



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión administrativa y clima organizacional en trabajadores de la  
municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto – 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Peña Adrianzen, Milton Omar ([orcid.org/0000-0002-3305-7527](https://orcid.org/0000-0002-3305-7527))

**ASESOR:**

Dr. Saavedra Sandoval, Renán ([orcid.org/0000-0002-3018-9460](https://orcid.org/0000-0002-3018-9460))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mi madre Socorro Adrianzén Rangel, por tus enseñanzas, tu lucha constante, tu buena voluntad para guiarme por el buen camino. Mis logros siempre te los dedicaré a ti, ya no estas, pero tu enseñanza de vida se mantendrá por siempre en mi mente y en mi corazón.

El autor.

## **Agradecimiento**

Agradecer a los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas por su colaboración e información brindada durante la realización de esta tesis. Así mismo a todas aquellas personas que compartieron sus conocimientos durante mi formación en la Universidad; especialmente agradezco al profesor Dr. Renán Saavedra, quien me guio y asesoró en la presente investigación.

Milton.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Validación de cuestionarios.....	18
Tabla 2 Fiabilidad del cuestionario de Gestión administrativa.....	18
Tabla 3 Fiabilidad del cuestionario de Clima organizacional.....	19
Tabla 4 Niveles de la variable de Gestión administrativa.....	19
Tabla 5 Niveles de la variable de Clima organizacional.....	19
Tabla 6 Niveles de gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto – 2022.....	22
Tabla 7 Niveles de la dimensión de gestión administrativa.....	23
Tabla 8 Niveles de Clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto – 2022.....	24
Tabla 9 Niveles de la dimensión de Clima organizacional.....	25
Tabla 10 Pruebas de normalidad de la gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto.....	26
Tabla 11 Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional.....	27
Tabla 12 Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y clima organizacional.....	28

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022. Se desarrolló un estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, método deductivo y diseño no experimental descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra la conformaron 50 trabajadores de dicha institución. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. En ese sentido, los resultados obtenidos entre las variables de gestión administrativa y clima organizacional, donde se observa que existe correlación entre ellas, por tener un valor de  $Rho = 0,904$  y  $p$  valor de  $,000$  ( $p < 0,05$ ); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional. Finalmente, como resultados se obtuvo que para la dimensión planificación fue el valor de  $0,000$ , para organización de  $0,014$ , para dirección de  $0,045$ , para control  $0,051$ . En cuanto a la variable gestión administrativa obtuvo un valor de  $0,200$  y  $0,003$  para la variable clima organizacional. Dado que una de las variables presenta un valor de significancia menor a  $0,05$ , se rechaza la  $H_0$ , y se acepta la hipótesis alternativa.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, clima organizacional, desempeño laboral.

## **Abstract**

The present investigation had as a general objective to determine the relationship between administrative management and organizational climate in workers of the Provincial Municipality of Alto Amazonas, Loreto -2022. A basic type study, quantitative approach, deductive method and cross-sectional descriptive correlational non-experimental design was developed. The sample was made up of 50 workers from said institution. The technique applied was the survey and the instrument was the questionnaire. In this sense, the results obtained between the variables of administrative management and organizational climate, where it is observed that there is a correlation between them, for having a value of  $Rho = 0.904$  and  $p$  value of  $0.000$  ( $p < 0.05$ ); therefore, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted: There is a significant relationship between administrative management and organizational climate. Finally, results it was obtained that for the planning dimension it was the value of  $0.000$ , for organization of  $0.014$ , for direction of  $0.045$ , for control  $0.051$ . Regarding the administrative management variable, it obtained a value of  $0.200$  and  $0.003$  for the organizational climate variable. Since one of the variables has a significance value of less than  $0.05$ ,  $H_0$  is rejected, and the alternative hypothesis is accepted.

**Keywords:** Administrative management, organizational climate, job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, a nivel de los diferentes países del mundo, las instituciones deben afrontar constantes cambios y desarrollos, derivados de la introducción de nuevas técnicas de gestión, para alcanzar el éxito deseado. El principal objetivo es generar la mayor rentabilidad posible y/o un mejor servicio al cliente en un entorno competitivo y global. Hoy se entiende que la vida laboral requiere de profesionales con habilidades emocionales convincentes que se adecuen a los invariables cambios que se producen en las organizaciones. También requiere personas cuyas actitudes muestren equilibrio propio y social y que tengan la capacidad de desarrollarse a un nivel superior, con productividad. En el marco de la gestión, se necesitan de actividades y tareas que deben ayudar a realizar el mejor uso posible de todas sus posibilidades económicas, humanas y materiales, con el propósito de lograr buenos resultados; y con ello, el uso de sus recursos se ejecute y sea orientados en función de los objetivos que tiene la institución.

Asimismo, la OCDE (2020) nos indica que a nivel de Latinoamérica y el Caribe, se presentan problemas de la gobernanza pública, y que en estos países existen organismos primordiales del Estado, totalmente endeblados, mal organizados, implementados y dirigidos. Por otro lado, hoy nos encontramos con entornos donde se han producido grandes cambios y desde diversas perspectivas en lo gubernamental, social, formativo, financiero y en la vida laboral; asimismo, todos estos cambios provocan directa o indirectamente, un desequilibrio en la organización, lo que a mediano o corto plazo afecta el nivel de clima organizacional donde los empleados perciben y crean brechas laborales.

De igual manera, también es bueno tomar en consideración, con el objeto de estructurar el marco conceptual del presente estudio, los datos importantes tomados con una perspectiva de futuro corresponde a Manpower Group de Estados Unidos (2018), que encuestó a 39.195 trabajadores en tres países sobre no pagar por las habilidades de los trabajadores civiles. Los resultados muestran que el 56% cree que las habilidades blandas más requeridas son la comunicación, la reciprocidad y la resolución de conflictos. En este orden (Esan, 2019) establece lo siguiente: Si un país no desarrolla e implementa políticas gubernamentales que favorezcan un clima



laboral positivo o equilibrado, esto puede verse reflejado directamente en el nivel de desempeño y/o producción del recurso humano.

De igual manera, en el Perú las organizaciones deben evaluar constantemente las herramientas esenciales que puede favorecer en el manejo de las actitudes de los empleadores durante el curso de desempeño laboral de los servidores, de esta forma, se estaría fortaleciendo las habilidades blandas tales como: autoconocimiento, la motivación, la empatía y las relaciones interpersonales, lo que serviría de base sólida para su crecimiento personal y profesional. Hoy en día, las instituciones públicas de nuestro país se proyectan a modernizarse y mejorar, a impartir un trato de calidad y entusiasta a los usuarios demandantes de los servicios. Esto significa que el requerimiento del capital humano no es solo conocimiento intelectual, sino también actitudes como valor agregado para la gestión organizacional. Como lo señala De Toro (2020), nuestra perspectiva actual está ligado al entorno VUCA (volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad), es decir que los sucesos y los constantes cambios suceden a una prontitud compleja.

Por otra parte, podemos resaltar también que a nivel nacional en diferentes municipalidades esta realidad, de una inadecuada gestión administrativa se evidencia, siendo una de las quejas del ciudadano una de las más frecuentes yendo en aumento. De igual manera, en las municipalidades tanto provinciales como distritales, tienen como función el impulsar el desarrollo de la localidad, ejecución de obras públicas que demanda la población, proporcionar servicios de salud, cultura, seguridad, transporte, comunicación, etc. asimismo, La inadecuada gestión administrativa que pueda darse o presentarse en una institución debido a un no adecuado manejo o utilización de los recursos, haría que no pueda cumplirse los objetivos que tiene la institución. Soledispa, et al. (2022)

A nivel local, resulta importante referirse a la problemática principal, como unidad de análisis a los trabajadores, siendo conveniente promover una adecuada gestión administrativa, un favorable clima organizacional, contar con un plan estructurado de trabajo, propiciando un ambiente laboral favorable entre sus trabajadores, donde

se sientan motivados, desempeñándose con eficiencia, eficacia, y se vea una eficiente gestión administrativa, con el fin de obtener buenos logros y metas planteadas por la municipalidad en su misión y visión, contribuyendo así al desarrollo sostenible del Perú.

De igual manera, de acuerdo con la realidad descrita anteriormente, la investigación se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto- 2022?; asimismo, como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel la gestión administrativa en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022?; ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022?; ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022?

Por otra parte, la investigación es **conveniente**, porque obtendrá datos actuales sobre gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto- 2022, permitiendo plantear sus mejoras; de igual forma, es **relevante socialmente**; porque al mejorar la gestión administrativa, se posibilitará la ejecución de obras y servicios básicos de calidad, mejorando las condiciones de vida de la población; asimismo, tubo **implicancias prácticas**, porque planteará y permitirá la solución del problema de la gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto- 2022; y finalmente, tendrá un **valor teórico** porque los resultados de gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto- 2022, podrá ser tomado en cuenta por autoridades, para aplicar y replicar sus resultados, constituyéndose en un aporte teórico valioso, para la comunidad científica; finalmente la investigación tendrá utilidad metodológica, porque ayudará a crear un nuevo instrumento para recolectar y analizar datos; así como nuevos métodos y estrategias de gestión administrativa y clima organizacional.

Del mismo modo, la investigación se planteó como el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022; de igual forma, se planteó como objetivos específicos, lo siguiente: Identificar el nivel de la gestión administrativa en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022; Identificar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022; Definir la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022

Por último, la investigación se planteó como hipótesis general,  $H_0$ : Existe relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022; asimismo como hipótesis específicas lo siguiente: El nivel de la gestión administrativa en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022, es bajo; El nivel del clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022, es bajo; existe relación significativa entre las dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación, como sustento filosófico, teórico y conceptual, tomará en cuenta, los resultados de importantes investigaciones, del ámbito mundial y nacional; entre ellos mencionamos a, Alvarado et al. (2020), ejecutaron un estudio analítico de investigación con un diseño transversal no experimental. En cuanto a la población de estudio, hubo 60 representantes del consejo municipal de la ciudad de Cabimas. Se aplicó un cuestionario, el cual fue aceptado por criterios de expertos, y la fiabilidad se obtuvo de la aplicación de Richard Kunderson (0.94). Para concluir, manifestaron que el estudio ha logrado constatar que el consejo comunal cuenta con todas las características de un buen gobierno, reconociendo que es un organismo con una estructura de propósito definido cuyos recursos y mantenimiento de sus componentes se basa en una adecuada descentralización, gestión y motivación de los miembros, el cual contribuye al logro de resultados.

De igual manera, la presente investigación, también tomará como referencia los resultados, de los estudios realizados por, Chiquito et al. (2022) el cual desarrolló un estudio, que se asentó en un enfoque de investigación de tipo cualitativa, lo que significa, que estuvo basada en el análisis de la literatura utilizando un enfoque de lógica histórica de asociación. El estudio se realizó mediante el análisis de 20 documentos que determinan los procesos de internacionalización de la calidad de la educación. Concluyeron citando la necesidad de abordar las brechas de comportamiento para mejorar la administración; mediante el cual la administración debe sostenerse en una mejora constante, para ofrecer mejores servicios a los ciudadanos.

De igual manera, Figueroa & Gonzales (2017), La relación entre el clima organizacional y la satisfacción docente Instituto Tecnológico El Carmen en la Microempresa, Colombia. Tipo de investigación descriptivo simple, diseño no experimental. Se consideró a 90 docentes, se administraron dos instrumentos para medir las dos variables, y se manejó la Rho de Spearman para comparar las hipótesis. Se concluyó: existe relación significativa y directa entre ambas variables, y se obtuvo el resultado  $r = 0,497$ , indicaban una correlación directa entre las dimensiones de resolución de conflictos y satisfacción. También existe relación

directa entre las dimensiones motivación y la complacencia del personal. Finalmente, no hubo relación entre liderazgo y satisfacción docente.

Por otra parte, a nivel nacional, Bautista y Delgado (2020) realizaron un estudio de caso en su artículo científico, donde la unidad de análisis resultó ser los empleados del municipio de la provincia de San Martín. Los métodos de investigación utilizados son encuestas y entrevistas, y los instrumentos son cuestionarios y guías de entrevista. En conclusión, cabe decir que las unidades de investigación, al no planificar adecuadamente sus actividades durante la pandemia de COVID 19, revelaron varios vacíos en la gestión institucional, lo que dificultó la implementación de estrategias adecuadas para el cuidado de las necesidades de la sociedad. También concluyeron que había falta de comunicación dentro de la institución, lo que empeoraba la organización, y que algunos empleados no tenían claras sus responsabilidades en el trabajo.

Igualmente, Vásquez y Farje (2021) desarrollaron un trabajo de investigación cuyo método fue de tipo descriptivo correlativo proposicional; como sujetos de estudio, se encuestó a 50 trabajadores de diferentes ciudades quienes son igualmente distribuidos y seleccionados por método no probabilístico por conveniencia, se utilizaron encuestas y cuestionarios para recopilar información. En general, se halló que la eficiencia administrativa en los municipios se encuentra en un nivel normal de 40% a 60%. Además, el 24% de las dimensiones de la planificación se consideran insuficientes, el 50% de las formales y el 26% de las efectivas; además, el 24% de las personas a nivel de organización piensa que el resultado no es bueno, el 52% piensa que es normal, y el 30% piensa efectivamente, lo cual tiene relación con la gestión, el 22% piensa que es incompleto, el 48% de los trabajadores piensan que es normal; mientras que apenas el 30% afirman que es efectivo. Por último, en cuanto a la dimensión control, mayoritariamente los empleados la consideran en un nivel normal, concretamente el 46%, y el 26% la considera insuficiente.

También, a Hinojosa (2018) la metodología de este estudio es correlacional, el diseño es no experimental y de corte transversal, este estudio utilizó un método llamado encuesta y su herramienta cuestionario para si existe relación alguna entre

las variables de estudio propuestas apta para los colaboradores seleccionados, nivel de correlación en el municipio de la provincia de Moquegua Mariscal Nieto son 92 trabajadores en total, cuya muestra de estudio fue de tipo no probabilístico, total 92 trabajadores. Los resultados del análisis de inferencia en este estudio mostraron una alta correlación ( $\rho=0,962$  y  $p$ -valor: 0,000).

Del mismo modo, Cárdenas (2022), en su estudio realizado, quien planteó como general, identificar si existe relación entre la administración pastoral rural y el comportamiento organizacional, Yurimaguas - 2022. Realizó un estudio de tipo básico, cuantitativa descriptiva, correlativa, diseño transversal, estuvo conformada por una muestra de 35 asociados de la Oficina de Pastoral de la Tierra, se ha utilizado encuestas con las que se recolectaron de datos. Los hallazgos, indican que el liderazgo administrativo alcanzó un nivel moderado de 43% y las variables clima organizacional lograron un nivel moderado de 71%. Conclusión: la administración de la oficina pastoral de Earth-2022 y el comportamiento organizacional están interrelacionados, son significativos (valor  $p = 0,001$ ) y moderadamente positivos (Rho de Spearman de  $r = 0,632$ ), y concluyen: garantizar una buena gobernanza depende de un comportamiento organizacional apropiado.

Asimismo, la gestión administrativa se define como un sistema público, dinámico, flexible y continuo, constituido por un conjunto de procesos, elementos, subcomponentes y principios de gestión que dirige, equilibra y asegura la investigación. El cumplimiento del programa se basa en determinadas normas, estándares, valores y procedimientos que aseguren diversos procesos de cumplimiento que correspondan a los marcos jurídicos, filosóficos y teóricos que rigen a las referidas entidades (Inciarte et al., 2006). De igual forma, González (2020) considera a la administración como parte central del campo administrativo y un aspecto unificador y sistemático que sustenta el progreso comercial, social, tecnológico y mercantil de la sociedad en los últimos años. Todo esto en las últimas décadas. Según Soledispa et al. (2022) mencionan que la administración es muy relevante porque se considera un conjunto de tareas y actividades, cuya coordinación permite el aprovechamiento óptimo de los recursos propios de la

compañía para el beneficio de los fines institucionales, aumentando la productividad para lograr mejores resultados.

Por otra parte, en cuanto al valor de la gestión administrativa en las unidades estructurales, Velázquez (2021) plantea que es un factor esencial que se considera fundamental para el desempeño y fortalecimiento de funciones para el logro de metas. De igual forma, Serkina & Logvinova (2019) afirman que trata de que los sujetos utilicen dinero, recursos materiales y humanos para alcanzar el éxito. En ese sentido, los participantes deben tener las sapiencias necesarias para manejar al máximo los recursos. Nonato y Medeiros (2020) argumentan que se puede aumentar la productividad identificando qué equipos son los mejores en cada tarea y así enfocarse en las fortalezas para que los errores puedan ser detectados y corregidos de manera oportuna.

Asimismo, Espinoza (2018) afirma que el uso óptimo de los procesos administrativos reducirá el tiempo dedicado a cada actividad laboral, así como formas efectivas para lograr diversas metas y tareas. Como forma de gestión, Lara (2017) considera que existe la gestión estratégica, que se centra en el desarrollo de actividades encaminadas a formular estrategias empresariales para incrementar, el nivel de respuesta competitiva de cada organización o institución, en su afán de ofrecer cada vez mejores servicios. Asimismo, el control de gestión está relacionado con el cumplimiento de las actividades únicas para la aprobación del desarrollo de los planes en el tiempo y calidad especificados.

De manera similar, Terry (1968, citado en Morales, 2017) la gestión como proceso se basa en cuatro funciones principales: planificar, organizar, ejecutar y controlar, que forman el vector de liderazgo de la gestión. Además, también puede considerarse una característica que nos permite distinguir entre líderes y no líderes. En los municipios distritales, el máximo líder es el alcalde, quien es responsable de todo, desde las finanzas hasta la supervisión interna y externa del personal. Pero esto no quiere decir que lo hace solo, sino que organiza la administración, es decir, el autor dijo que la implementación está en su lugar, y el grupo de

trabajo debe hacer un buen trabajo en la gestión administrativa, es decir, a través de la organización, planificación, ejecución y control de planes y actividades.

Según lo indicado anteriormente, este estudio se realiza utilizando las siguientes dimensiones de investigación: a). **Planificación**: En palabras de Koontz, con el apoyo de Terry y Fayol, en este punto, proponen mecanismos de toma de decisiones para varios planes de acción que se pueden ejecutar (Koontz y Weihrich, 2006). Jo Gil (2007) describe las decisiones sobre el futuro, las predicciones de eventos y las expectativas basadas en ellos, la determinación de las tareas a realizar y las formas de su ejecución como planificación. Según Munk (2014), afirma que la planificación tiene en cuenta el contexto de largo plazo contra el cual se dirigirán todos los esfuerzos donde los recursos se utilicen de manera efectiva, y es necesario integrar estrategias procesales para mitigar los riesgos potenciales a medida que se presenten ahora. Por lo tanto, las metas, estrategias y decisiones se utilizan como indicadores de investigación.

En cuanto a la segunda dimensión b) **Organización**, según López (2003), la organización se compone de actividades realizadas por función, por área, por nivel, por equipo y, por otro lado, se forma atribuyéndose el delegado a otros. Según Louffat (2012), se refiere a que la organización debe adaptarse a la estrategia desarrollada y también se considera como el segundo proceso central en la unidad. Sobre Chiavenato (2014) afirma que las organizaciones buscan medios y recursos para poder implementar planes y reflejan la forma en que una organización o empresa intenta implementar un plan. La organización incluye actividades administrativas relacionadas con la propiedad funcional, la asignación de tareas a grupos o departamentos y la asignación de los recursos necesarios. Las estructuras organizativas y de gestión se tomaron como indicadores del estudio.

En cuanto a c) **Dirección**, según Soria (2002), se enfatiza que la responsabilidad de la gerencia es profundizar la relación entre los gerentes y todos los que laboran en la institución y tratar de convencerlos para que se unan y logren el futuro que



quieran lograr. La dirección de una empresa o institución es crucial porque de ella llegará al éxito o el fiasco de una entidad pública o privada.

Para d) **control**, según Koontz et al. (2012) implica el desarrollo de actividades del programa de desarrollo del trabajo orientadas al control para probar su cumplimiento efectivo y la resolución de problemas. Según Domingo (2006), el control se mide en relación al plan, el cual se encuentra en todas las partes del programa. Debe quedar claro que la revisión siempre debe seguir un cronograma, donde también se debe proporcionar retroalimentación sobre el proceso y se debe seguir el plan. Según Hellriegel y Slocum (2009), el control se entiende como el proceso de asegurar que el comportamiento y la toma de decisiones estén de acuerdo con las normas organizacionales y los requisitos legales, incluidas sus normas, políticas, procesos y objetivos.

De igual manera, podemos mencionar las teorías de la Gestión administrativa, a medida que se han realizado esfuerzos para comprender y gestionar las teorías orientadas administrativamente han evolucionado y se detallan a continuación: Según la teoría clásica de Henri Fayol (1916), que tiene un enfoque organizacional basado en un tipo específico de formalización de la organización, con un enfoque normativo; a su vez, define a una organización como una estructura formal que integra varias instituciones, cargos y funciones; Al definir al recurso humano como un sujeto encaminado al dinero que trabaja por una recompensa, la teoría busca lograr la máxima eficiencia. La teoría científica, Frederick Taylor (1911), cuyo enfoque está en tareas y organizaciones, especialmente aquellas basadas en tipos formales cuya metodología se basa en departamentos; la teoría define la organización en términos de tiempo y el movimiento en términos de tipos científicos El método reemplaza al método empírico; define a los trabajadores como individuos orientados al dinero que aportan los elementos de la administración: planificación, preparación, control y ejecución; su objetivo es aumentar la eficiencia de la organización aumentando la producción; la compensación es la motivación de las personas para trabajar.

La **teoría humanista**, según Elton Mayo (1932), la teoría propuesta se centra en el comportamiento relacional humano, centrarse en organizaciones informales dentro de organizaciones formales; y define a los trabajadores como individuos sociales, pero el aporte de esta teoría radica en su análisis de las organizaciones como grupos separados, formas descentralizadas de orden, independencia del trabajador, sujetos gravosos, sujetos premiadores y castigadores, y categorías sociales de la Sociedad de Producción Vinculada; la motivación básica de los colaboradores es social y metafórica; la teoría logra una eficiencia óptima.

La **teoría del estructuralismo**, según James Burnham (1947), su teoría de la estructura organizativa, desde la perspectiva del individuo y del entorno, se centra en las organizaciones inmersas en la globalización, utilizando una serie de criterios productivos y funcionales, tanto de tipo formal como informal; definir las organizaciones como entidades sociales que pueden ser grandes y muy complejas; centrarse en modelos funcionales abiertos y utilizar modelos naturales; por otro lado, definen a los colaboradores como ejecutantes de funciones en los individuos sociales de muchas organizaciones; esta teoría estructuralista forma tres jerarquías conocidas, las cuales son: técnica, gerencial e institucional; al hablar de objetivos organizacionales, utilizan esta teoría para encontrar tiempo para lograr la justicia; Los incentivos son materiales y sociales.

Características de la gestión administrativa según Carreto (2009), es importante promover la mejora organizacional desde un enfoque económico a través de la regulación y la gestión eficaz, lo que establece un desafío para los encargados de realizar la gestión administrativa. Una organización local renovada y mejorada es la culminación de una gobernabilidad efectiva, identificando y logrando las metas económicas, sociales y políticas de las cuales los líderes son responsables; pero siempre respetando los parámetros de la gestión moderna, que son los siguientes: universalidad, especificidad, temporalidad, jerarquización, instrumentalización, amplitud, interdisciplinariedad y flexibilidad.

Por otro lado, el clima organizacional se manifiesta de diferentes formas y es percibido indirecta o directamente por los empleados de la organización, y cada

empleado mira de manera diferente el ambiente en el que se desempeña; lo que destaca es lo que los gerentes y asociados expresan sobre la organización para la que trabajan. Orellana (2014), el clima organizacional como un fenómeno, ya que influyen directamente en el desempeño organizacional y la motivación de los individuos, y tiene varias causas en el comportamiento organizacional, incluyendo la productividad y satisfacción de las personas que trabajan juntas, su rotación de trabajo, etc.

Por otra parte, el clima organizacional se precisa como consecuencia de cómo las personas que pertenecen a la organización perciben de determinada manera su ambiente de trabajo y cómo les hace apreciar; este entorno o clima laboral incluye una combinación de normas, valores aplicados, expectativas y programas. Por otro lado, la base teórica básica del clima organizacional se desarrolló a partir del trabajo de Lewin (1951), el cual argumentó que el comportamiento de un individuo en el lugar de trabajo no solo depende de sus características individuales y personales, sino de cómo trabaja, perciba su ambiente laboral y los componentes organizacionales.

Asimismo, cuando hablamos de características personales, solo nos referimos a la motivación, satisfacción y actitud del individuo, las cuales están relacionadas con su percepción del mundo laboral al que es parte y los procesos y estructura organizativa de su empresa, determinando en gran medida la actitud del individuo. Actuación, comportamiento, en términos de desempeño comercial y productividad. Centrándose en este aspecto y aprovechando los aportes de estos autores, Brunet (2011) afirma que varios indicadores de características organizacionales consideran el clima organizacional a un conjunto de características que caracterizan a una organización y la comparan con otras en su formación. Las organizaciones se diferencian por productos, servicios, aspectos financieros, organigramas, etc., esta definición se basa en ligeras críticas porque son relativamente estables en el tiempo y en cierta medida pueden determinar e influir el comportamiento de los trabajadores en la organización.

Por otra parte, basado en investigaciones limitadas sobre la relación entre el tamaño de la empresa y el desempeño de los empleados, analizando las tasas de rotación, las tasas de ausentismo y las tasas de accidentes, sin tener en cuenta la explicación del individuo sobre las razones de su situación laboral que están directamente relacionadas con su comportamiento. Clima organizacional en relación con otros conceptos, las personas suelen considerar conceptos como motivación, satisfacción, liderazgo, clima y cultura organizacional como sinónimos o al menos intercambiables. En ese sentido se describe a manera de resumen los principales conceptos intercambiables con el clima organizacional son:

**Satisfacción:** Esto hace referencia al estado de bienestar emocional que siente una persona frente a la realidad laboral. En última instancia, la satisfacción está influenciada por el clima organizacional. Brunet (2011) en su libro *Le climat de travail dans les organisations* sostiene que el clima organizacional tiene un impacto directo en la satisfacción de los empleados y el desempeño en el lugar de trabajo.

**Motivación:** Zuluaga, M. (2001) tiene componentes cognitivos, conductuales y afectivos. Preferencia, perseverancia y determinación o vitalidad. Indican procesos motivacionales humanos que se manifiestan en responsabilidad, obediencia, dedicación, esfuerzo y productividad personal en el desempeño. Chiavenato es claro en este punto, menciona que “la motivación a nivel individual lleva al concepto de clima organizacional”.

**Liderazgo:** Según Lourdes Münch (2011), es toda capacidad de motivar y orientar a los subordinados para lograr metas y visiones. Se diferencian los conceptos de liderazgo, gestión, estilo directivo, etc.; si los gerentes no muestran la capacidad de coordinar y dirigir los esfuerzos de las personas para lograr la calidad y producción en el logro de sus objetivos, entonces la organización cuenta con importantes recursos materiales y técnicos que no sirven para nada.

**Cultura Organizacional:** Entendemos como un conjunto de prácticas compartidas, creencias y valores, que permiten a un conjunto de individuos enfocar todas sus acciones en un mismo fin y servir de ayuda para lograr metas de la respectiva

unidad. Las empresas cuentan con una sólida cultura organizacional cuando exteriorizan éxitos sustentados en su identidad, cuando tienen buena imagen, reputación, valores corporativos, empleados comprometidos, eficientes, motivados, donde se implemente el trabajo en equipo para alcanzar las metas de la organización.

### III. METODOLOGÍA

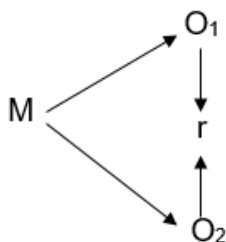
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Es un estudio básico, contó con un marco teórico, de esta manera su propósito será aumentar el discernimiento científico, pero sin cotejar los aspectos prácticos. Según Muntané (2010), la investigación como un proceso metodológico en el que los científicos experimentan y derivan dificultades de interés para los científicos a partir de representaciones absolutas en diferentes direcciones (cualitativa, cuantitativa o socialmente crítica). En este sentido, el tipo de investigación utilizó un enfoque cuantitativo, en el caso de Hernández Sampieri (2018), pretende narrar, demostrar y predecir derivaciones a partir de los hechos u opiniones estudiados.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Se empleó es un descriptivo no experimental de nivel correlacional, no abordó el manejo de las variables. Para Hernández (2018), tiene Como meta; identificar los atributos, propiedades y características de una variable o fenómeno en un contexto claro. Una vez más, pueden pensar en la organización y articularlas desde diferentes perspectivas o conocimientos. El diseño final presenta el esquema siguiente:



En dónde:

M	= Muestra
O1	= Gestión administrativa
O2	= Clima organizacional
r	= Relación entre ambas variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

La investigación contó con dos variables: La **V1** gestión administrativa, y como **V2** clima organizacional.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Hernández (2018) precisa la población como el conjunto de particularidades o coexistencias de innegables representaciones. Adicionalmente, Tipacti (2012) sostiene que se considera población a un conjunto de sujetos u objetos de interés en un estudio que se define en el tiempo y el espacio.

#### **3.3.1 Población:**

Estuvo integrada por 152 trabajadores, contratados y nombrados de las áreas y oficinas que cuenta la municipalidad provincial de Alto Amazonas, año 2022.

#### **3.3.2 Criterios de inclusión:**

Durante la investigación participaron los servidores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, la gerencia municipal autorizó la aplicación de los instrumentos de la investigación que fueron aplicados al personal entre administrativos y asistentes de las diferentes áreas y oficinas que al momento de aplicar la encuesta se encontraban laborando en horario de oficina.

#### **3.3.3 Criterios de exclusión:**

En la presente investigación no participaron los trabajadores que se encontraban de vacaciones o licencia, excluyéndose también a los regidores y alcalde de la municipalidad.

#### **3.3.4 Muestra:**

Una sola parte o fragmento de un todo que representa el estudio para el cual se utilizó la herramienta de evaluación (Ventura-León et al., 2020). Por otro lado, la muestra está considerada un subgrupo o parte de la población, cuya recolección de información fue de forma no probabilística. En ese sentido, la muestra estuvo constituida por 50 trabajadores de las diferentes áreas y oficinas, utilizándose la fórmula para poblaciones finitas.

**Donde;**

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

N = Total de la población (152)  
 $Z_{\alpha} = 1.96^2$   
p = Proporción esperada (En este caso 5% = 0,05)  
q = 1 – p (en este caso 1 – 0,05 = 0,95)  
d = Precisión (5%)

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{152 * 1.96^2 * 0,05 * 0,95}{0,05^2 * (152 - 1) + 1.96^2 * 0,05 * 0,95} = 49.53$$

### 3.3.5 Unidad de análisis:

Trabajador o servidor de la municipalidad que responda el cuestionario que fue aplicado.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1 Técnicas

Según Feria et al. (2020) abordan un conjunto de elementos de investigación que recopilan y analizan una diversidad de datos de muestras que son específicas de una población para estudiar, describir, predecir y dilucidar las características de las variables. La técnica que se empleó es la encuesta, Arias & Covinos (2021) indican que una encuesta es la técnica para encontrar la solución más precisa y exacta a un problema o para probar una hipótesis. Por ello, se consideró a la encuesta como la técnica más importante y adecuada para recolectar los datos en el presente estudio.

### 3.4.2 Instrumentos

Se utilizó un cuestionario de 20 preguntas para la variable gestión administrativa, la misma que estuvo conformada por cuatro dimensiones: planificación administrativa, organización administrativa, dirección administrativa y control administrativo; en base a la escala de tipo Likert; la misma que utilizó escalas bipolares con tres tipos de respuestas; lo que



permitió una respuesta neutra, que fue utilizada de forma indiscriminada; asimismo para la segunda variable clima organizacional, se utilizó cuestionario de 20 preguntas, la misma que estuvo conformada por cuatro dimensiones: satisfacción, motivación, liderazgo y cultura organizacional. finalmente, la aplicación tuvo una duración de aproximadamente 10 a 15 minutos.

Con la intención de consumir con el rigor científico los cuestionarios estarán sometidos a la validez, donde Hernández (2018) argumenta que el nivel de validez lo determinará un cuestionario que medirá continuamente lo que intenta medir, a lo que estará sujeta la herramienta. a la evaluación de la validez por parte de expertos, si estos brindarán consistencia en base a su sentido común y experiencia para utilizarlos.

**Tabla 1**

Validez de cuestionarios

<b>Expertos</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Aplicabilidad del instrumento 1</b>	<b>Aplicabilidad del instrumento 2</b>
Luis Fernando Vera Brossard	Magister	Aceptado	Aceptado
Nadia Libertad Teja Gómez	Magister	Aceptado	Aceptado
María Elena Cotrina Cabrera	Doctora	Aceptado	Aceptado

**Fuente:** elaboración propia.

**Tabla 2**

Fiabilidad del cuestionario de la variable gestión administrativa

**Estadísticas de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.826	20

**Fuente:** elaboración propia.

El cuestionario aplicado sobre gestión administrativa obtuvo un índice de fiabilidad de 0.826, lo que significa una valoración de consistencia interna “buena”.

**Tabla 3**

Fiabilidad del cuestionario de clima organizacional

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0.867	20

**Fuente:** elaboración propia.

El cuestionario de clima organizacional obtuvo un índice de fiabilidad de 0.867, lo que significa una valoración de consistencia interna “buena”.

Los datos del análisis descriptivo se dividen en diferentes niveles que están diseñados y desarrollados para mejorar la interpretación del estudio y los resultados.

**Tabla 4**

Niveles de la variable gestión administrativa.

<b>Niveles</b>	<b>Rango</b>
Bajo	20-33
Medio	34-47
Alto	48-60

**Fuente:** elaboración propia.

**Tabla 5**

Niveles de la variable clima organizacional.

<b>Niveles</b>	<b>Rango</b>
Bajo	20-33
Medio	34-47
Alto	48-60

**Fuente:** elaboración propia.

### **3.5. Procedimientos**

Durante la investigación, se efectuaron los siguientes momentos, en primer lugar, se elaboraron los instrumentos de gestión administrativa y clima organizacional, para ello se plantearon una serie de ítems por cada cuestionario, tomando como referencia conceptos operacionales e investigaciones científicas de los últimos 5 años, posterior a ello, fueron aprobados a través de juicios de expertos, además; se efectuó la exploración bibliográfica de diversos autores, en base a la problemática estudiada, la misma que ayudó resolver y crear la investigación. Por otro lado, como paso tres, se requirió la autorización oportuna a la municipalidad provincial de Alto Amazonas, consintiendo así, el desarrollo y aplicación presencial de los cuestionarios a los trabajadores de dicha institución. Finalmente, se elaboraron las tablas sobre los niveles de las dimensiones por cada variable.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis, se dividió en tres fases, se instauró una base de datos general utilizando el Microsoft Excel, se crearon tablas de acceso y gráficos. Luego se predijo el valor de confiabilidad del instrumento utilizando el software SPSS V26. En el segundo paso, se realizó un análisis de correlación simple en el que se realizaron pruebas de dimensionalidad a cada variable, resultando en derivadas de periodicidad y valores porcentuales. Por otro lado, en la tercera fase del estudio se realizó un análisis inferencial, en el que se estudió la relación entre variables y dimensiones. Finalmente, después de determinar la prueba de normalidad, utilice estadísticos apropiados para diferenciar las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Toda la información que se alcanzó será incuestionable, en base a las derivaciones que se obtuvo de los instrumentos aplicados. Así mismo, se respetó la creación docta mediante el manejo de las referencias bibliográficas elaboradas en base a las normas APA 7ma edición. Por otro lado, la investigación consideró los siguientes aportes éticos: Beneficencia, porque pretendió proporcionar alternativas de solución ante una situación problemática, No maleficencia, porque no existió

daño hacia la institución como parte del estudio, asimismo hubo Autonomía, debido a que se respetó el anonimato de cada participante como parte del estudio. Por otro lado, el estudio estuvo sujeto a principios como el consentimiento informado, a través de herramientas y el anonimato de los participantes. Finalmente, la información recopilada fue procesada de manera adecuada y oportuna sin alteración o manipulación.

## IV RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

Se ha obtenido lo siguiente:

**Tabla 6**

*Niveles de gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad.*

Niveles	Rango	Gestión administrativa	
		N°	%
Bajo	20-33	0	0%
Medio	34-47	27	54%
Alto	48-60	23	46%
	Total	50	100%

**Fuente:** Cuestionario de gestión administrativa.

### Interpretación

Al realizar el análisis respectivo sobre el nivel gestión administrativa en base a sus dimensiones, se aprecian que del 100% de los encuestados, el 46% expresan que el nivel de gestión administrativa es de nivel alto en la institución, sin embargo, el 54% refieren que medio. Según lo encontrado, podemos mencionar que los participantes tienen los conocimientos para utilizar al máximo los recursos propios de la municipalidad para el logro de metas institucionales, aumentando así la productividad para lograr mejores resultados. Asimismo, estos suelen aumentar la productividad identificando qué equipos son los mejores en cada tarea y así enfocarse en sus fortalezas para que los errores puedan ser detectados y corregidos de manera oportuna.

**Tabla 7***Niveles de la dimensión de Gestión administrativa.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Planificación administrativa	Bajo	5 – 8	7	14%
	Regular	9 -12	21	42%
	Alto	13 -15	22	44%
	Total		50	100%
Organización administrativa	Bajo	5 – 8	7	14%
	Regular	9 -12	22	44%
	Alto	13 -15	21	42%
	Total		50	100%
Dirección administrativa	Bajo	5 – 8	9	18%
	Regular	9 -12	23	46%
	Alto	13 -15	18	36%
	Total		50	100%
Control administrativo	Bajo	5 – 8	0	0,0%
	Regular	9 -12	25	50%
	Alto	13 -15	25	50%
	Total		50	100%
Total			50	100%

**Fuente:** Gestión administrativa.**Interpretación**

Dentro de las dimensiones de la gestión administrativa se han obtenido los siguientes resultados: a nivel de dimensión de planificación, el 44% se ubicó en un nivel alto; del mismo modo en la dimensión de organización, el 44% se ubicó en un nivel medio y un 14% en un nivel bajo. Por otro lado, dentro de la dimensión de dirección administrativa, el 46% se ubicó en un nivel medio, seguido de un 36% en un nivel alto. Finalmente, en control administrativos, el 50% de participantes obtuvieron resultados altos y regulares respectivamente. Estos resultados nos indican que los trabajadores de la municipalidad muestran un comportamiento y nivel de toma de decisiones alineados con las normas organizacionales y los

requisitos legales, incluidas sus normas, políticas, procesos y objetivos. Finalmente, esto se vincula con los esfuerzos para de manera efectiva se puedan utilizar los recursos, y es necesario integrar estrategias procesables para mitigar los riesgos potenciales a medida que se presenten ahora.

**Tabla 8**

*Niveles de clima organizacional en trabajadores de la municipalidad.*

Niveles	Rango	Clima organizacional	
		N°	%
Bajo	20-33	0	0%
Regular	34-47	21	42%
Alto	48-60	29	58%
	Total	50	100%

**Fuente:** Cuestionario clima organizacional.

### **Interpretación**

Al realizar el análisis respectivo sobre el nivel clima organizacional en base a sus dimensiones, se observa que el 58% de trabajadores se encuentran entre un nivel alto y un 42% presenta un estado medio.

Según lo encontrado, podemos mencionar que el clima de una organización influye en el nivel de productividad de sus trabajadores, teniendo un impacto en la motivación, las actitudes y la satisfacción de los trabajadores a nivel individual. Finalmente, haciendo mención la teoría de Lewin, quien argumentó que la conducta de un individuo en el lugar de trabajo depende no solo del conjunto de aptitudes personales, sino también de cómo trabaja.

**Tabla 9***Niveles de la dimensión de Clima organizacional.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Satisfacción	Bajo	7 – 12	0	0%
	Regular	13 – 16	17	34%
	Alto	16 – 21	33	66%
	Total		50	100%
Motivación	Bajo	4 - 7	0	0%
	Regular	8 - 9	22	44%
	Alto	10 - 12	38	76%
	Total		50	100%
Liderazgo	Bajo	5 - 8	0	0%
	Regular	9 - 12	30	60%
	Alto	13 - 15	20	40%
	Total		50	100%
Cultura organizacional	Bajo	4 - 7	4	8%
	Regular	8 - 9	22	44%
	Alto	10 - 12	24	48%
	Total		50	100%
Total			50	100%

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional.**Interpretación**

Dentro de las dimensiones de clima organizacional se han obtenido los siguientes resultados: a nivel de dimensión de satisfacción, el 66% se ubicó en un nivel alto; asimismo en la dimensión de motivación, el 76% se ubicó en un nivel alto, sin embargo, el 44% se sitúa en una categoría media. Por otro lado, dentro de la dimensión de liderazgo, el 60% se ubicó en un nivel medio. Del mismo modo, dentro de la dimensión cultura organizacional. El 48% se ubicó en un nivel alto. Finalmente, estos resultados nos indican que los trabajadores de municipalidad de Alto Amazonas presentan niveles elevados de motivación, lo que generaría estados de satisfacción personal, sin embargo, la figura de líder se ve debilitada dentro de la misma.



## 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad de la gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Alto Amazonas.*

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,171	50	,000
Organización	,126	50	,014
Dirección	,113	50	,045
Control	,111	50	,051
Gestión administrativa	,095	50	,200*
Clima organizacional	,142	50	,003

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 26.

En cuanto a los resultados se obtuvo lo siguiente: la dimensión planificación obtuvo un valor de 0,000, para organización administrativa de 0,014, para dirección con 0,045 y para control administrativa con 0,051. En cuanto a la variable gestión administrativa obtuvo un valor de 0,200 y 0,003 para la variable clima organizacional. Dado que una de las variables presenta un valor de significancia menor a 0,05, se rechaza la  $H_0$ , y se acepta la hipótesis alternativa que indica que la muestra no tiene una distribución normal; por lo tanto, aplicaremos la estadística no paramétrica Coeficiente de Spearman.

### 4.3 Prueba de hipótesis:

El propósito es probar dos hipótesis, la nula y la alternativa, contra nuestra población de estudio. Un valor positivo de menos del 5% de significancia ( $p < 0,05$ ) es suficiente para probar la confiabilidad de la hipótesis. Pero para dar algo de peso a un estudio científico hay que tener en cuenta los valores que se muestran a continuación.

Si  $p \geq 0,05$  = no existen diferencias significativas.

Si  $p < 0,05$  = existen diferencias significativas.

Si  $p < 0,01$  = existen diferencias muy significativas.

Si  $p < 0,001$  = existen diferencias altamente significativas.

### ***Hipótesis general***

**H<sub>G</sub>** Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022.

**H<sub>0</sub>** No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022

**Tabla 11**

*Relación entre la gestión administrativa y clima organizacional.*

#### ***Correlaciones***

			Gestión Administrativa	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Rho	1,000	0,904**
		Sig.bl	.	,000
		N	50	50
	Clima Organizacional	Rho	0,904**	1,000
		Sig.bl	,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 26.

### **Interpretación**

La tabla 11 indica la correlación entre las variables de gestión administrativa y clima organizacional, donde se puede observar que el valor de  $Rho = 0,904$  significa que existe una correlación positiva alta entre ellas, asimismo de acuerdo a p valor de ,000 ( $p < 0,01$ ); permite confirmar que la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto - 2022.

### ***Hipótesis específicas***

1. **H<sub>E1</sub>** Existe relación significativa entre la planificación administrativa y clima organizacional.

**H<sub>o1</sub>** No existe relación significativa entre la planificación administrativa y clima organizacional.

2. **H<sub>E2</sub>** Existe relación significativa entre la organización administrativa y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022.

**H<sub>oE2</sub>** No existe relación significativa entre la organización administrativa y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022.

3. **H<sub>E3</sub>** Existe relación significativa entre la dirección administrativa y clima organizacional.

**H<sub>oE3</sub>** No existe relación significativa entre la dirección administrativa y clima organizacional.

4. **H<sub>E4</sub>** Existe relación significativa entre el control administrativo y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022.

**H<sub>oE4</sub>** No existe relación significativa entre el control administrativo y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022.

**Tabla 12**

*Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y clima organizacional.*

		Clima organizacional
Planificación	Coeficiente de correlación	,811**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50
Organización	Coeficiente de correlación	,813**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50
Rho de Spearman	N	50

Dirección	Coeficiente de correlación	,707**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50
Control	Coeficiente de correlación	,792**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 26.

### Interpretación

La tabla 12 muestra la correlación entre las dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional: Planificación con  $Rho=0,811^{**}$  correlación positiva alta; y p valor de ,000 ( $p<0,01$ ), Organización con  $Rho=0,813^{**}$  correlación positiva alta; y p valor de ,000 ( $p<0,01$ ), Dirección con  $Rho=0,707^{**}$  correlación positiva alta; y p valor de ,000 ( $p<0,01$ ) y finalmente Control con  $Rho=0,792^{**}$  correlación positiva alta; y p valor de ,000 ( $p<0,01$ ); por lo tanto, esto nos permite confirmar que las dimensiones de gestión administrativa se relacionan con el clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto – 2022.

## V. DISCUSIÓN

Ante los resultados obtenidos, corresponde la discusión y explicación de estas con resultados que han sido encontrados y que corresponde a autores que han investigado temas similares al realizado. Referente al objetivo general: se obtuvo que existe correlación significativa entre las variables de gestión administrativa y clima organizacional, donde se observa un valor de  $Rho= 0,904$  y  $p$  valor de  $,000$  ( $p < 0,05$ ). En la misma línea de Hinojosa (2018), concluyó que los resultados obtenidos en su estudio mediante el análisis de inferencial mostraron una alta correlación ( $rho=0,962$  y  $p$ -valor:  $0,000$ ) entre ambas variables.

Del mismo modo, Soledispa et al. (2022) señala que la gestión administrativa genera acciones, favoreciendo la utilización de recursos propios, logísticos, humanos, financieros, que permiten alcanzar los objetivos de la institución. Sin embargo, la ineficiencia gestión administrativa que pueda presentarse en una institución, implicaría que no se logren los objetivos institucionales de la misma.

Con lo que respecta al primer objetivo específico, trató de Identificar la relación entre la planificación administrativa y clima organizacional, la misma que se obtuvo los siguientes resultados; el 44% se ubicó en un nivel alto, el 42% de un nivel medio y un 14% en un nivel bajo. En ese sentido, como menciona Vásquez y Farje (2021) en su estudio concluye que el 24% de las dimensiones de la planificación se consideran insuficientes, el 50% de las formales y el 26% de las efectivas. Citando a Munk (2014), afirma que la planificación tiene en cuenta el contexto de largo plazo contra el cual se dirigirán todos los esfuerzos para que todos los recursos se utilicen de una manera efectiva, y es necesario integrar estrategias procesables para mitigar los riesgos potenciales a medida que se presenten.

Seguidamente, en el objetivo específico dos, que trató de Identificar la relación entre la organización administrativa y clima organizacional, se obtuvo como resultado que el 44% se ubicó en un nivel medio, el 42% de un nivel alto y un 14% en un nivel bajo. Citando a Vásquez y Farje (2021), menciona en su investigación que el nivel de organización no es óptimo; debido a que el 52% especula que es normal, y el 30% piensa que es efectivo, lo cual tiene relación con la gestión

administrativa. Según Chiavenato (2014) afirma que las organizaciones buscan medios y recursos para poder implementar planes y reflejan la forma en que una organización intenta implementar un plan, la misma incluye actividades administrativas relacionadas con la propiedad funcional, la asignación de tareas a grupos o áreas y la asignación de los recursos necesarios.

De igual forma, se obtuvieron los siguientes resultados para el tercer objetivo, que buscaba conocer la relación entre el liderazgo administrativo y el clima organizacional: el 46% se ubicaron en un nivel medio, seguido por un 36% en un nivel alto y un 16% en un nivel bajo. De igual forma, Vásquez y Farje (2021) mencionan en su estudio que el 22% de los empleados cree que la gestión es incompetente, el 48% cree que es normal y solo el 30% cree que es eficaz. En esta dimensión es importante mencionar; significa llevar a cabo las actividades definidas en los procedimientos básicos y de apoyo para lograr los objetivos de resultado e impacto del proyecto (Cohen, 2005). Además, Koontz, Donnell y Weihrich (1986) integraron el liderazgo como un mecanismo de seguimiento y tutoría de los colaboradores institucionales, vinculando elementos como la motivación, el liderazgo y la comunicación.

Al igual que con la cuarta medida específica, que intentaba determinar la relación entre el control administrativo y el clima organizacional, el 50% del 100% de los participantes puntuaron alto y el 50% puntuaron moderado. Similar al estudio de Vásquez y Farje (2021), solo el 46% se puede ver en un nivel normal, para el análisis de Koontz et al. (2012) quienes de igual manera sugieren que el control administrativo significa diseñar actividades de planificación del desarrollo del trabajo orientadas al control para demostrar su efectivo cumplimiento y resolución de problemas. Asimismo, según Hellriegel y Slocum (2009), el control se entiende como el proceso de asegurar que el comportamiento y la toma de decisiones se ajusten a los requisitos normativos y legales de la organización, incluidos sus estándares, políticas, procesos y objetivos.

Por otro lado, dentro de las dimensiones de clima organizacional se han obtenido los siguientes resultados: a nivel de dimensión de satisfacción, el 66% se ubicó en

un nivel alto. En ese sentido, la definición de satisfacción hace referencia al estado de bienestar emocional que siente una persona frente a la realidad laboral. En ese sentido, representa el componente afectivo de la percepción con componentes conductuales y cognitivos. En última instancia, la satisfacción influye en el clima organizacional. Brunet (2011) en su libro *Le climat de travail dans les organisations* Se cree que el clima organizacional tiene un impacto directo en la satisfacción y el desempeño de los empleados en el lugar de trabajo.

Asimismo, en la dimensión de motivación, el 76% se ubicó en un nivel alto, sin embargo, el 44% se sitúa en una categoría media. Tal como lo menciona Zuluaga, M. (2001) La motivación tiene componentes conductuales, cognitivos y afectivos. Preferencia, perseverancia y determinación o vitalidad. Indican procesos motivacionales humanos que se manifiestan en responsabilidad, obediencia, dedicación, esfuerzo y productividad personal en el desempeño de las actividades laborales. Chiavenato, señala que la motivación a nivel individual lleva al concepto de clima organizacional.

De la misma manera, dentro de la dimensión de liderazgo, el 60% se ubicó en un nivel medio. Del mismo modo, dentro de la dimensión cultura organizacional. Según Lourdes Münch (2011), el liderazgo lo define como la capacidad de motivar y guiar a los subordinados para lograr metas y visiones. Se diferencian los conceptos de liderazgo, gestión, estilo directivo, etc.; si los gerentes no tienen la capacidad de coordinar y dirigir los esfuerzos de las personas Para alcanzar la máxima calidad y productividad en la consecución de sus objetivos, la organización dispone de importantes recursos materiales y tecnológicos que resultan inútiles.

Finalmente, dentro de la dimensión de cultura organizacional, el 48% se ubicó en un nivel alto, el 44% en una condición media y un 8% en una categoría baja. Brunet (2011) afirma que las organizaciones se diferencian por productos, servicios, aspectos financieros, organigramas, etc., esta definición se basa en ligeras críticas porque son estables en el tiempo, y pueden influir en cierta medida y determinar en los empleados de la institución su comportamiento.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe correlación positiva muy alta entre las dos variables de gestión administrativa y clima organizacional, donde se observa un valor de  $Rho=0,904$  y  $p$  valor de  $,000$  ( $p < 0,01$ ). en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto.
- 6.2. El nivel de las dimensiones de gestión administrativa, tienen los siguientes resultados: en planificación administrativa se obtuvo que el 44% se ubicó en un nivel alto y el 42% en una categoría media. En la dimensión organización administrativa el 44% se ubicó en un nivel medio. De igual manera, en dirección administrativa el 46% se ubicó en un nivel medio. Por otro lado, en la última dimensión sobre control administrativo y clima organizacional, del 100% de participantes, existe un 50% con resultados altos y 50% en condición media respectivamente. Estos resultados nos indican que los trabajadores de la municipalidad muestran un comportamiento y niveles de toma de decisiones alineados con las normas organizacionales y los requisitos legales, incluidas sus normas, políticas, procesos y objetivos.
- 6.3. El nivel de las dimensiones de clima organizacional se han obtenido los siguientes resultados: a nivel de dimensión de satisfacción, el 66% se ubicó en un nivel alto. En motivación, el 76% se ubicó en un nivel alto. Por otro lado, dentro de la dimensión de liderazgo, el 60% se ubicó en un nivel medio. Finalmente, en la dimensión de cultura organizacional, el 48% se ubicó en un nivel alto y el 44% en categoría medio. Estos resultados nos indican que los trabajadores de municipalidad de Alto Amazonas presentan niveles elevados de motivación, lo que generaría estados de satisfacción personal, sin embargo, la figura de líder se ve debilitada dentro de la misma.
- 6.4. Existe correlación positiva alta entre las dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional: Planificación con  $Rho=0,811^{**}$ ; y  $p$  valor de  $,000$  ( $p<0,01$ ), Organización con  $Rho=0,813^{**}$ ; y  $p$  valor de  $,000$  ( $p<0,01$ ), Dirección con  $Rho=0,707^{**}$ ; y  $p$  valor de  $,000$  ( $p<0,01$ ) y Control con  $Rho=0,792^{**}$ ; y  $p$  valor de  $,000$  ( $p<0,01$ ).



## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Al alcalde de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, debe generar acciones que favorezcan la utilización de los recursos propios, ya sea logísticos, humanos y financieros, con el fin de alcanzar los objetivos que se ha planteado la institución.
- 7.2 Al gerente municipal, diseñar un plan estratégico para desarrollar y fortalecer la gestión administrativa, a través de la planeación, organización, desarrollo, implementación y evaluación de talleres y actividades, con la finalidad de mejorar y fortalecer la gestión administrativa de la institución, las mismas que pueden ser desarrolladas a través de sesiones o talleres, y que propongan fortalecer las dimensiones de planificación, organización y dirección administrativa. Se elabora temas propuestos:
- Importancia del MOF.
  - Estilos de comunicación y liderazgo.
  - Resolución de conflictos.
  - Gestión administrativa y financiera.
- 7.3 Al gerente municipal, elaborar y ejecutar un plan de acción para mejorar en los trabajadores el clima organizacional, con la finalidad de elevar los niveles de satisfacción laboral, y el posicionamiento de la institución. Asimismo, fomentar un ambiente laboral saludable que genere el compromiso de los trabajadores, propiciar la integración promoviendo trabajo en equipo que contribuya a la productividad y con ello el logro de los objetivos que tiene la municipalidad.
- 7.4 La gerencia de recursos humanos deberá elaborar un programa enfocado de employee experience management y clima organizacional, con la finalidad de que el trabajador genere el sentido de pertenencia y así reducir las probabilidades de conflictos laborales y mejore el desempeño organizacional de los mismos.

## REFERENCIAS

- Alvarado, Y., Antunez, J., & Pírela, X. (2020). Administrative Management of the Communal Councils. Cabimas Municipality. *Impacto Científico*, 9(1), 61-78. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/impacto/article/view/34146>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Research Design and Methodology (1st ed., Vol. 1). EIRL consulting approaches. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Bautista, J., & Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.189](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189)
- Burnham, J. (1947). The struggle for the world. New York, USA: John Day.
- Brunet, L. (2011). The working environment in organizations. Threshing: Mexico.
- Castillo, M. and Pedraza, N. (2010) *The organizational climate of a commercial company in the central area of Tamaulipas, Mexico*. Retrieved from: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/capm.htm>  
doi:10.1080/14719037.2017.1285111
- Cárdenas, L. J. J (2022). *Gestión administrativa y comportamiento organizacional en la Oficina Pastoral de la Tierra, Yurimaguas – 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95231>
- Carreto, J. (2009). Planeación estratégica. México: Universidad del Desarrollo Empresarial y Pedagógico.
- Cuenca, C. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55433>
- Chiavenato, I. (2014). Introduction to the general theory of administration. McGraw-Hill. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/)

Chiavenato%20Idalberto.%20Introducción%20a%20la%20teoría%20genera  
l%20de%20la%20Administración.pdf

Chiquito, G.; Plua, N; y González, N. (2022) Planeación estratégica para la mejora de la gestión administrativa en instituciones universitarias de Ecuador. *Avances*, 24(1), 135–148.

<https://www.redalyc.org/journal/6378/637869301011/html/>

Christensen, J., Aaroe, L., Baekgaard, M., Herd, P., y Moynihan, D. (2020). *Human Capital and Administrative Burden: The Role of Cognitive Resources in Citizen State Interactions*. *Public Adm Rev*, 80(1), 127-136. doi:10.1111/puar.13134.

De Toro, I.S. (2020). Psychological flexibility as a tool to adapt to new labor challenges. Empowerment, innovation and commitment as levers to face a vuca environment (Doctoral dissertation, Comillas Pontifical University).

Sunday, P. (2006). *Introduction to business management*. *European Institute of Business Management*. 20(1), 254-279. doi: 10.22267/rtend.192001.108.

Esan. (02 de Septiembre de 2019). Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas? <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas>

Espinoza, O. (2018). *La gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente en el hotel El Molino. Chimborazo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo] Repositorio Institucional.

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5776>

Falen, J. (Julio 02, 2021). El 48% de gobiernos locales ha gastado menos de la mitad de su presupuesto ante el COVID-19. El comercio. <https://elcomercio.pe/lima/coronavirus-peru-el-48-de-gobiernos-locales-ha-gastado-menos-de-la-mitad-de-su-presupuesto-ante-el-covid-19-ec-data-noticia>

Fayol, H. (1916). *General and industrial management*. Ravenio Books.

Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia*, 11(3), 62–79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>

- Fernandez, S, Martinez, L. y Ngono, R. (2019). *Barreras que dificultan la planeación estratégica en las organizaciones. Tendencias*, 20(1), 254-279. <https://doi.org/10.22267/rtend.192001.108>
- Figueroa Aparicio, H., y Gonzales Roman, S. (2017). *Clima Laboral y Satisfacción docente en el colegio técnico microempresarial el carmen Colombia, 2016*. [Tesis Maestría. Universidad Privada Norbert Wiener, Lima]. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/740>
- George, B., y Desmidt, S. (2018). *Strategic-decision quality in public organizations: An information processing perspective. Administration & Society*, 50(1), 131-156. doi:10.1177/0095399716647153
- Gil, M. (2007). Como crear y hacer funcionar una empresa. Esic. [https://books.google.com.pe/books?id=4O2e7DjTQL4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=4O2e7DjTQL4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- González, S. (2020). Modelos de gestión administrativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. d. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1157-1170. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.318](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318)
- Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2009). *Administration a competency-based approach*. Cengage. [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion\\_un\\_enfoque\\_basado\\_en\\_comp.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf)
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | *RUDICS*. (2018). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hinojosa, P. V. (2018). *Clima Organizacional y Gestión Administrativa en los Colaboradores Nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27509>

- Koontz, H. y Weihrich, H. (2006) Essentials of Management. Editorial McGraw Hill.  
<https://pdfcoffee.com/essentials-of-management-by-harold-koontz-chapter-1--pdf-free.html>
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). Administration: a global and business perspective. Mc Graw Hill.  
[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Lara, J. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal- Cantón Manta. *Revista ECA Sinergia*. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.  
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/780/966/>
- Louffat, E. (2012). Administración: Fundamentos del proceso administrativo. Cengage Learning.  
[https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion\\_louffat\\_issuu](https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_louffat_issuu)
- López, R. (2003) Nuevo Manual del Supervisor, Director y Docente. Editorial Panapo.  
<http://docplayer.es/88866770-Indice-manual-del-supervisordirector-y-docente-volumen-5.html>
- Mayo, E. (1932). The Social Problems of an Industrial Civilization. USA: University of Chicago Press
- ManpowerGroup. (2018). Resolviendo la escasez de talento. Construir, Adquirir, Tomar prestado y Tender puentes. Encuesta de escasez de talentos- Perú- 2018. Recuperado de  
<http://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/56867070551448398.pdf>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista científica*, 3(3), 1-18.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Morales, E. (2017). *La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la municipalidad de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16156/Morales\\_AEO.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16156/Morales_AEO.pdf?sequence=1)

Munch, L. (2014). *Administration: Organizational management, approaches and administrative process*. Mexican.

<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administration.-Organizational-management-approaches-and-administrative-process-1ed-Lourdes-Munch.pdf>

Münch, L. (2011). *Leadership and Management, The Leadership of the XXI century*. Mexico: Trillas.

Nonato, C., & Medeiros, A. (2020). *Administrative management in the process of vegetables certification in family agriculture*. *Journal of Agroindustry Systems*, 3(1), 16–28. <https://doi.org/10.18378/2018.V3I1.22>

OCDE (2020). *Panorama de las administraciones públicas América Latina y el Caribe*. OCDE Publishing. <https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>

Orellana, B. J. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Madrid, España: Elsevier Iberoamérica

Pedraza Melo, A. N. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. Lasallista de Investigación. doi:DOI: 10.22507/rli.v15n1a9

Sabogal, C. (2017). *Administrative Management to strengthen the graduate program at the National University of Colombia*. [Master's Thesis, Free University of Colombia] Institutional repository. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11778>

Serkina, Y., & Logvinova, A. (2019). *Administrative management of universities: background and consequences*. *Amazonia Investiga*, 8(22), 673–683. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/818>

Soledispa, X., Pionce, J. and Sierra, M. (2022). *Administrative management, a key factor for the productivity and competitiveness of microenterprises*. *Domain of sciences*. 8(1) 280 – 294. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>

Soria, V. (2002). *Relaciones humanas*. Limusa.

<http://www.eduinnova.es/sep2010/03plastica.pdf>Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper & Brothers.

- Valentín, R. F. (2018). *El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón Pasco - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27151>
- Vásquez K., y Farje, J. (2021). *Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas*. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(3), 60-66. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>
- Velázquez, J. (2021). Effect of administrative management for the development of university competencies in Engineering students Campus Amazcala. *Services for science and education*, 7(12), 1–14. <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ASSRJ/article/view/9539>
- Ventura-León, J., Caycho-Rodríguez, S., Tocto-Muñoz, S., Torres-Maldonado, M., & Curahua-Guillén, K. (2020). Evidencias de validez y fiabilidad de la versión en español del Children's Depression Inventory-Short en población peruana. *Journal of Psychopathology and Clinical Psychology*, 25(2), 11–119. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26641/Evidence\\_of\\_validity\\_and\\_reliability\\_of\\_the\\_Spanish\\_version\\_of\\_the\\_children%27s\\_depression.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26641/Evidence_of_validity_and_reliability_of_the_Spanish_version_of_the_children%27s_depression.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vergara, Y., Guaman, R., & Mogollón, P. (2021). Control interno y su incidencia en la gestión administrativa y financiera en la federación ecuatoriana de operadores y mecánicos de equipo caminero, (estudio de caso fedesomec, 2020). *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(5), 7571–7604. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/866/117>
- Vergaray, J., García, C., Gutierrez, W., León, F., & León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial del santa, Áncash, Perú 2021. *Revista Qualitas* 22(22), 046 - 058. <https://doi.org/10.55867/qual22.04>
- Zuluaga, M., Giraldo, G. (2001). Clima Organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado en: <http://mecicalidad.dafp.gov.co/documentacion/Componente%20Ambiente%20de%20Control/Clima%20Organizacional.pdf>

# **ANEXOS**



**ANEXO N° 01**

**Operacionalización de variables**

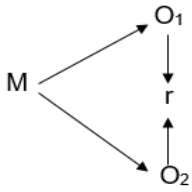
<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>Gestión Administrativa</b>	Sabogal (2017) menciona que la estructuración de la gestión administrativa se clasifica en las dimensiones de planificación, organización, dirección y control que apoya de manera concreta a que la administración sea mucho más funcional. En el caso de la planificación, se enfatiza que es uno de los procedimientos más importantes que se tiene que trabajar, ya que determina la direccionalidad de las acciones a realizarse durante el año o periodo establecido. En cuanto a la organización, el autor refiere que es de importancia que la organización presente estructuras que permita distribuir todos los recursos con la finalidad de alcanzar lo planificado.	Es el proceso de definir metas, desarrollar estrategias para alcanzarlas y ejecutar planes para integrar y sistematizar las actividades a realizar por la organización. Para la evaluación de la variable se aplicó un cuestionario a los colaboradores, a fin de conocer la percepción con respecto a la variable.	Planificación administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Objetivos</li> <li>✓ Estrategias</li> </ul>	Escala Likert 1=Nunca 2= A veces 3=Siempre
			Organización administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estructura organizacional</li> <li>✓ Evaluación y desempeño</li> </ul>	
			Dirección administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Liderazgo</li> <li>✓ Comunicación</li> </ul>	
			Control administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluación</li> <li>✓ Supervisión</li> </ul>	
<b>Clima Organizacional</b>	clima organizacional, es un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras en cuanto a sus productos o servicios ofrecidos, aspecto económico, organigrama, etc., considerando que son relativamente estables en el tiempo y que en cierta medida influyen y determinan el comportamiento de los empleados dentro de la organización. Brunet (2011)	Clima Organizacional, se medirá mediante las dimensiones, satisfacción, motivación, liderazgo y cultura organizacional, en concordancia con los indicadores planteados. Brunet (2011)	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reconocimiento de los empleados</li> <li>✓ Adaptabilidad</li> </ul>	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrollo profesional</li> <li>✓ Condiciones de trabajo</li> </ul>	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Asertividad</li> <li>✓ Manejo de conflictos</li> </ul>	
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajo en equipo</li> <li>✓ Identificación y sentido de permanencia</li> </ul>	

## ANEXO N° 02

### Matriz de consistencia

**Título:** Gestión administrativa y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto – 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel la gestión administrativa en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>O1: Identificar el nivel de la gestión administrativa en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022.</p> <p>O2: Identificar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022.</p> <p>O3: Definir la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Ho: Existe relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: El nivel de la gestión administrativa en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022, es bajo.</p> <p>H2: El nivel del clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022, es bajo.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>Es un estudio básico, debido a que cuenta con un marco teórico, de esta manera su propósito fue aumentar el discernimiento científico, pero sin cotejar los aspectos prácticos.</p> <p>En ese sentido, el tipo de estudio será de enfoque cuantitativo, para Hernández Sampieri (2018) busca narrar, exhibir, y pronosticar las derivaciones fundando sucesos u opiniones sobre lo investigado. Igualmente, maneja una serie de caminos o métodos para dar objeción a las hipótesis trazadas, con el propósito de demostrar las teorías que respalden dichas variables.</p> <p>El diseño que se empleará será un descriptivo no experimental de nivel correlacional, para Hernández (2018), tiene como propósito; puntualizar las propiedades, caracteres y peculiaridades de una variable o fenómeno en un contexto claro.</p> <p>Finalmente, el diseño tiene el siguiente esquema:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2 </pre> </div> <p>En dónde:  M = Muestra  O1= Gestión administrativa  O2= Clima Organizacional  r = Indica la relación entre ambas variables</p>	<p><b>Población</b></p> <p>Estuvo conformada por 152 trabajadores, personal contratados y nombrados de las diferentes áreas y oficinas de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, año 2022.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Una sola parte o fragmento de un todo que representa el estudio para el cual se utilizó la herramienta de evaluación (Ventura-León et al., 2020). Por otro lado, la muestra es considerada un subgrupo o porción de la población, cuya recolección de información fue de forma no probabilística.</p> <p>En ese sentido, la muestra estuvo constituida por 50 trabajadores de las diferentes áreas y oficinas, utilizándose la fórmula para poblaciones finitas.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1279 258 1429 322">Variables</th> <th data-bbox="1429 258 1805 322">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1279 322 1429 577" rowspan="4">Gestión administrativa</td> <td data-bbox="1429 322 1805 386">Planificación administrativa</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1429 386 1805 450">Organización administrativa</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1429 450 1805 513">Dirección administrativa</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1429 513 1805 577">Control administrativo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1279 577 1429 834" rowspan="4">Clima organizacional</td> <td data-bbox="1429 577 1805 641">Satisfacción</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1429 641 1805 705">Motivación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1429 705 1805 769">Liderazgo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1429 769 1805 834">Cultura organizacional</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión administrativa	Planificación administrativa	Organización administrativa	Dirección administrativa	Control administrativo	Clima organizacional	Satisfacción	Motivación	Liderazgo	Cultura organizacional	
Variables	Dimensiones														
Gestión administrativa	Planificación administrativa														
	Organización administrativa														
	Dirección administrativa														
	Control administrativo														
Clima organizacional	Satisfacción														
	Motivación														
	Liderazgo														
	Cultura organizacional														

## ANEXO N° 03

### Cuestionario "Gestión administrativa"

Fecha: .....

#### INSTRUCCIONES:

Estimado/a colaborador/a, la presente ficha de encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el nivel de gestión administrativa, para el desarrollo de una investigación científica. Se guardará total confidencialidad en los resultados, por ello se requiere que marque su respuesta con total responsabilidad y sinceridad.

**ESCALA: 3 = Siempre 2 = A veces 1 = Nunca**

Interrogantes	Escala		
	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>Interrogantes de la dimensión- Planificación administrativa</b>			
1. ¿La entidad incorpora dentro de su gestión valores y principios?			
2. ¿Se establecen las acciones necesarias para cumplir con los objetivos?			
3. ¿Conoce la visión de la institución?			
4. ¿Conoce la misión de la institución?			
5. ¿Se usan correctamente los recursos para lo que fueron adquiridos?			
<b>Interrogantes de la dimensión- Organización administrativa</b>			
6. ¿Se cuenta con un plan de capacitaciones de acuerdo con las necesidades de los colaboradores y de la entidad?			
7. ¿Conoce a cabalidad las funciones que debe desarrollar en su puesto de labores?			
8. ¿Cree que la empresa realiza un proceso adecuado de reclutamiento y selección del personal?			
9. ¿Cree que la empresa realiza un proceso adecuado de reclutamiento y selección del personal?			
10. ¿La estructura organizacional, permite desarrollar eficientemente los objetivos propuestos de la entidad?			
<b>Interrogantes de la dimensión- Dirección administrativa</b>			
11. ¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?			
12. ¿Se aplica un liderazgo eficaz por parte de su jefe inmediato dentro de la entidad?			
13. ¿Se aplica un liderazgo eficaz de parte de las autoridades de la entidad?			
14. ¿Se establecen charlas o reuniones con frecuencia para realizar las coordinaciones de las actividades?			

15. ¿La organización fomenta el trabajo en equipo?			
<b>Interrogantes de la dimensión- Control administrativo</b>			
16. ¿Se han establecido estándares y/o criterios que permitan medir y comparar el desempeño de los servidores y funcionarios de la entidad?			
17. ¿Se desarrollan cronogramas de actividades de control para programar adecuadamente su ejecución?			
18. ¿Cumple adecuadamente con el tiempo de entrega de trabajo según requerimiento			
19. ¿Existe evaluación periódica de su desempeño laboral			
20. ¿Se evalúa la calidad de gestión a través de la opinión de los trabajadores?			

## ANEXO N° 04

### Cuestionario "Clima organizacional"

Fecha: .....

#### INSTRUCCIONES:

Estimado/a colaborador/a, la presente ficha de encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el nivel de clima organizacional, para el desarrollo de una investigación científica. Se guardará total confidencialidad en los resultados, por ello se requiere que marque su respuesta con total responsabilidad y sinceridad.

**ESCALA: 3 = Siempre 2 = A veces 1 = Nunca**

Interrogantes	Escala		
	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>Interrogantes de la dimensión: Satisfacción</b>			
1. ¿Cree usted que los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?			
2. ¿Usted se siente comprometido/a con el éxito de la organización?			
3. ¿Usted se siente parte integrante de esta institución?			
4. ¿Usted trabaja en esta institución más por satisfacción que por necesidad?			
5. ¿Usted ha recibido la preparación necesaria para realizar su trabajo?			
6. ¿Piensa usted, que la organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?			
7. ¿Piensa usted, que la institución le ofrece las oportunidades de ser un/a trabajador/a plenamente satisfecho/a?			
<b>Interrogantes de la dimensión: Motivación</b>			
8. ¿Usted dedica mucho esfuerzo en su trabajo para obtener la aprobación de compañeros y superiores laborales?			
9. ¿Usted se siente motivado cada vez que asiste a su trabajo?			
10. ¿Usted piensa que tiene oportunidades de crecer y aprender en esta institución?			
11. ¿Las condiciones físicas y ambientales de trabajo le parecen agradables?			
<b>Interrogantes de la dimensión: Liderazgo</b>			
12. ¿Usted intenta ser honesto y transparente cuando habla con sus compañeros/as?			
13. ¿Se considera usted una persona minuciosa en su labor de enseñar a sus compañeros/as de formar a otras personas?			
14. ¿Usted intenta ofrecer su apoyo cuando un compañero/a pasa por un momento difícil?			
15. ¿Escucha, respeta y considera las opiniones de los demás antes de opinar/decidir?			
16. ¿Usted delega actividades y tareas; pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas?			
<b>Interrogantes de la dimensión: Cultura organizacional</b>			
17. ¿Usted piensa, que su institución tiene claramente definida la Misión y Visión?			
18. ¿Usted conoce, si es que existe un plan para lograr los objetivos institucionales de la organización?			
19. ¿Usted piensa, que es más importante encontrar al culpable en vez de solucionar el problema?			
20. ¿Usted cree, que su superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución?			

## ANEXO N° 05

### *Índice de confiabilidad*

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, teniendo como muestra a 50 trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas; y del análisis de los 20 ítems de cada instrumento de evaluación se obtuvo como resultado a través de la siguiente fórmula:

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

**Fuente:** George y Mallery (2003).

#### **Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

**Fuente:** SPSS ver 26.

- La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

De acuerdo al resultado obtenido del análisis de confiabilidad, el coeficiente encontrado para el primer instrumento concerniente a gestión administrativo es adecuado, ya que alcanzó un alfa de Cronbach de 0,826 teniendo en cuenta los 20 ítems redactados en la encuesta, lo cual muestra que el índice de confiabilidad del

instrumento es muy bueno y por lo tanto se puede considerar que el instrumento es consistente y no se ve afectado por cambios coherentes; así mismo, para el instrumento de la variable clima organizacional se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,867 trabajando con los 20 ítems del instrumento, resultado que está por encima del corte permisible de 0,7, por tanto se determina que los instrumentos de investigación poseen consistencia interna en sus ítems.

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Gestión administrativa	0,826	20
Clima organizacional	0,867	20

Fuente: SPSS ver 26.



## Anexo N° 06

### Validación de instrumentos

#### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

##### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Nadia Libertad Tejeda Gómez  
 Institución donde labora : MIDIS- Programa Nacional Cuna Más.  
 Especialidad : Programa académico de maestría en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Gestión administrativa**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Peña Adrianzen Milton Omar

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

45

Tarapoto, 12 de noviembre del 2022



Mg. NADIA L. TEJEDA GÓMEZ  
DNI: 45087903

---

Nadia Libertad Tejeda Gómez

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Nadia Libertad Tejeda Gómez  
 Institución donde labora : MIDIS- Programa Nacional Cuna Más.  
 Especialidad : Programa académico de maestría en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Clima organizacional**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Peña Adrianzen Milton Omar

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Clima organizacional</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Clima organizacional</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	



COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Clima organizacional</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 12 de noviembre del 2022



Mg. NADIA L. TEJEDA GÓMEZ  
DNI: 45087903

Nadia Libertad Tejeda Gómez

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Luis Fernando Vera Brossard

Institución donde labora : MIDIS- Programa Nacional Cuna Más.

Especialidad : Programa académico de maestría en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario **Gestión administrativa**

Autor (s) del instrumento (s) : Peña Adrianzen Milton Omar

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión administrativa</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión administrativa</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión administrativa</b>				X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.			X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>45</b>			

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

45

Tarapoto, 12 de noviembre del 2022



**DR. LUIS F. VERA BROSSARD**  
DIRE: 46376787

---

Luis Fernando Vera Brossard

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Luis Fernando Vera Brossard  
 Institución donde labora : MIDIS- Programa Nacional Cuna Más.  
 Especialidad : Programa académico de maestría en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Clima organizacional**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Peña Adrianzen Milton Omar

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Clima organizacional</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Clima organizacional</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	



COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Clima organizacional</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 12 de noviembre del 2022



**DR. LUIS F. VERA BROSSARD**  
DNI: 46376797

Luis Fernando Vera Brossard



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dra. María Elena Cotrina Cabrera  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo  
 Especialidad : Programa académico de maestría en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Gestión administrativa**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Peña Adrianzen Milton Omar

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión administrativa</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión administrativa</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión administrativa</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>46</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

46

Tarapoto, 12 de noviembre del 2022



Dra. María Elena Cotrina Cabrera

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dra. María Elena Cotrina Cabrera

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Programa académico de maestría en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario Clima organizacional

Autor (s) del instrumento (s) : Peña Adrianzen Milton Omar

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Clima organizacional</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Clima organizacional</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Clima organizacional</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>				<b>46</b>		

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**
**46**

Tarapoto, 12 de noviembre del 2022



Dra. María Elena Cotrina Cabrera

## Anexo N° 07

*Tabla de validación de juicios de expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Calificación del cuestionario 1</b>	<b>Calificación del cuestionario 2</b>
Luis Fernando Vera Brossard	Magister	19	18
Nadia Libertad Teja Gómez	Magister	18	18
María Elena Cotrina Cabrera	Doctora	18	18
<b>Promedio de calificativo</b>		<b>18.33</b>	<b>18</b>

**Interpretación:** El promedio obtenido del juicio de expertos fue de: 18.33, lo que significa alta validación

## Anexo N° 08

### Autorización de aplicación del instrumento

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

Yurimaguas, 19 de diciembre del 2022

CARTA N° 002-2022/MOPA

Señor : **Ing. HUGO DEL AGUILA ARAUJO**  
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS

Asunto : **SOLICITO AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS.**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y a la vez manifestarle que, siendo alumno del programa de maestría en gestión pública de la Universidad Privada Cesar Vallejo -Filial Tarapoto, me encuentro realizando la tesis titulada "**Gestión administrativa y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad de Alto Amazonas, Loreto -2022**"; la cual tiene como objetivo general, Determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto -2022.

Por lo expuesto, solicito a su despacho brindarme y/o autorice a quien corresponda, las facilidades para desarrollar la etapa de investigación con la aplicación de instrumentos (encuestas) durante el mes de diciembre del presente año. Dicha encuesta será aplicada a 50 trabajadores de la municipalidad.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,



MILTON OMAR PEÑA ADRIANZEN  
DNI: 41040885



## Anexo N° 09

### Autorización de la organización para publicar los resultados



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

##### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20177662446
<b>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS</b>	
Nombre del Titular o Representante legal:	<b>ING. HUGO ARAUJO DEL AGUILA</b>
Nombres y Apellidos	DNI:
<b>MG. CPC. CARMEN LUZ NAVARRO BARDALEZ</b>	<b>05389086</b>

##### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Proyecto de Investigación	
<b>"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS, LORETO – 2022"</b>	
Nombre del Programa Académico:	
<b>PROGRAMA DE MAESTRIA EN LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, EN LA MENCION DE: GESTIÓN PÚBLICA</b>	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:41040885
<b>MILTON OMAR PEÑA ADRIANZEN</b>	

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Yurimaguas, 19 de diciembre 2022.

Firma:    
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS  
MG. CPC. CARMEN L. NAVARRO BARDALEZ  
GERENTE MUNICIPAL  
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo N° 10

Base de datos estadísticas de “Gestión administrativa”

VI GESTIÓN ADMINISTRATIVA																														
POBLACION	DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN ADMINISTRATIVA					TOTAL DIMENSION	CATEGORIA D1	DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA					TOTAL DIMENSION	CATEGORIA D2	DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA					TOTAL DIMENSION	CATEGORIA D3	DIMENSIÓN 4 CONTROL ADMINISTRATIVO					TOTAL DIMENSION	CATEGORIA D4	TOTAL DE LA VI	CATEGORIA VI
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5			ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10			ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15			ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20				
P1	2	1	2	1	2	8	BAJO	1	1	2	1	1	6	BAJO	1	2	2	1	2	8	BAJO	3	3	3	2	1	12	REGULAR	34	REGULAR
P2	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	3	2	3	2	12	REGULAR	3	2	2	3	3	13	ALTO	52	ALTO
P3	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	3	2	3	13	ALTO	2	3	2	2	3	12	REGULAR	49	ALTO
P4	2	3	3	3	3	14	ALTO	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	3	3	3	13	ALTO	3	2	2	2	2	11	REGULAR	48	ALTO
P5	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	2	2	13	ALTO	2	3	3	2	2	12	REGULAR	50	ALTO
P6	3	3	2	2	3	13	ALTO	2	2	2	2	2	10	REGULAR	1	2	2	1	2	8	BAJO	2	2	2	2	1	9	REGULAR	40	REGULAR
P7	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	3	3	3	3	15	ALTO	2	3	2	3	3	13	ALTO	3	3	3	3	2	14	ALTO	53	ALTO
P8	1	1	2	1	1	6	BAJO	1	1	2	1	1	6	BAJO	2	3	2	3	2	12	REGULAR	3	2	2	3	3	13	ALTO	37	REGULAR
P9	2	3	2	2	3	12	REGULAR	3	2	3	3	3	14	ALTO	2	2	3	3	2	11	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	49	ALTO
P10	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	2	3	3	3	3	14	ALTO	3	3	3	2	3	14	ALTO	58	ALTO
P11	3	3	2	2	3	13	ALTO	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	43	REGULAR
P12	3	3	3	3	3	15	ALTO	2	2	3	2	2	11	REGULAR	3	3	2	3	2	13	ALTO	3	3	2	3	2	13	ALTO	52	ALTO
P13	2	2	2	3	2	11	REGULAR	2	2	2	3	3	12	REGULAR	1	2	2	1	2	8	BAJO	3	2	3	2	1	11	REGULAR	42	REGULAR
P14	3	2	3	3	2	13	ALTO	1	1	2	1	1	6	BAJO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	3	3	3	2	14	ALTO	45	REGULAR
P15	1	1	2	1	1	6	BAJO	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	3	3	12	REGULAR	41	REGULAR
P16	3	2	2	2	2	11	ALTO	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	3	2	2	3	12	REGULAR	2	2	2	3	2	11	REGULAR	44	REGULAR
P17	3	3	3	2	3	14	ALTO	2	2	3	3	3	13	ALTO	2	2	3	2	3	12	REGULAR	2	3	3	3	3	14	ALTO	53	ALTO
P18	3	2	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	2	2	13	ALTO	1	2	2	1	2	8	BAJO	2	3	2	2	1	10	REGULAR	42	REGULAR
P19	2	2	2	2	2	10	REGULAR	1	1	2	1	1	6	BAJO	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	39	REGULAR
P20	2	2	2	3	2	11	REGULAR	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	3	2	3	2	3	13	ALTO	47	REGULAR
P21	3	3	2	2	3	13	ALTO	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	3	2	3	2	12	REGULAR	2	2	2	3	3	12	REGULAR	47	REGULAR
P22	2	3	2	3	3	13	ALTO	2	3	2	3	3	13	ALTO	3	2	3	3	2	13	ALTO	3	2	3	3	3	14	ALTO	53	ALTO
P23	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	3	3	3	3	15	ALTO	56	ALTO
P24	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	43	REGULAR
P25	3	3	2	3	3	14	ALTO	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	3	3	3	3	14	ALTO	3	2	2	3	2	12	REGULAR	51	ALTO
P26	1	1	2	1	1	6	BAJO	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	3	2	3	2	12	REGULAR	2	2	2	3	3	12	REGULAR	41	REGULAR
P27	3	3	2	3	3	14	ALTO	2	3	3	3	3	14	ALTO	3	3	2	2	2	12	REGULAR	3	3	3	2	3	14	ALTO	54	ALTO
P28	3	3	2	3	3	14	ALTO	2	3	2	3	3	13	ALTO	2	3	2	3	3	13	ALTO	3	2	3	3	3	14	ALTO	54	ALTO
P29	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	46	REGULAR
P30	2	2	2	2	2	10	REGULAR	1	1	2	1	1	6	BAJO	1	2	2	1	2	8	BAJO	2	2	2	2	1	9	REGULAR	33	REGULAR
P31	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	2	2	2	3	12	REGULAR	2	3	3	3	2	13	ALTO	52	ALTO
P32	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	3	3	3	3	15	ALTO	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	3	3	3	3	14	ALTO	50	ALTO
P33	1	1	2	1	1	6	BAJO	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	2	2	3	13	ALTO	3	2	2	3	3	13	ALTO	43	REGULAR
P34	3	3	3	2	3	14	ALTO	3	2	3	3	3	14	ALTO	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	3	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
P35	2	2	3	2	2	11	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	1	2	2	1	2	8	BAJO	2	2	2	2	1	9	REGULAR	39	REGULAR
P36	3	3	2	3	3	14	ALTO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	2	2	3	3	3	13	ALTO	3	2	3	3	3	14	ALTO	53	MEDIO
P37	2	2	2	3	2	11	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	3	3	3	2	2	13	ALTO	3	3	2	3	2	13	ALTO	49	REGULAR
P38	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	2	3	3	12	REGULAR	43	REGULAR
P39	1	1	2	1	1	6	BAJO	3	3	3	2	2	13	ALTO	2	2	3	3	3	13	ALTO	3	3	2	3	3	14	ALTO	46	REGULAR
P40	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	1	2	2	1	2	8	BAJO	2	3	2	2	1	10	REGULAR	42	REGULAR
P41	3	2	3	2	2	12	REGULAR	2	2	3	3	3	13	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	2	3	3	3	2	13	ALTO	53	ALTO
P42	2	3	3	3	3	14	ALTO	2	3	3	3	3	14	ALTO	2	2	3	3	3	13	ALTO	3	3	3	2	2	13	ALTO	54	ALTO
P43	3	3	2	2	3	13	ALTO	3	3	2	3	3	14	ALTO	2	3	2	3	2	12	REGULAR	2	2	3	3	3	13	ALTO	52	ALTO
P44	2	2	3	3	2	12	REGULAR	1	1	2	1	1	6	BAJO	3	3	3	3	2	14	ALTO	3	2	3	3	3	14	ALTO	46	REGULAR
P45	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	45	REGULAR
P46	3	3	2	3	3	14	ALTO	3	3	3	2	2	13	ALTO	1	2	2	1	2	8	BAJO	3	3	2	2	1	11	REGULAR	46	REGULAR
P47	1	1	2	1	1	6	BAJO	3	3	2	3	3	14	ALTO	3	3	3	2	2	13	ALTO	2	2	3	3	2	12	REGULAR	45	REGULAR
P48	2	2	3	3	2	12	REGULAR	3	3	3	3	3	15	ALTO	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	3	2	14	ALTO	52	ALTO
P49	3	3	2	3	3	14	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	59	ALTO
P50	2	3	2	3	3	13	ALTO	1	1	2	1	1	6	BAJO	1	2	2	1	2	8	BAJO	3	2	3	2	1	11	REGULAR	38	REGULAR



## Base de datos estadísticos de “Clima organizacional”

V2 CALIMA ORGANIZACIONAL																														
POBLACION	DIMENSION 1 SATISFACCION							TOTAL DIMENSION	CATEGORIA D1	DIMENSION 2 MOTIVACION				TOTAL DIMENSION	CATEGORIA D2	DIMENSION 3 LIDERAZGO					TOTAL DIMENSION	CATEGORIA D3	DIMENSION 4 CULTURA ORGANIZACIONAL				TOTAL DIMENSION	CATEGORIA D3	TOTAL DE LA V2	CATEGORIA DE LA V2
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7			ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11			ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16			ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20				
	P1	1	3	3	3	2	2			3	17	ALTO	1			2	3	2	8	REGULAR			2	2	2	1				
P2	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	12	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	12	ALTO	60	ALTO
P3	3	2	3	2	3	2	2	17	ALTO	3	2	3	2	10	ALTO	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	3	2	10	ALTO	49	ALTO
P4	2	3	2	3	2	2	3	17	ALTO	3	2	3	2	10	ALTO	2	3	3	3	3	14	ALTO	3	2	3	3	11	ALTO	52	ALTO
P5	3	2	2	2	2	2	2	15	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR	41	REGULAR
P6	3	3	2	3	3	3	3	20	ALTO	1	2	3	2	8	REGULAR	2	2	3	3	3	13	ALTO	1	2	3	3	9	REGULAR	50	ALTO
P7	1	3	3	3	2	2	3	17	ALTO	2	2	2	3	9	REGULAR	2	3	3	3	3	14	ALTO	2	2	3	3	10	ALTO	50	ALTO
P8	3	2	3	2	3	2	2	17	ALTO	2	2	3	2	9	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR	45	REGULAR
P9	3	2	2	2	3	3	3	18	ALTO	3	2	2	3	10	ALTO	2	2	2	1	3	10	REGULAR	3	2	2	1	8	REGULAR	46	REGULAR
P10	2	3	2	3	2	2	2	16	REGULAR	3	3	3	3	12	ALTO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	3	2	3	11	ALTO	51	ALTO
P11	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	1	2	3	2	8	REGULAR	2	2	3	3	3	13	ALTO	1	2	3	3	9	REGULAR	51	ALTO
P12	1	3	3	3	3	2	3	17	ALTO	2	2	3	2	9	REGULAR	3	2	3	3	3	14	ALTO	2	2	3	3	10	ALTO	50	ALTO
P13	3	2	2	3	2	2	3	18	ALTO	3	3	3	2	11	ALTO	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	2	2	10	ALTO	50	ALTO
P14	3	2	3	2	2	2	2	16	REGULAR	2	2	2	3	9	REGULAR	2	3	3	3	3	14	ALTO	2	2	3	3	10	ALTO	49	ALTO
P15	2	3	2	3	2	2	2	16	REGULAR	2	2	2	3	9	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	2	2	1	7	BAJO	41	REGULAR
P16	3	2	2	2	2	2	2	15	REGULAR	1	2	3	2	8	REGULAR	2	2	3	3	3	13	ALTO	1	2	3	3	9	REGULAR	45	REGULAR
P17	3	3	2	3	3	3	3	20	ALTO	2	2	2	3	9	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR	48	ALTO
P18	3	2	3	3	3	2	2	18	ALTO	3	3	3	2	11	ALTO	3	3	3	2	2	13	ALTO	3	3	3	2	11	ALTO	53	ALTO
P19	2	3	2	3	2	2	3	17	ALTO	3	2	3	2	10	ALTO	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	2	2	9	REGULAR	46	REGULAR
P20	3	2	2	2	2	2	2	15	REGULAR	3	2	3	3	11	ALTO	2	2	3	3	3	13	ALTO	3	2	3	3	11	ALTO	50	ALTO
P21	1	3	3	3	3	2	3	17	ALTO	2	2	3	3	10	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	2	2	3	3	10	ALTO	52	ALTO
P22	3	3	3	2	3	3	3	20	ALTO	3	3	3	3	12	ALTO	2	2	3	3	3	13	ALTO	3	3	3	3	12	ALTO	57	ALTO
P23	3	2	2	2	2	2	2	15	REGULAR	1	2	3	2	8	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	1	2	3	2	8	REGULAR	43	REGULAR
P24	2	3	2	3	2	2	2	16	REGULAR	2	2	2	3	9	REGULAR	2	2	2	1	3	10	REGULAR	2	2	2	1	7	BAJO	42	REGULAR
P25	3	3	2	2	3	2	2	17	ALTO	3	3	3	2	11	ALTO	3	3	2	2	2	12	REGULAR	3	3	2	2	10	ALTO	50	ALTO
P26	3	3	3	3	2	2	2	18	ALTO	2	2	2	2	8	REGULAR	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	2	3	2	9	REGULAR	46	REGULAR
P27	2	2	2	2	3	2	2	15	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR	3	3	3	2	2	13	ALTO	2	2	3	2	9	REGULAR	45	REGULAR
P28	1	3	3	3	2	2	3	17	ALTO	3	2	3	2	10	ALTO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	2	2	3	10	ALTO	49	ALTO
P29	2	2	2	2	2	2	2	14	REGULAR	3	3	3	2	11	ALTO	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	2	2	10	ALTO	46	REGULAR
P30	3	3	3	3	3	2	2	19	ALTO	3	3	3	3	12	ALTO	2	3	3	2	2	12	REGULAR	3	3	3	2	11	ALTO	54	ALTO
P31	3	2	3	3	3	2	2	18	ALTO	3	3	3	3	12	ALTO	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	3	2	2	10	ALTO	50	ALTO
P32	2	3	2	3	2	2	2	16	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR	42	REGULAR
P33	3	2	2	2	2	3	3	17	ALTO	2	2	2	3	9	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR	45	REGULAR
P34	3	2	2	3	3	3	3	19	ALTO	3	2	3	2	10	ALTO	2	2	2	1	3	10	REGULAR	3	2	2	1	8	REGULAR	47	REGULAR
P35	1	3	3	3	2	2	3	17	ALTO	1	2	3	2	8	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	1	2	2	2	7	BAJO	42	REGULAR
P36	2	2	3	3	2	2	2	16	REGULAR	2	2	3	3	10	ALTO	3	2	2	3	3	13	ALTO	2	2	2	3	9	REGULAR	48	ALTO
P37	3	2	3	3	3	3	3	20	ALTO	3	3	2	2	10	ALTO	2	2	3	3	3	13	ALTO	3	3	3	3	12	ALTO	55	ALTO
P38	1	3	3	3	2	2	2	16	REGULAR	3	2	3	2	10	ALTO	2	2	3	3	3	13	ALTO	3	2	3	3	11	ALTO	50	ALTO
P39	3	3	3	3	2	3	3	20	ALTO	3	3	3	3	12	ALTO	2	2	2	1	3	10	REGULAR	3	3	2	1	9	REGULAR	51	ALTO
P40	3	3	2	3	2	3	3	19	ALTO	3	3	3	2	11	ALTO	2	3	2	3	3	13	ALTO	3	3	2	3	11	ALTO	54	ALTO
P41	3	2	2	2	2	2	2	15	REGULAR	3	3	3	3	12	ALTO	3	3	2	2	2	12	REGULAR	3	3	2	2	10	ALTO	49	ALTO
P42	2	3	2	3	3	3	3	19	ALTO	3	3	3	2	11	ALTO	3	2	2	2	2	11	REGULAR	3	3	2	2	10	ALTO	51	ALTO
P43	1	3	3	3	2	2	3	17	ALTO	1	2	3	2	8	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	1	2	3	2	8	REGULAR	45	REGULAR
P44	3	2	2	3	3	3	3	19	ALTO	2	3	2	3	10	ALTO	3	2	3	3	3	14	ALTO	2	3	3	3	11	ALTO	54	ALTO
P45	2	3	2	3	2	2	2	16	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR	43	REGULAR
P46	2	2	3	2	3	2	2	16	REGULAR	2	3	3	3	11	ALTO	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	3	2	1	8	REGULAR	44	REGULAR
P47	2	3	3	3	2	2	2	17	ALTO	2	2	3	3	10	ALTO	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR	47	REGULAR
P48	1	3	3	3	2	2	2	16	REGULAR	3	2	3	2	10	ALTO	3	2	2	2	2	11	REGULAR	3	2	2	2	9	REGULAR	46	REGULAR
P49	3	3	2	2	3	3	3	19	ALTO	2	2	2	3	9	REGULAR	3	3	3	3	3	15	ALTO	2	2	3	3	10	ALTO	53	ALTO
P50	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	1	2	3	2	8	REGULAR	3	3	3	3	3	15	ALTO	1	2	3	3	9	REGULAR	53	ALTO



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Loreto – 2022", cuyo autor es PEÑA ADRIANZEN MILTON OMAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 27 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 00974279 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 06-01-2023 22:26:16

Código documento Trilce: TRI - 0502614