

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay**

ISSN en línea: 2789-3855, 2026

Gestión administrativa y clima organizacional en la Importadora “Castro” en el año 2026

Administrative management and organizational climate at the
“Castro” Import company in 2026

Adriana Marena Zamora Montenegro

adriana.zamora2015@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-6704-0906>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Quevedo – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i3.6091>

Artículo recibido: 11 de febrero de 2026.

Aceptado para publicación: 25 de junio de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

**Redilat**
Red de Investigadores
Latinoamericanos

**LATAM**
Revista Latinoamericana de
Ciencias Sociales y Humanidades

VOLUMEN VII

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i3.6091>

Gestión administrativa y clima organizacional en la Importadora “Castro” en el año 2026

Administrative management and organizational climate at the “Castro” Import company in 2026

Adriana Marena Zamora Montenegro

adriana.zamora2015@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-6704-0906>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

Artículo recibido: 11 de febrero de 2026. Aceptado para publicación: 25 de junio de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Importadora Castro, sucursal Quevedo, durante el año 2026. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa, por lo que se trabajó mediante censo poblacional. Para la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, elaborado para medir las dimensiones de gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control) y clima organizacional (comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, trabajo en equipo y reconocimiento laboral). La confiabilidad de los instrumentos fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0,887 y 0,901, respectivamente. Los resultados descriptivos evidenciaron percepciones favorables tanto de la gestión administrativa ($M = 4,02$) como del clima organizacional ($M = 4,08$). La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk indicó una distribución no normal de los datos ($p < 0,05$), por lo que se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados mostraron una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las variables ($\rho = 0,781$; $p = 0,000$). Se concluye que una adecuada gestión administrativa se encuentra asociada con percepciones más favorables del clima organizacional, evidenciando la importancia de fortalecer los procesos administrativos para promover ambientes laborales positivos y contribuir al logro de los objetivos institucionales.


Palabras clave: gestión administrativa, clima organizacional, desempeño organizacional

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between administrative management and organizational climate at Importadora Castro's Quevedo branch during the year 2026. The study employed a quantitative approach, featuring a non-experimental, cross-sectional design with a descriptive-correlational scope. The population consisted of 50 company employees, so a census of the entire population was conducted. A survey technique was used to collect data, employing a structured questionnaire with a Likert-type scale designed to measure the dimensions of administrative management (planning, organization, direction, and control) and organizational climate (communication, leadership, interpersonal relationships, motivation, teamwork, and workplace

recognition). The reliability of the instruments was determined using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of 0.887 and 0.901, respectively. The descriptive results showed favorable perceptions of both administrative management ($M = 4.02$) and organizational climate ($M = 4.08$). The Shapiro-Wilk normality test indicated a non-normal distribution of the data ($p < 0.05$), so Spearman's correlation coefficient was applied. The results showed a strong and statistically significant positive correlation between the variables ($\rho = 0.781$; $p = 0.000$). The study concludes that effective administrative management is associated with more favorable perceptions of the organizational climate, highlighting the importance of strengthening administrative processes to foster positive work environments and contribute to the achievement of institutional goals.

Keywords: administrative management, organizational climate, organizational performance

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Zamora Montenegro, A. M. (2026). Gestión administrativa y clima organizacional en la Importadora "Castro" en el año 2026. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 7 (3), 2128 – 2139. <https://doi.org/10.56712/latam.v7i3.6091>

INTRODUCCIÓN

En un contexto empresarial caracterizado por la globalización, la transformación digital y la creciente competitividad de los mercados, las organizaciones enfrentan el desafío constante de optimizar sus procesos internos para garantizar niveles adecuados de eficiencia, productividad y sostenibilidad. Frente a estas exigencias, la gestión administrativa se convierte en un elemento estratégico para el desarrollo organizacional, debido a que permite coordinar de manera eficiente los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Desde una perspectiva clásica, Fayol (2014) estableció que la administración se fundamenta en las funciones de planificación, organización, dirección y control, las cuales constituyen la base del proceso administrativo y continúan siendo referentes esenciales para la gestión empresarial contemporánea. Posteriormente, Chiavenato (2019) amplió esta visión al señalar que la gestión administrativa comprende un proceso sistemático destinado a integrar recursos y esfuerzos organizacionales para alcanzar resultados eficientes y eficaces. De igual manera, Robbins y Coulter (2022) sostienen que la administración moderna exige la capacidad de coordinar personas, recursos y procesos en entornos dinámicos, donde la toma de decisiones y la adaptación al cambio constituyen factores determinantes para el éxito organizacional.

La importancia de la gestión administrativa ha sido respaldada por diversas investigaciones recientes. Soledispa-Rodríguez et al. (2022), señalan que una gestión administrativa adecuada constituye un factor clave para incrementar la productividad y competitividad empresarial, al facilitar la optimización de recursos y el fortalecimiento de los procesos internos. En la misma línea, Salguero Vivanco et al. (2025), concluyen que el fortalecimiento de los mecanismos de gestión administrativa y control interno contribuye significativamente a mejorar la eficiencia operativa y el desempeño institucional. Asimismo, Sandoya Yépez (2024) identificó que una gestión administrativa eficiente favorece la construcción de ambientes laborales más organizados y participativos, mientras que Romero Panduro (2025) evidenció una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional, demostrando que las prácticas administrativas influyen directamente en las percepciones de los colaboradores respecto a su entorno laboral.

Por otra parte, el clima organizacional se ha consolidado como una de las variables más relevantes dentro de los estudios organizacionales debido a su influencia sobre las actitudes, comportamientos y niveles de desempeño de los trabajadores. Este concepto hace referencia a las percepciones compartidas que los colaboradores desarrollan acerca de diversos aspectos de su entorno laboral, entre ellos el liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales, la participación, el reconocimiento y las condiciones de trabajo.

Diversas investigaciones han demostrado la incidencia del clima organizacional en el bienestar y desempeño de los colaboradores. Chiang-Vega et al. (2021), encontraron que la satisfacción laboral y la confianza organizacional influyen significativamente en la percepción del clima organizacional. De manera similar, Alonso-Carracedo y Aguilera-Luque (2021), mediante un metaanálisis desarrollado en diferentes contextos organizacionales, concluyeron que existe una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo, Chiang-Vega y Candia-Romero (2021) determinaron que las creencias organizacionales influyen directamente en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. Complementariamente, Olivares Taipe y Norabuena Figueroa (2021) sostienen que los ambientes laborales favorables contribuyen al incremento de la motivación, el compromiso y la productividad, mientras que entornos negativos pueden generar conflictos, ausentismo y disminución del rendimiento laboral.

La relación entre gestión administrativa y clima organizacional adquiere especial relevancia en organizaciones que experimentan procesos de crecimiento y expansión, debido a que una administración eficiente puede favorecer la coordinación de actividades, fortalecer la comunicación interna y promover ambientes laborales más satisfactorios. Por el contrario, deficiencias en los procesos administrativos pueden generar dificultades relacionadas con la distribución de funciones, la supervisión, la comunicación y la participación del personal, afectando la percepción que los colaboradores tienen de su entorno de trabajo.

La Importadora Castro constituye una empresa comercial con presencia en varias localidades del Ecuador, manteniendo sucursales en Pedernales, Esmeraldas y Quevedo, además de proyectar la apertura de una nueva sucursal en La Concordia. Particularmente, la sucursal de Quevedo cuenta con aproximadamente cincuenta colaboradores distribuidos en las áreas de ventas y asesoría comercial, bodega y logística, cajas y cobranzas, atención al cliente, así como administración y supervisión. El crecimiento organizacional y la diversidad de funciones desarrolladas dentro de la empresa demandan una gestión administrativa eficiente que garantice la coordinación adecuada de los recursos y favorezca un ambiente laboral positivo para los trabajadores.

No obstante, en organizaciones comerciales con múltiples áreas operativas pueden surgir situaciones relacionadas con la comunicación interna, la coordinación entre departamentos, la asignación de responsabilidades, los mecanismos de supervisión, el liderazgo y la participación de los colaboradores en los procesos organizacionales. Estas circunstancias pueden influir directamente en las percepciones que los trabajadores desarrollan sobre su entorno laboral y, en consecuencia, afectar aspectos como la motivación, el compromiso, la satisfacción laboral y el desempeño organizacional. En este contexto, resulta necesario conocer si las prácticas administrativas implementadas en la Importadora Castro guardan relación con el clima organizacional percibido por sus colaboradores, considerando que la empresa se encuentra en una etapa de consolidación y expansión de sus operaciones.

Bajo esta perspectiva surge la siguiente interrogante de investigación: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con el clima organizacional en la Importadora Castro, sucursal Quevedo, durante el año 2026?

Para responder a esta interrogante, la presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Importadora Castro, sucursal Quevedo, durante el año 2026.

En correspondencia con este propósito, se formuló la siguiente hipótesis de investigación:

H_i: Existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Importadora Castro, sucursal Quevedo.

H_o: No existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Importadora Castro, sucursal Quevedo.

La realización de este estudio se justifica desde el punto de vista práctico porque permitirá identificar fortalezas y oportunidades de mejora relacionadas con los procesos administrativos y el ambiente laboral existente dentro de la organización, proporcionando información útil para la toma de decisiones gerenciales. Desde la perspectiva teórica, la investigación contribuirá al análisis de dos variables ampliamente estudiadas dentro de las ciencias administrativas, aportando evidencia empírica en un contexto empresarial ecuatoriano. Asimismo, desde el punto de vista metodológico, permitirá aplicar instrumentos de medición orientados a evaluar la gestión administrativa y el clima organizacional,

generando información válida y confiable que podrá servir de referencia para futuras investigaciones relacionadas con la gestión empresarial y el talento humano.

Considerando lo expuesto, el estudio busca aportar conocimiento sobre la interacción existente entre la gestión administrativa y el clima organizacional dentro de la Importadora Castro, sucursal Quevedo, generando información relevante para fortalecer la gestión institucional y promover mejores condiciones laborales para sus colaboradores. A partir de esta fundamentación conceptual y contextual, se presenta a continuación la metodología empleada para el desarrollo de la investigación.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que permitió recopilar información susceptible de medición y análisis estadístico sobre las variables gestión administrativa y clima organizacional. Este enfoque facilitó la obtención de datos objetivos a partir de las percepciones de los colaboradores de la Importadora Castro, sucursal Quevedo, permitiendo analizar el comportamiento de las variables estudiadas y establecer la relación existente entre ellas.

El estudio se apoyó en una investigación bibliográfica y de campo. La investigación bibliográfica permitió recopilar, analizar y sistematizar información proveniente de libros, artículos científicos, tesis y documentos académicos relacionados con la gestión administrativa y el clima organizacional, contribuyendo a la fundamentación teórica de la investigación. Por otra parte, la investigación de campo posibilitó la obtención directa de información en el lugar donde se desarrolló el fenómeno estudiado, permitiendo conocer las percepciones de los colaboradores respecto a las variables objeto de estudio.

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, debido a que las variables fueron observadas tal como se presentaron en su contexto natural, sin manipulación o intervención por parte del investigador. Asimismo, tuvo un carácter transversal, ya que la información fue recopilada en un único momento durante el período de ejecución del estudio. En cuanto a su alcance, la investigación fue descriptiva y correlacional. El alcance descriptivo permitió identificar las características de la gestión administrativa y analizar el nivel de clima organizacional percibido por los colaboradores de la empresa. Por su parte, el alcance correlacional permitió determinar la relación existente entre ambas variables y entre las dimensiones que las conforman.

Para el desarrollo de la investigación se emplearon los métodos deductivo y analítico-sintético. El método deductivo facilitó partir de fundamentos teóricos generales relacionados con la gestión administrativa y el clima organizacional para analizar su comportamiento dentro de un contexto específico. A su vez, el método analítico-sintético permitió examinar cada una de las dimensiones e indicadores de las variables estudiadas y posteriormente integrar la información obtenida para lograr una comprensión más amplia de la realidad organizacional investigada.

La población estuvo conformada por los colaboradores de la Importadora Castro, sucursal Quevedo. Debido a que la totalidad de trabajadores estuvo integrada por cincuenta personas y el acceso a los participantes resultó factible, se trabajó mediante un censo poblacional, considerando a todos los colaboradores como unidades de análisis.

Tabla 1

Distribución de la población de estudio

Área	Número de colaboradores
Ventas y asesoría comercial	20
Bodega, logística y despacho	12
Cajas, crédito y cobranzas	10
Atención al cliente y garantías	4
Administración, supervisión y seguridad	4
Total	50

Fuente: Importadora Castro (2026)

Por demás, la técnica empleada para la recolección de información fue la encuesta, por cuanto permitió obtener datos de manera directa a partir de las opiniones y percepciones de los colaboradores. Como instrumento se utilizó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y escala tipo Likert de cinco alternativas de respuesta: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. El cuestionario destinado a medir la gestión administrativa fue elaborado considerando las dimensiones de planificación, organización, dirección y control. Por su parte, el instrumento correspondiente al clima organizacional contempló dimensiones relacionadas con la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, trabajo en equipo y reconocimiento laboral.

La validez de contenido de los instrumentos fue determinada mediante juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems en relación con las variables estudiadas. Posteriormente, la confiabilidad fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, procedimiento estadístico que permitió evaluar la consistencia interna de los instrumentos aplicados.

Una vez recopilada la información, los datos fueron organizados y tabulados en una matriz electrónica para facilitar su procesamiento y análisis. Para el cumplimiento de los objetivos descriptivos se emplearon medidas de tendencia central y dispersión, particularmente la media, mediana y desviación estándar, las cuales permitieron caracterizar el comportamiento de las variables y sus principales indicadores. Asimismo, con la finalidad de establecer la relación entre las variables estudiadas, se realizó una prueba de normalidad mediante el estadístico de Shapiro-Wilk. Considerando la naturaleza ordinal de los datos obtenidos a través de la escala Likert y los resultados de la prueba de normalidad, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar el grado de asociación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, considerando un nivel de significancia de 0,05.

RESULTADOS

Previamente a la aplicación de los instrumentos, la validez de contenido fue evaluada mediante juicio de tres expertos en administración y metodología de la investigación, quienes analizaron la claridad, pertinencia y coherencia de los ítems en relación con las variables estudiadas. Las observaciones realizadas fueron incorporadas antes de la aplicación definitiva del cuestionario.

En cuanto a la confiabilidad, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para cada instrumento. Los resultados evidenciaron niveles adecuados de consistencia interna, obteniéndose un coeficiente de 0,887 para el cuestionario de gestión administrativa y 0,901 para el instrumento de clima organizacional. Estos valores permitieron considerar ambos instrumentos como altamente confiables para la recolección de información.

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach
Gestión administrativa	0,887
Clima organizacional	0,901

Fuente: elaboración propia.

Con el propósito de presentar resultados más representativos de las variables estudiadas, se realizó una consolidación de las respuestas obtenidas en los principales indicadores evaluados dentro de cada cuestionario. Para la variable gestión administrativa se consideraron preguntas relacionadas con la planificación de actividades, organización de funciones, liderazgo de los supervisores y mecanismos de control interno. Los resultados mostraron una tendencia favorable, destacándose especialmente los aspectos vinculados con la organización y dirección del trabajo.

Tabla 3

Resultados descriptivos de la variable gestión administrativa

Indicador evaluado	Media	Desviación estándar
La empresa planifica adecuadamente sus actividades	3,92	0,78
Las funciones y responsabilidades están claramente definidas	4,18	0,65
Los supervisores orientan adecuadamente al personal	4,10	0,72
Existen mecanismos de seguimiento y control del trabajo	3,88	0,69
Promedio general	4,02	0,71

Fuente: elaboración propia.

Los resultados reflejan que los colaboradores perciben una gestión administrativa favorable, siendo la claridad en la asignación de funciones el aspecto mejor valorado. Por el contrario, los mecanismos de control presentaron una valoración ligeramente inferior, aunque manteniéndose dentro de niveles positivos.

En relación con la variable clima organizacional, se analizaron aspectos asociados con la comunicación interna, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, trabajo en equipo y reconocimiento laboral. Los resultados evidenciaron una percepción positiva del ambiente laboral, destacándose principalmente las relaciones entre compañeros y el trabajo colaborativo.

Tabla 4

Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

Indicador evaluado	Media	Desviación estándar
La comunicación entre áreas es efectiva	3,95	0,74
Los líderes fomentan un ambiente de respeto y confianza	4,12	0,67
Existen buenas relaciones entre compañeros de trabajo	4,25	0,61
La empresa motiva el desempeño laboral	3,89	0,73
Se promueve el trabajo en equipo	4,18	0,65
Los logros laborales son reconocidos oportunamente	4,07	0,69
Promedio general	4,08	0,68

Fuente: elaboración propia.

Los hallazgos muestran que las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo constituyen fortalezas dentro de la organización. No obstante, los aspectos relacionados con la motivación presentan oportunidades de mejora para fortalecer aún más el clima laboral.

Con el propósito de complementar el análisis descriptivo, se calcularon medidas de tendencia central para ambas variables. Los resultados mostraron puntuaciones medias superiores a cuatro puntos en una escala de cinco, lo que evidenció una valoración favorable tanto de la gestión administrativa como del clima organizacional.

Tabla 5

Medidas descriptivas de las variables

Variable	Media	Mediana	Desviación estándar
Gestión administrativa	4,02	4,00	0,71
Clima organizacional	4,08	4,00	0,68

Fuente: elaboración propia.

Antes de realizar el análisis correlacional se verificó el comportamiento de los datos mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Los resultados obtenidos mostraron niveles de significancia inferiores a 0,05 para ambas variables, indicando que los datos no seguían una distribución normal. En consecuencia, se decidió utilizar estadística no paramétrica para el contraste de hipótesis.

Tabla 6

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Variable	Estadístico W	Sig.
Gestión administrativa	0,914	0,003
Clima organizacional	0,926	0,007

Fuente: elaboración propia.

Debido a la ausencia de normalidad en los datos, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional.

Tabla 7

Correlación de Spearman entre gestión administrativa y clima organizacional

Variables	Rho de Spearman	Sig. bilateral
Gestión administrativa – Clima organizacional	0,781	0,000

Fuente: elaboración propia.

Los resultados evidenciaron una correlación positiva fuerte entre la gestión administrativa y el clima organizacional ($\rho = 0,781$). Asimismo, el valor de significancia obtenido fue inferior al nivel establecido de 0,05 ($p = 0,000$), lo que indicó la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

En función de estos resultados, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_1), concluyéndose que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Importadora Castro, sucursal Quevedo. Este hallazgo sugiere que percepciones favorables sobre los procesos de planificación, organización, dirección y control se asociaron con mejores valoraciones respecto a la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, trabajo en equipo y reconocimiento laboral dentro de la organización.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación muestran que los colaboradores de la Importadora Castro, sucursal Quevedo, mantienen una percepción favorable respecto a la gestión administrativa de la organización, reflejada en una media de 4,02 sobre 5 puntos. Este resultado permite inferir que las actividades relacionadas con la planificación, organización, dirección y control son valoradas positivamente por el personal, lo que sugiere la existencia de procesos administrativos que contribuyen al desarrollo de las operaciones y al cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, los hallazgos respaldan los planteamientos clásicos de Fayol (2014), quien consideró que las funciones administrativas constituyen la base para el adecuado funcionamiento de cualquier organización. Del mismo modo, coinciden con lo señalado por Chiavenato (2019), quien sostiene que una gestión administrativa eficiente facilita la coordinación de recursos y esfuerzos para alcanzar mejores resultados organizacionales.

Además, estos resultados guardan relación con lo reportado por Soledispa-Rodríguez et al. (2022), quienes destacan que la gestión administrativa representa un factor clave para fortalecer la productividad y la competitividad empresarial. Desde esta perspectiva, una adecuada administración no solo permite optimizar recursos, sino también generar condiciones favorables para el desempeño de los trabajadores. De manera similar, Salguero Vivanco et al. (2025), concluyeron que el fortalecimiento de los procesos administrativos y de control repercute positivamente en el funcionamiento de las organizaciones, aspecto que se refleja en las valoraciones obtenidas en el presente estudio.

Por otra parte, el clima organizacional también presentó una valoración favorable, alcanzando una media de 4,08 puntos. Este resultado evidencia que los colaboradores perciben de manera positiva aspectos vinculados con la comunicación interna, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la motivación, el trabajo en equipo y el reconocimiento laboral. En términos prácticos, esto sugiere la existencia de un entorno laboral que favorece la interacción entre los miembros de la organización y contribuye al bienestar de los trabajadores.

Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Chiang-Vega et al. (2021), quienes encontraron que variables como la satisfacción laboral y la confianza organizacional influyen significativamente en la percepción del clima organizacional. Asimismo, Alonso-Carracedo y Aguilera-Luque (2021), a través de un metaanálisis realizado en diferentes contextos laborales, concluyeron que los ambientes organizacionales favorables suelen estar asociados con mayores niveles de satisfacción, compromiso y permanencia de los trabajadores. Por tanto, los resultados obtenidos permiten considerar que las condiciones laborales percibidas en la empresa favorecen el desarrollo de relaciones positivas y una mayor identificación con la organización.

De igual manera, los hallazgos son consistentes con lo señalado por Olivares Taipe y Norabuena Figueroa (2021), quienes sostienen que un clima organizacional caracterizado por relaciones saludables, comunicación efectiva y adecuados niveles de interacción contribuye al bienestar y satisfacción de los colaboradores. En consecuencia, las percepciones registradas en la Importadora

Castro reflejan un contexto organizacional que podría favorecer tanto el desempeño individual como el logro de los objetivos colectivos.

No obstante, el resultado más relevante de la investigación fue la identificación de una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional ($\rho = 0,781$; $p < 0,05$). Este hallazgo indica que ambas variables se encuentran estrechamente relacionadas, de modo que una mejor valoración de los procesos administrativos se asocia con una percepción más favorable del ambiente laboral. En otras palabras, cuando los colaboradores consideran que la organización planifica adecuadamente, distribuye responsabilidades de manera clara, ejerce un liderazgo efectivo y mantiene mecanismos de control apropiados, también tienden a percibir mejores niveles de comunicación, motivación, confianza y relaciones interpersonales.

Este resultado coincide con lo reportado por Romero Panduro (2025), quien encontró una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una entidad pública peruana. Según dicho autor, las prácticas administrativas influyen directamente en la forma en que los trabajadores perciben su entorno laboral, lo que refuerza la importancia de fortalecer los procesos de gestión dentro de las organizaciones. De manera similar, Sandoya Yépez (2024) concluyó que una gestión administrativa eficiente favorece la construcción de ambientes laborales más participativos, organizados y orientados al cumplimiento de metas institucionales.

Desde el punto de vista teórico, estos resultados también encuentran respaldo en los planteamientos de Robbins y Coulter (2022), quienes afirman que la administración moderna trasciende la simple coordinación de recursos materiales y financieros, incorporando la gestión de las personas como un elemento fundamental para el éxito organizacional. Bajo esta perspectiva, la gestión administrativa y el clima organizacional no deben analizarse de forma aislada, ya que ambas variables interactúan constantemente y ejercen una influencia conjunta sobre el desempeño institucional.

En síntesis, los resultados permiten afirmar que una gestión administrativa sólida contribuye significativamente a la generación de un clima organizacional favorable. Esto implica que las organizaciones que fortalecen sus procesos de planificación, organización, dirección y control tienen mayores posibilidades de promover ambientes laborales positivos, mejorar las relaciones internas y favorecer el compromiso de sus colaboradores. En el caso específico de la Importadora Castro, sucursal Quevedo, los hallazgos sugieren que continuar fortaleciendo las prácticas administrativas podría consolidar aún más las condiciones laborales existentes y contribuir al logro sostenido de los objetivos organizacionales.

CONCLUSIÓN

La investigación permitió determinar que existe una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Importadora Castro, sucursal Quevedo, durante el año 2026. Este resultado se evidenció mediante el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,781$; $p < 0,05$), lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación y concluir que las prácticas administrativas desarrolladas dentro de la organización se encuentran estrechamente asociadas con las percepciones que los colaboradores tienen sobre su ambiente laboral.

En relación con la gestión administrativa, los resultados reflejaron una valoración favorable por parte de los trabajadores, alcanzando una media general de 4,02 sobre 5 puntos. Las dimensiones relacionadas con la organización de funciones y la dirección del personal obtuvieron las puntuaciones más altas, lo que evidencia que los colaboradores perciben de manera positiva la coordinación de actividades, la asignación de responsabilidades y el acompañamiento realizado por los supervisores en el desarrollo de sus funciones.

Respecto al clima organizacional, se identificó una percepción favorable entre los colaboradores, con una media general de 4,08 puntos. Los aspectos mejor valorados estuvieron relacionados con las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, lo que sugiere la existencia de un entorno laboral caracterizado por la cooperación, el respeto y la interacción positiva entre los miembros de la organización. No obstante, los resultados también evidenciaron oportunidades de fortalecimiento en aspectos vinculados con la motivación laboral.

Finalmente, los hallazgos obtenidos permiten concluir que el fortalecimiento de los procesos de planificación, organización, dirección y control puede contribuir significativamente a la consolidación de ambientes laborales favorables dentro de la empresa. En este sentido, la gestión administrativa constituye un factor relevante para promover mejores niveles de comunicación, liderazgo, motivación y compromiso organizacional, aspectos que resultan fundamentales para el desarrollo institucional y el logro de los objetivos empresariales.

REFERENCIAS

Alonso-Carracedo, P., & Aguilera-Luque, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Apuntes de Psicología*, 39(1), 27–38. <https://doi.org/10.55414/ap.v39i1.868>

Chiang-Vega, M., & Candia-Romero, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14–25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>

Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22), 347–362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Fayol, H. (2014). *Administración industrial y general*. El Ateneo. (Obra original publicada en 1916).

Olivares Taípe, P. C., & Norabuena Figueroa, R. P. (2021). Ecuaciones estructurales del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes del área de Ciencias de la Salud. *Revista de Investigación Multidisciplinaria CTSCAFE*, 5(15).


Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Administración* (14.ª ed.). Pearson Educación.

Romero Panduro, K. V. (2025). La gestión administrativa y el clima organizacional en una entidad pública peruana, periodo 2023. *Arandu UTIC*, 12(3), 2229–2248. <https://doi.org/10.69639/arandu.v12i3.1455>

Salguero Vivanco, F. S., Cárdenas Icasa, G. O., Manzaba Arias, A. F., & Corría Iglesias, R. E. (2025). Control interno de la gestión administrativa y su impacto en la importadora Adrián Cía. Ltda. *Universidad y Sociedad*, 21(4).

Sandoya Yépez, L. K. (2024). *Gestión administrativa y clima laboral de colaboradores en la cadena hotelera, Salinas* [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena].

Soledispa-Rodríguez, X. E., Pionce-Choez, J. M., & Sierra-González, M. C. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 280–294. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .