento. Con el modelo planteado se pretende obtener beneficios potenciales como la eficacia en la solución, reducción de riesgos en decisiones estratégicas, aumento paulatino en la productividad y se tomarían con mayor frecuencia las sugerencias e ideas de los colaboradores, logrando que sean más proactivos. Además de ser productiva la empresa tendría un mejor tiempo de vida, gracias a las eficientes decisiones a largo plazo. Del análisis bidimensional El 40% de los encuestados calificaron como regular la cultura organizacional y toma de decisiones. De la hipótesis Como el P valor es menor que 0.05 entonces se niega la hipótesis nula y se determina que existe relación entre la toma de decisiones y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

VI. PROPUESTA

Mi propuesta está relacionada con el proceso de la gestión administrativa ya que es una herramienta que se puede implementar en las empresas a través de un software que este a la altura de las organizaciones nacionales e internacionales, sean grandes, medianas o pequeñas, este software servirá para el manejo eficaz y eficiente de los recursos organizacionales (tecnológicos, humanos, materiales, físicos, etc.). Asimismo, tendrá la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Un adecuado proceso de transformación digital de la gestión administrativa beneficiará no solo a la organización sino al personal, llevándola a la cima del éxito.

La transformación digital servirá para satisfacer una demanda de atención en los procesos actuales de la organización, sobre todo en las falencias del proceso de gestión administrativa que surge de parte de los gerentes de la organización. En ese sentido, busco implementar un sistema integrado de todas las áreas para mejorar los procesos administrativos, logrando con ello mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la organización, cuya labor recae en el adecuado manejo de las actividades de la organización.

VII. CONCLUSIONES

1.-Como objetivo general es determinar la relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019. Se concluye que existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019; puesto que el resultado de la prueba de hipótesis nula, nos brinda un valor P menor que 0.05 por ende se rechaza la hipótesis nula

2.-Como primer objetivo específico es determinar la relación entre la administración de los recursos humanos y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019. Se concluye existe relación entre la administración de recursos humanos y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019; puesto que el resultado de la prueba de hipótesis nula, nos brinda un valor P menor que 0.05 por ende se rechaza la hipótesis nula

3.-Como segundo objetivo específico es determinar la relación entre la administración por objetivos y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019. Se concluye existe relación entre la administración por objetivos y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019, puesto que el resultado de la prueba de hipótesis nula, nos brinda un valor P menor que 0.05 por ende se rechaza la hipótesis nula

4.-Como tercer objetivo específico es determinar la relación entre la toma de decisiones y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019. Se concluye existe relación entre la toma de decisiones y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019, puesto que el resultado de la prueba de hipótesis nula, nos brinda un valor P menor que 0.05 por ende se rechaza la hipótesis nula

VIII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda una buena Gestión Administrativa porque está conformado por un conjunto de actividades las cuales sus principales roles son la planeación, organización, dirección y control, ya que son realizadas mediante recursos de talento humano, tecnológicos y financieros las cuales tienen como objetivos principales el cumplimiento de todas las metas.
2. Se recomienda La administración de recursos humanos porque permite formular un programa de pronóstico de las exigencias del futuro dentro del desarrollo de planificación se diferencian tres diferentes movimientos: reclutamiento, selección y capacitación.
3. Se recomienda La administración por objetivos porque es un proceso cíclico: inicia con establecer metas y objetivos afines a la organización. La fijación de objetivos crea compromiso, objetivos y sus indicadores para su medición deben ser conocidos por el colaborador antes del inicio del período bajo evaluación.
4. Se recomienda La toma de decisiones gerenciales porque participan en la organización, forma parte de las cuatro funciones administrativas básicas. Los gerentes son conocidos como tomadores de decisiones al realizar sus labores de planeación, organización, dirección y control.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera y Blanco. (2007). *Centro Nacional de Recursos para la Educación Especial, Investigación Cualitativa*. 1° Edición.
- Arriaga López, F. G., Martínez Orozco, E., Ávalos Cueva, D., & Gutiérrez Salcido, A. M. (2018). *La gestión administrativa en las microempresas de Arandas, Jalisco, México*. Revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible, 14, 15-16. Recuperado el 2019, de https://www.researchgate.net/publication/333199965_La_gestion_administrativa_e_las_microempresas_de_Arandas_Jalisco_Mexico
- Cabrera, E., & Morón, E. (2017). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nassi Ingeniería & Proyectos SAC, Trujillo 2016*. (Tesis de Titulo), Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Trujillo.
- Carvajal. (1990). *Cultura organizacional*. Albania: arzobispo.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (5a ed.).
- Cifuentes, A. (2014). *Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Cueva, M. (2017). *Los modelos de gestión administrativa de las pequeñas y medianas empresas en la ciudad de Quito. Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Recuperado el 2019, de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2017/gestionadministrativa-quito.html>
- Diario gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/mundo/internacional/pase-pase-economia-britanica-sufrira-brexit-2512>
- Denison. (1990). *Cultura organizacional*. New York: Círculo de lectores.

- Denison, D. (2010). *Modelo de Cultura Organizacional*. Michigan, Estados Unidos: Editorial Pearson
- Donald. (2003). *Análisis de la cultura organizacional*. Escocia: biblio works.
- Espíritu. (2003). *Cultura organizacional como ventaja competitiva*. Limbe: Works.
- Freeman. (1993). *Cultura organizacional*. Chipre: wish.
- García, M. (2014). *Gestión administrativa para mejorar la eficacia de la oficina de transportes y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. (Tesis de Título), Universidad nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Económicas, Trujillo.
- Gardner. (1989). *Cultura organizacional*. España: works.
- Gavilánez, I., Espín, E., & Arévalo, M. (Julio de 2018). *Impacto de la gestión administrativa en la PYMES del Ecuador*. Observatorio de la Economía Latinoamericana. Recuperado el 2018, de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestionadministrativa-pymes.html>
- Godoy. (2009). *Cultura*. Duala: woekins.
- Guedez. (1995). *Aspectos importantes de la cultura organizacional*. Guider: adventure.
- Hernández, S. (2011). *Introducción a la Administración*. (5a ed.). México.
- Loren, M. (2015). *Cultura Empresarial en las Organizaciones. Liderazgo y Cultura*. (3ª Ed.), p. 02.
- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. (3a ed.). Buenos Aires, Argentina
- Medina, J. (2018). *Administración por objetivos para la empresa Medina & Asociados como componente de gestión*. (Tesis pregrado). Ecuador: Ambato. Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2470>
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. Dominio de las Ciencias, 3(2), 947 - 964.

- Merino, A, Sáenz, E, y Silva, M. (2016). *La Influencia de la Gestión Administrativa en la satisfacción del usuario de la Municipalidad de Comas*. (Tesis de Pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1297/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Millan. (1992). *Cultura como variable interna*. Albania: Corts
- Mitroff. (1980). *Evolución de la cultura organizacional*. Armenia: Bans.
- Ñiquen Julca, K. (2016). *Gestión administrativa del departamento de obras de distribución en la Empresa Tecsur-SJM, 2016*. (Tesis para título). Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4904/%c3%91iquen_JK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ouchi. (1983). *Medición de la cultura organizacional*. Butan.
- Pastor. (2004). *Cultura organizacional como ventaja competitiva*. Tiko: banas.
- Pérez, M. (2007). *Historia de cultura organizacional*. brid: Bronks
- Pettigrew. (1979). *Evolución de la cultura organizacional*. Argelia: Pearson
- Ramírez, A., Calderón, E., & Ramírez, R. (+enero de 2017). *La gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial. Contribuciones a la Economía*. Recuperado el 2018, de <http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Recalde Rodríguez, M. F., Páez Eguez, J. C., Yépez Villamil, J. F., & Andrade Requejo, A y Sanchez, O. (2019). *Sistema de toma de decisiones en las pymes caso: empresa la casa del tornillo de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis pregrado). Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1780/1/TL_RequejoPaivaAnnie_SanchezPisfilOmar.pdf
- Ríos, B. (2014). *Gestión administrativa y Clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay – UGEL N° 09- 2014*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo, Lima norte, Perú.

- Robbins, S. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins. (1991). *Comportamiento organizacional*. San Diego: Beta.
- Robert. (2000). *ventajas de la cultura organizacional*. Limbe: works .
- Rojas, R y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. (tesis título), Universidad Norbert Wiener. Escuela de post grado, Lima. Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/maestro%20%20rojas%20reyes%2c%20ruth%20rosario.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Rodriguez, F. (2017). *Gestión administrativa y crecimiento de las Mypes de calzado en el distrito El Porvenir, provincia de Trujillo 2016*. (Tesis de Título), Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Ciencias Económicas, Trujillo.
- Schein. (1988). *Cultura Organizacional*. Colombia: Reverte S.A.
- Schvarstien. (1990). *Definición de concepto*. Paris: EN.
- Schwartz. (2005). *Cultura*. Italia: Pearson.
- Siehl. (1983). *Cultura organizacional*. Blangades: ecost.
- Schwartz, H. y Davis, S. (1981). *La Cultura Organizacional, su importancia en el Desarrollo de las Empresas*. Innova Research Journal (3), pp. 110-115.
- Souza. (1998). *Cultura*. Angola: workins
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2006). *Administración*. (6a ed.).
- Toapanta, M. (2010). *Diseño e implementación de indicadores de gestión Administrativa bajo la metodología del cuadro de mando integral para la dirección administrativa y financiera de una institución del sector público*. (Tesis de maestría). Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador.
- Tórrez, M. (2015). *La gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Matagalpa Coffee*

Group, en el municipio de Matagalpa, departamento de Matagalpa, 2013-2014. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=LtLhBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=one page&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=LtLhBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=one+page&q&f=false)

Vargas. (2007). *Medición de la cultura organizacional*. Bulgaria: Pearson

Velásquez, B., Ponce, V., & Franco, M. (2016). *La Gestión Administrativa y Financiera, una perspectiva desde los supermercados del Cantón Quevedo*. *Latindex*, 10(2), 15 - 20.

Wilkins. (1984). *Cultura organizacional*. Belice: Goth.

ANEXOS: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<u>General</u> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019?	<u>General</u> Determinar la relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.	<u>General</u> Existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.	GESTION ADMINISTRATIVA	Reclutamiento Selección Capacitación Evaluación Motivación Compromiso Planeación Organización Dirección	1. TIPO DE ESTUDIO El tipo de estudio a realizar es descriptivo- correlacional, porque se describirá cada una de las variables y correlacional porque se explicará la relación entre la variable 1 y variable 2. 2. DISEÑO DE ESTUDIO El tipo de diseño a realizar es no experimental, porque no manipularemos las variables. POBLACIÓN 3. TIPO DE MUESTRA Se utilizará la muestra censal. 4. TAMAÑO DE MUESTRA La muestra es censal. La unidad de análisis de estudio es el total de la población. 5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Variable 1: Gestión Administrativa Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta Instrumento: El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia. Variable 2: Cultura Organizacional
<u>Específicos</u> ¿Cuál es la relación entre la administración de los recursos humanos y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019?	<u>Específicos</u> Determinar la relación entre la administración de los recursos humanos y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.	<u>Específicos</u> Existe relación entre la administración de recursos humanos y cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.			
<u>Específicos</u> ¿Cuál es la relación entre la administración por objetivos y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019?	<u>Específicos</u> Determinar la relación entre la administración por objetivos y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.	<u>Específicos</u> Existe relación entre la administración por objetivos y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.			
<u>Específicos</u> ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte	<u>Específicos</u> Determinar la relación entre la toma de decisiones y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte	<u>Específicos</u> Existe relación entre la toma de decisiones y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte	CULTURA ORGANIZACIONAL	Conducta expresa Capacidad tecnológica Ambiente físico Relación con los superiores Relación entre los trabajadores Percepción de discriminación laborales	

<p>terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019?</p>	<p>terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019</p>	<p>terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.</p>		<p>Involucramiento de toma de decisiones</p> <p>Rapidez en la toma de decisiones</p> <p>Manejo de conflictos</p>	<p>Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta</p> <p>Instrumento: El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia.</p>
---	--	---	--	--	--

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

TESIS	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ITEMS	ESCALA DE LIKERT
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS, JESÚS MARIA 2020	GESTION ADMINISTRATIVA	Torres (2015) nos define: La gestión Administrativa en un resultado de la acumulación y la contribución de distintas disciplinas puesto que la filosofía enriquece a todas las ciencias y facilitaron el surgimiento de un nuevo conocimiento conocido como administración o gestión Administrativa.	La variable Gestión Administrativa fue medida por medio de 3 dimensiones: administración de recursos humanos, administración por objetivos y toma de decisiones; con 9 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.	Administración de recursos humanos	Reclutamiento	Escala ordinal	1	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo A = Acuerdo TA= Total Acuerdo
					Selección		2	
					Capacitación		3	
				Administración por objetivos	Evaluación		4	
					Motivación		5	
					Compromiso		6	
				Toma de decisiones	Planeación		7	
					Organización		8	
					Dirección		9-10	
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Loren (2015) afirma que La cultura organizacional son los valores, creencias y principios en una organización que orientan a los colaboradores en su camino por la organización	La variable Cultura Organizacional fue medida por medio de 3 dimensiones:	Producción laboral	Conducta expresa	Escala ordinal	11	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo A = Acuerdo
					Capacidad tecnológica		12	
					Ambiente físico		13-14	

		y les dan la identidad que los integra.	producción laboral, valores institucionales y presunciones subyacentes, cuenta con 9 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.					TA= Total Acuerdo
				Valores Institucionales	Relación con los superiores		15	
					Relación entre los trabajadores		16	
					Percepción de discriminación laborales		17	
				Presunciones subyacentes	Involucramiento de toma de decisiones		18	
					Rapidez en la toma de decisiones		19	
					Manejo de conflictos		20	

Anexo 3: Instrumento

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS, JESÚS MARIA 2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	NI DESACUERDO NI DE ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

ITEM	GESTION ADMNISTRATIVA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La institución invierte eficazmente en el proceso de reclutamiento.					
2	La institución cuenta con una adecuada selección de personal.					
3	La institución brinda a sus empleados capacitaciones.					
4	La institución tiene un presupuesto específico para la evaluación de un nuevo personal.					
5	La motivación forma parte de un equipo de trabajo.					
6	Los trabajadores de diferentes áreas se comprometen a hacer un trabajo de calidad.					
7	La institución aporta estrategias para la toma de decisiones.					
8	Las metas de la organización son compartidas por equipo de trabajo					
9	La dirección del jefe manifiesta objetivos en crear un sentido común de misión e identidad entre trabajadores.					
10	La institución cuenta con mecanismos de liderazgo para los jefes de área.					
	CULTURA ORGANIZACIONAL					
11	La institución cuenta con la capacidad tecnológica para la conducta expresa.					
12	La institución realiza inversiones en capacidad tecnológica.					
13	En el ambiente físico con las que cuenta las diferentes áreas es acorde a las actividades que realizan					
14	La capacidad física de las áreas es acorde al personal que labora					
15	La institución establece una comunicación entre empleados y jefes.					
16	La institución propicia una correcta relación entre empleados.					
17	La institución percibe que existen diferencias laborales entre los empleados.					
18	La institución genera en los empleados que estos puedan tomar de decisiones.					
19	Las decisiones que se tomar en la institución se hacen de manera rápida y oportuna					
20	Los conflictos entre empleados son tratados de manera imparcial					

Gracias por su colaboración

Anexo 4: Validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCIAS, JESÚS MARIA 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: ZEGARRA HUAMAN FRANCISCO ROBERTO							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
GESTION ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Reclutamiento	La institución invierte eficazmente en el proceso de reclutamiento.	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo			
		Selección	La institución cuenta con una adecuada selección de personal.				
		Capacitación	La institución brinda a sus empleados capacitaciones.				
	ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	Evaluación	La institución tiene un presupuesto específico para la evaluación de un nuevo personal.				
		Motivación	La motivación forma parte de un equipo de trabajo.				
		Compromiso	Los trabajadores de diferentes áreas se comprometen a hacer un trabajo de calidad.				
	TOMA DE DECISIONES	Planeación	La institución aporta estrategias para la toma de decisiones.				
		Organización	Las metas de la organización son compartidas por equipo de trabajo				
		Dirección	La dirección del jefe manifiesta objetivos en crear un sentido común de misión e identidad entre trabajadores.				
	La institución cuenta con mecanismos de liderazgo para los jefes de área.						
CULTURA ORGANIZACIONAL	PRODUCCIÓN LABORAL	Conducta Expresa	La institución cuenta con la capacidad tecnológica para la conducta expresa.				
		Capacidad Tecnológica	La institución realiza inversiones en capacidad tecnológica.				
		Ambiente Físico	En el ambiente físico con las que cuenta las diferentes áreas es acorde a las actividades que realizan				

			La capacidad física de las áreas es acorde al personal que labora	I = Ni Desacuerdo Ni de acuerdo A = Acuerdo TA= Total Acuerdo			
	VALORES INSTITUCIONALES	Relación con los Superiores	La institución establece una comunicación entre empleados y jefes.				
		Relación entre los Trabajadores	La institución propicia una correcta relación entre empleados.				
		Percepción de Discriminación Laborales	La institución percibe que existen diferencias laborales entre los empleados.				
	PRESUNCIONES SUBYACENTES	Involucramiento de Toma de Decisiones	La institución genera en los empleados que estos puedan tomar de decisiones.				
		Rapidez de la Toma de Decisiones	Las decisiones que se tomar en la institución se hacen de manera rápida y oportuna				
		Manejo de Conflictos	Los conflictos entre empleados son tratados de manera imparcial				
Firma del experto:			Fecha ___/___/___				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables


Dr. Vasquez E. Juan M.

Anexo 5: Matriz de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	1	2
2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2
4	4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2
5	3	2	2	5	4	5	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4
7	2	1	2	4	3	4	2	1	2	4	3	2	2	1	2	4	3	2	3	4
8	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	3	4
9	3	2	2	5	5	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3
10	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4
11	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
13	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4
14	1	4	4	3	3	3	1	4	4	5	1	1	1	4	4	5	1	1	2	3
15	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3
16	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
17	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4
18	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	1	2	1	5	5	5	4	4	4	2
19	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
20	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
21	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2
22	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	3	2	3	2	3	3
24	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3

25	3	2	2	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	2	2
26	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3
27	2	1	2	4	3	2	2	3	3	3	1	2	1	4	4	4	4	5	5	5
28	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
29	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
30	1	1	1	2	2	2	1	5	4	3	2	1	1	3	4	3	4	4	5	3
31	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	2	1
32	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	5
33	5	5	5	3	1	2	1	5	5	5	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4
34	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
35	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5
36	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2	4	5	5	5	5	5
37	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4
38	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	2	4	3	4
39	5	5	5	3	1	2	1	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4	2
40	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
41	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3
42	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2	4	4	3	4	4	4
43	2	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
44	4	5	5	4	5	5	5	2	3	2	3	2	3	3	1	2	4	3	2	2
45	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2
46	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	2	2	5	4	5	5	4	5
47	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	5	5
48	2	3	3	3	1	2	1	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
49	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4	5	3	4	4
50	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	4	4
51	4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2

52	3	2	2	5	4	5	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4
54	2	1	2	4	3	4	2	1	2	4	3	2	2	1	2	4	3	2	3	4
55	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	3	4
56	3	2	2	5	5	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3
57	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4
58	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4
59	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
60	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4
61	1	4	4	3	3	3	1	4	4	5	1	1	1	4	4	5	1	1	2	3
62	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3
63	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
64	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4
65	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	1	2	1	5	5	5	4	4	4	2
66	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
67	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
68	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2
69	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	3	2	3	2	3	3
71	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3
72	3	2	2	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	2	2
73	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3
74	2	1	2	4	3	2	2	3	3	3	1	2	1	4	4	4	4	5	5	5
75	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
76	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
77	1	1	1	2	2	2	1	5	4	3	2	1	1	3	4	3	4	4	5	3
78	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	2	1
79	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	5

80	5	5	5	3	1	2	1	5	5	5	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4
81	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
82	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5
83	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2	4	5	5	5	5	5
84	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4
85	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	2	4	3	4
86	5	5	5	3	1	2	1	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4	2
87	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
88	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3
89	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2	4	4	3	4	4	4
90	2	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
91	4	5	5	4	5	5	5	2	3	2	3	2	3	3	1	2	4	3	2	2
92	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	1	2	1	5	5	5	4	4	4	2
93	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
94	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4

Anexo 6: Propuesta de valor

El presente trabajo, servira de guia y referencia a todo estudiante que crea conveniente evaluar en alguna empresa o institucion la relacion existente entre la gestion administrativa y la cultura organizacional, con el fin de poder encontrar el grado de compromiso y relacion entre los colaboradores y la plana directiva de las instituciones.

En el presente trabajo determino que existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, Jesús María 2019.

En la actualidad los sistemas que se utilizan en la institución no son completos, por lo que se recomienda el tránsito de un sistema físico a un sistema digital.