



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y su relación en la gestión  
administrativa de la municipalidad distrital de Cusca,  
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Sotelo Herrera, Deysi ([orcid.org/0000-0002-1033-2549](https://orcid.org/0000-0002-1033-2549))

**ASESOR:**

Dr. Chávez Vera, Kerwin José ([orcid.org/0000-0003-2842-2099](https://orcid.org/0000-0003-2842-2099))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2022

## Dedicatoria

A Dios el todo poderoso, que es el dueño de mi vida, a mis queridos padres Jesús y Carmen, Quienes son mi gran inspiración apoyo y fortaleza para cumplir mis metas.

Deysi Sotelo Herrera

## **Agradecimiento**

A Dios por ser mi guía, por darme salud, fortaleza, su amor infinito y la oportunidad de cumplir esta nueva etapa de mi vida personal y profesional.

A la Universidad César Vallejo a mi docente y asesor Dr. Kerwin Chávez Vera por la asesoría brindada y los conocimientos brindados con mucha paciencia y colaboración.

A mis padres Jesús y Carmen, a mi hermana Medali, quienes me acompañaron en mi formación académica.

A la Municipalidad Distrital de Cusca por abrirme las puertas y brindarme apoyo para poder realizar mi trabajo de investigación.

Deysi Sotelo Herrera

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de Investigación .....	13
3.2. Variables y Operacionalización .....	13
3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de Análisis. ....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos. ....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS... ..	45

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Clima organizacional asociado a la gestión administrativa...</i>	18
<b>Tabla 2</b>	<i>Prueba de normalidad .....</i>	19
<b>Tabla 3</b>	<i>Nivel de clima organizacional .....</i>	20
<b>Tabla 4</b>	<i>Nivel de gestión administrativa .....</i>	21
<b>Tabla 5</b>	<i>Liderazgo del clima organizacional.....</i>	22
<b>Tabla 6</b>	<i>Nivel de liderazgo .....</i>	23
<b>Tabla 7</b>	<i>Trabajo en equipo del clima organizacional.....</i>	24
<b>Tabla 8</b>	<i>Nivel de trabajo en equipo .....</i>	25
<b>Tabla 9</b>	<i>Compensación del clima organizacional.....</i>	26
<b>Tabla 10</b>	<i>Nivel de compensación.....</i>	27
<b>Tabla 11</b>	<i>Motivación del clima organizacional .....</i>	28
<b>Tabla 12</b>	<i>Nivel de motivación.....</i>	29

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b>	<i>Nivel de Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Cusca.....</i>	21
<b>Figura 2</b>	<i>Nivel de gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Cusca.....</i>	22
<b>Figura 3</b>	<i>Nivel de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Cusca.....</i>	24
<b>Figura 4</b>	<i>Nivel de Trabajo en equipo en la municipalidad Distrital de Cusca.....</i>	26
<b>Figura 5</b>	<i>Nivel de compensación en la Municipalidad Distrital de Cusca. .....</i>	28
<b>Figura 6</b>	<i>Nivel de motivación en la Municipalidad Distrital de Cusca. .</i>	30

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022, el tipo de investigación fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo correlacional. La población y la muestra estuvo conformada por 20 colaboradores de la municipalidad. La recolección de datos se realizó con la técnica de la encuesta y con el instrumento del cuestionario contando este con 20 ítems para la variable Clima organizacional y 16 ítems para la variable gestión administrativa, tuvo la validez por parte de un grupo de juicio de expertos y tuvo una confiabilidad alta en lo que resulto un 0.787 para la primera variable y 0.905 para la segunda variable. La demostración de hipótesis se realizó con el estadístico Chi Cuadrado, obteniéndose como resultado final una relación positiva entre las variables de estudios, presentándose el valor calculado del estadístico Chi-cuadrado mayor que el valor teórico ( $X^2 = 12.593 > X^2_t = 5.9915$ ), ello implica rechazar la hipótesis nula, conllevando a establecer con un nivel de confianza del 95%, que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa.

**Palabras clave:** Clima, organización, gestión administrativa.

### **Abstract**

The present investigation, the general objective was to determine the relationship between the organizational climate and the administrative management of the District Municipality of Cusca, 2022, the type of research was applied with a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design, correlational descriptive level. The population and the sample consisted of 20 employees of the municipality. The data collection was carried out with the survey technique and with the questionnaire instrument, which had 20 items for the organizational climate variable and 16 items for the administrative management variable, it was valid by a group of expert judgment and it had a high reliability, resulting in 0.787 for the first variable and 0.905 for the second variable. The hypothesis demonstration was carried out with the Chi Square statistic, obtaining as a final result a positive relationship between the study variables, presenting the calculated value of the Chi-square statistic greater than the theoretical value ( $X^2 = 12.593 > X^2_t = 5.9915$ ), this implies rejecting the null hypothesis, leading to establish with a confidence level of 95%, that there is a significant relationship between the organizational climate and administrative management.

**Keywords:** Climate, Organization, Administrative Management.



## I. INTRODUCCIÓN

Cada vez es más relevante contar con un buen clima organizacional para que una institución pueda mantenerse constante, el hecho de que los colaboradores de un establecimiento se sientan importantes lleva a que se encuentren motivados para realizar sus actividades eficientemente, por largo tiempo las organizaciones han realizado diferentes indagaciones para comprobar el clima laboral pero no han resaltado en medirla según la percepción motivacional de cada trabajador, por lo que se debe considerar cada opinión siendo este un punto de vista imprescindible ya que de los resultados encontrados depende el nivel de entrega que la organización acoge para con el talento humano (Huamán, 2020).

A nivel internacional Moreno y Pérez, (2018), determinaron que las organizaciones colombianas se encuentran estructuradas por individuos, cada uno de ellos con distinciones ya sea por la conducta, cualidades, creencias y actitudes tanto que inducen a una interacción de relaciones laborales positivas o negativas. Por ello las instituciones buscan mantener un excelente clima laboral donde existan apropiadas relaciones interpersonales, buenos lazos de amistad, trabajo en equipo y convenientes canales de comunicación para que los trabajadores se sientan motivados y sientan que trabajan en una relativa estabilidad laboral.

Chuctaya (2019), señala a nivel nacional que las empresas peruanas definen al clima organizacional según el punto de vista que se encuentran en los integrantes de una entidad, respecto al ambiente físico, la comunicación, la ayuda mutua que se comparten en ella y las diferentes medidas formales que sobresalen en dicha organización, se considera que un desfavorable clima laboral trasciende a conflictos entre los trabajadores lo cual se da a consecuencia de un inadecuado proceso de selección de personal la que da paso a una inapropiada asignación de puestos, por ende, una desorganización les conlleva a incumplir responsabilidades y no permite alcanzar los objetivos organizacionales.

A nivel local la municipalidad distrital de Cusca, una institución pública autónoma que fue creada el 9 de mayo de 1923 con la finalidad de velar por el bienestar y desarrollo de siete (7) comunidades: Cusca, Yantacon, Huarirca, Hualcallanca, Urcon, Tarica y Huichanga. Sabiendo que la entidad; a través de su alcalde, concejo municipal y el equipo de trabajadores tienen la responsabilidad en realizar

proyectos en las distintas áreas de la jurisdicción, tales como, ganadería, agricultura, salud, educación y otros inherentes a las necesidades del distrito.

La municipalidad presenta carencias con respecto a la falta de dinamismo y motivación de parte de los jefes hacia los colaboradores, lo cual es importante para lograr un armonioso trabajo en equipo y por ende cumplir sus actividades eficientemente. Del mismo modo cabe indicar que para realizar la adecuada ejecución presupuestal en los proyectos es trascendental contar con los profesionales adecuados, lo que no sucede en dicha entidad, ya que hoy en día el personal contratado en la municipalidad no es a través de convocatorias más por el contrario es por favores políticos, y como consecuencia de ello se comprende la presencia de personal no capacitado en algunas áreas de la institución, ello conlleva a una deficiente gestión administrativa. Por lo expuesto anteriormente se ha planteado como problema general: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cusca, 2022?; y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación del liderazgo con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cusca, 2022?; ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cusca, 2022?; ¿De qué manera se relaciona la compensación del personal con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cusca, 2022? ; ¿De qué manera se relaciona la motivación con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cusca, 2022?.

Como justificación teórica al hablar de clima organizacional lo cual se refiere a todos los comportamientos y procesos con los cuales se armoniza y supera las barreras de ausencia de compañerismo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cusca, la presente investigación pretende contribuir teóricamente y elocuentemente en la gestión y se puedan trazar factores de cambios para llevar a una alta productividad de actividades laborales, confianza, buena actitud y eficacia en los objetivos organizacionales.

La justificación práctica permitirá eficiencia en las relaciones laborales de los colaboradores, de tal modo, que puedan disfrutar en lo que hacen y por ende encontrarse satisfecho por su el cumplimiento de sus labores que se está realizando la municipalidad distrital de Cusca, como también en la práctica al mejorar la

atención al público, donde pueden demostrar liderazgo, habilidades y preocupación por el servicio al ciudadano. Como justificación metodológica el presente estudio permitió validar el instrumento para la recolección de datos de las variables clima organizacional y gestión administrativa y se aplicó a los trabajadores de la municipalidad de Cusca y posteriormente darles a conocer los resultados concernientes.

El estudio tiene como objetivo general, Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022 y los objetivos específicos: Identificar la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022 ;describir la relación del trabajo en equipo y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022; analizar la relación entre la compensación y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022; describir la relación de la motivación y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022.

Como hipótesis general existe una significativa relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022. Y como hipótesis específicas H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca,2022; H2: Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca,2022; H3: Existe una relación significativa entre la compensación y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022;H4: Existe una relación significativa entre la motivación y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

El clima organizacional respecta a agrupación de sistemas socioculturales tales como valores, principios y hábitos impregnados en la personalidad de cada colaborador perteneciente a una institución, por otra parte, la gestión administrativa se fundamenta en la eficacia, logros organizacionales óptimos y competitividad en la conducta de los colaboradores. En relación a las indagaciones internacionales se citan a continuación: Ibáñez y Villegas (2021), en su trabajo de investigación titulado: Clima laboral y satisfacción laboral en dos establecimientos educativos en México, el objetivo del estudio se basó en analizar la relación de las variables antes indicadas, el diseño que se consideró fue de tipo correlacional - transversal no experimental, de muestra no probabilística de modo que se incluyó a todo el personal que venía laborando mínimamente 2 años, la herramienta de recaudación de información fue el cuestionario, el cual dio resultados donde los trabajadores percibían buen clima laboral y tienen satisfacción laboral, y otra parte de ellos opinaron que no se encontraban contentos por su lugar de trabajo ni mucho menos con los beneficios que obtienen de la institución.

Adigüzel y Okçu (2021), en su investigación nombrada: La relación entre el clima organizacional percibido y el nivel de creatividad organizacional en docentes de Turquía. Su objetivo se basó en comprobar la relación existente de las variables antes mencionadas, la investigación realizada fue de tipo cualitativo. La muestra estuvo formada por 756 profesionales trabajando en 24 escuelas secundarias seleccionadas a través del método de muestreo por conglomerados, en resultados de la investigación se encontraron que los comportamientos de apoyo del director y los comportamientos de los maestros son positivos y moderados en los términos de niveles de clima laboral y creatividad, se determinó que sí se encontró relación activa entre el clima y la creatividad organizacional. La investigación de Montes y Pulla (2019) titulada; gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las Pymes en Ecuador. El cual tuvo como propósito conocer los niveles de rendimiento y contribuir con la optimización de recursos. Este estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, no tuvo muestra, la recopilación de información se dio mediante el diseño del cuestionario, se realizó a través de una entrevista al gerente, los resultados fueron que en la organización no existe el direccionamiento estratégico que determine los valores, visión y misión, porque se considera

irrelevante y no influyente en los trabajadores, tanto que no se han preocupado por capacitaciones al personal y su productividad ha sido medida únicamente por los clientes, el lugar de trabajo no mantiene motivados a los empleados ya que existe desorden y falta de espacios para poder realizar sus labores adecuadamente por otra parte han experimentado enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo , por tanto se ve la necesidad de trabajar con gente que conozca el horizonte estratégico de la institución, optimizar el clima laboral para de esa manera formar una adecuada gestión administrativa.

Berberoglu (2018), en su investigación denominada: Impacto del clima organizacional en compromiso institucional y percepción desempeño organizacional en hospitales públicos de Chipre. Donde su objetivo principal fue analizar las impresiones de los trabajadores sobre el clima laboral y medir el impacto posible en el compromiso y percepción organizacional. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, se usó como instrumento el cuestionario, la muestra de estudio se constituyó por 975 trabajadores de atención médica que laboran a tiempo completo en cuatro hospitales. Como resultados se encontraron que el clima organizacional está elocuentemente correlacionado con el compromiso y desempeño laboral observado, las averiguaciones propusieron que el clima organizacional es un componente trascendental, lo que conduce a resultados positivos.

Al Shobaki et al., (2018), en su tesis nombrada; El nivel de clima organizacional que prevalece en Universidades de Palestina desde la Perspectiva del Personal Administrativo. Indican que su investigación tuvo el propósito de averiguar los componentes de la corriente predominante clima laboral en una institución universitaria de palestina, los investigadores utilizaron el método descriptivo analítico, el recojo de información fue a través del instrumento del cuestionario distribuido aleatoriamente entre los administrativos, la indagación se realizó sobre una muestra compuesta por 280 colaboradores. En el estudio se encontró que existía un alto grado de clima organizacional según las referencias de los colaboradores administrativos, los resultados mostraron que existe una alta disponibilidad para todas las áreas del clima organizacional, existencia de altos

grados de comunicación, liderazgo y que no hay discrepancias en la percepción de del recurso humano hacia el clima organizacional.

A nivel nacional, Vergaray et al., (2021), en su investigación titulada; Gestión administrativa & clima organizacional, en la municipalidad provincial del Santa, Áncash, Perú. El objetivo fue establecer la relación de las variables antes mencionadas, en esta indagación se empleó el tipo de estudio descriptiva correlacional, no experimental de corte transversal simple, se consideró 96 trabajadores como muestra, las técnicas que se usaron fueron el análisis documental y la encuesta, se usó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, se consiguió resultados donde un 40% de los empleados dieron a conocer que existe una regular función administrativa, y el 15% opinó que existe un excelente desempeño laboral y excelente adaptabilidad y flexibilidad. Considerándose que la institución guarda una relación existente claramente proporcional de la gestión administrativa y el clima laboral de tal forma cuando la gestión administrativa se incrementa también sucede con el clima laboral, lo cual permitirá al logro de los objetivos planteados.

Almonacid (2019), desarrolló la investigación titulada: Influencia de las estrategias de comunicación interna en el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Huancavelica. Su objetivo general fue comprobar el desacuerdo de percepción del clima laboral después de desarrollar estrategias de comunicación interna en los personales de la municipalidad, el diseño del estudio que se aplicó fue de corte mixto cuantitativo – cualitativo, se estableció la muestra de tipo probabilístico conformada de 189 colaboradores. Los instrumentos que usaron fueron mediante instrumentos y técnicas para la recopilación de información fueron de Litwing y Stringer. Se encontraron resultados de transformaciones significantes en el conocimiento del clima organizacional que poseen los colaboradores posteriormente al empleo de las estrategias de comunicación, por otra parte, se hallaron que las variantes sociodemográficas suelen ser necesarias de dirigir para comprender la relación del personal y la implementación de estrategias pertinentes a la comunicación.

Livias (2019), realizó una investigación nombrada: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Acochaca-

Ancash, el objetivo principal fue encontrar el nivel de relación entre el clima laboral y rendimiento de los colaboradores. El diseño del estudio fue cuantitativo - No experimental transversal, la muestra se tomó en consideración a toda la población un número de 25 personas, se aplicó el cuestionario como instrumento, los resultados encontrados establecen que si el clima organizacional cambia de cualquier forma también ocurrirá significativamente en el desempeño de manera directa. Puesto que depende del buen ambiente organizacional para contar con el cumplimiento de metas.

Valentin (2018), en su estudio titulado; El clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huachón Pasco – 2018, en la que su objetivo principal fue hallar la relación de las variables de estudio antes mencionadas, el diseño que se usó en la investigación fue descriptivo-correlacional, la muestra se constituyó por 50 trabajadores de la municipalidad, los datos se recolectaron a través de la encuesta se alcanzaron resultados de que el 36% de los trabajadores, opinaron que el clima laboral es altamente significativo, correspondiente a la gestión administrativa y el 42% opinaron que el nivel de desempeño se percibe en nivel alto regular. Se llegó a una conclusión que hay una existencia de relación positiva entre el clima laboral y la gestión administrativa.

Peña (2018), en su investigación nombrada: Gestión administrativa y calidad del servicio del usuario en la Municipalidad Distrital de San Marcos, Huari, Ancash. Menciona que la finalidad en su indagación fue establecer la relación entre las variables mencionadas en el título del estudio, el estudio se utilizó un método deductivo hipotético, la muestra estuvo constituida por 328 colaboradores, mediante dos instrumentos se hizo uso de la técnica de recojo de información, uno para cada variable de estudio. Según los datos procesados llegaron al resultado de una significativa relación existente de la gestión administrativa y de la calidad del servicio, se encontró que la integración de la gestión administrativa poseyó una correspondencia positiva alta con la calidad de servicio.

Antes habiendo expuesto los antecedentes, es esencial presentar las bases teóricas, donde se mostrarán teorías vinculadas a las variables de la investigación siendo estas, variable clima organizacional y variable gestión administrativa.

Dong et al., (2021), El clima organizacional se define como un constructo que consta de múltiples características que alcanzan incidir en la actitud de los colaboradores de una institución. Un clima organizacional efectivo trasciende principalmente la motivación de los empleados para mejorar el cumplimiento de los objetivos de la organización. Consideran Parra et al., (2018) que un buen clima organizacional, da la permanencia amplia para que los trabajadores fortifiquen acciones que abran paso al progreso integral de un establecimiento, por ello tomar en cuenta elementos que definan el clima organizacional facilita conocer el ambiente, proporciona establecer recomendaciones para mejorar, en caso de descubrirse en circunstancias no óptimas para el buen desempeño de los colaboradores o por el contrario fortalecer aún más un buen clima laboral ya existente.

Brunet (1987) investigó sobre los principales efectos asociados al clima organizacional, lo cual consideró que la personalidad de las entidades, lo cuales pueden sufrir cambios en su estructura, tamaño de organización, comunicación, liderazgo y otros; para el clima laboral suele ser una determinante esencial la forma en que un colaborador reconoce su labor, productividad, su rendimiento y satisfacción. Por lo tanto, el ambiente de trabajo es un aspecto importante en el clima organizacional de una institución porque esta puede afectar como también hacer que el equipo de personas se sienta a gusto y con energía; desde luego se encuentren dispuestos a dar más de sí mismos en sus labores diarios, los aspectos que contribuyen son las características situacionales, procedimientos institucionales en relación con los pensamientos y sentimientos dan resultado a las percepciones positivas a los trabajadores frente al clima laboral. De manera consecuente, se describirán las dimensiones relacionadas a la variable clima organizacional, por tanto:

El liderazgo, hoy en día cumple un papel muy importante en cualquier organización ya que constituyen pilares esenciales para el desarrollo eficaz de las actividades, capaces de generar un gran valor en todos los ámbitos, se debe considerar que el líder debe ser el que guía con los pilares de ética, virtudes, valores, equidad, esto fortalecerá al desempeño laboral (Coronado y Pozo, 2018). Por otra parte, el liderazgo es el proceso de influir, orientar y guiar al talento humano como también



dirigir la conducta de las personas con la intención de conseguir las metas propuestas, (Chiavenato, 2018). De tal modo el liderazgo es un aspecto clave ya que define la manera como se influye sobre los colaboradores de una organización, sobre todo en la actualidad, donde la mayoría de los trabajadores quieren su crecimiento tanto profesional como personal. El trabajo en equipo, es la técnica que incentiva la responsabilidad y contribución grupal de modo que los individuos sientan compromiso en la organización actuando de manera prudente en sus actividades laborales. Por otra parte, es la capacidad de disponibilidad y cambio, para compartir recursos y así proteger habilidades singulares y pensar en el largo plazo y obtener objetivos (Chiavenato, 2018).

Coronado y Pozo, (2018) opinan que el trabajo en equipo es la cooperación de varios esfuerzos con múltiples habilidades y destrezas, pero con las iniciativas de conseguir un único objetivo y metas propuestas por la organización.

La compensación, cumple un papel primordial en la gestión del talento humano, porque compromete, atrae, incentiva, atrae y motiva de tal modo que aumenta el desempeño de los colaboradores y la capacidad competitiva de la institución (Sáenz, 2018). Así mismo, un sistema de compensación sobre el cual existe una adecuada administración del sistema remunerativo, crea efectos positivos en los trabajadores, dando estos resultados en la incrementación del desempeño laboral, evitando así dar parte a la rotación del personal, faltas y renunciaciones (Estela & Hernández, 2019).

La motivación es un aspecto interesante que se vincula significativamente con el desarrollo del ser humano, prácticamente es un estado interior que se activa, lo cual mantiene y administra a la conducta de la persona para cubrir una necesidad, desarrollando con ello impulso necesario para que trabajen cualquier acción, en ella influyen los sucesos internos y los sucesos ambientales de la persona (Pinglo, 2020). Niati et al., (2021), La motivación es un proceso de motivo, se refiere a todos los contextos que llevan a los colaboradores a ocuparse en sus labores más interesadamente y conduce a la organización a llegar a una buena posición. su función es incentivar para que los colaboradores trabajen de una manera efectiva y eficiente, los factores que inciden son las necesidades personales, metas y

percepciones, lo que significa que cuanto más frecuentes sean los entrenamientos de los superiores a los trabajadores mayor será la productividad de los mismos.

Con respecto a la segunda variable “Gestión Administrativa” puede definirse según Raffino (2020), la gestión administrativa aporta valor agregado a una organización puesto que lo dirigen personas capacitadas que supervisan las operaciones, garantizan que las actividades que se realizan sean adecuadas y que se empleen de manera efectiva los recursos pertenecientes, con el propósito de cumplir los objetivos propuestos por la organización. Para González et al., (2020) La gestión administrativa es un elemento fundamental dentro de la administración lo que ha sido un soporte del desarrollo empresarial, social, tecnológico y económico, comprende y manifiesta que planificar, organizar, dirigir y controlar son elementos claves e importantes dentro de ella. Para Villegas (2019) las entidades actualmente no ejecutan procesos de forma apartada ya que todos sus procesos se encuentran interrelacionados, por ello la gestión administrativa ha sido recurrente, cambiante y ha fortalecido su precepto básico con el objetivo de dar mejoras y responder problemas, para cumplir las metas organizacionales.

Ferreira et al., (2015) La gestión administrativa es una de las funciones, departamentos o secciones que existen en toda organización para que se puede brindar información oportuna, pertinente y precisa a los gerentes de todos los diferentes niveles, para que puedan tomar decisiones sentidas. Sin dicha información no es posible gestionar ninguna organización, función o proceso. Para Corvo (2019) la gestión administrativa es primordial en la gestión pública, ya que incluye mecanismos, acciones y una agrupación de aspectos que permiten emplear talento humano, materiales y económicos, con la finalidad de alcanzar objetivos propuestos como también mantener a los funcionarios en las políticas establecidas por la institución. Por tanto, se considera el proceso administrativo lo cual constituye de 4 etapas; planeación, ejecución, dirección y control.

Planeación, esta etapa cumple la función de plantear objetivos, prevenir las posibles falencias, riesgos que puedan ocurrir en la organización, por lo que se plantean estrategias que conllevan seguir los procesos apropiadamente, con una coordinación y una adecuada participación de las partes involucradas, para que todo ello permita cumplir satisfactoriamente las metas planteadas y objetivos

organizacionales (Saavedra, 2020). De modo similar mencionan, Bin et al., (2022) que la planeación es una práctica primordial y se le considera como un sistema de gestión de procesos que permite a una institución llevar a cabo funciones administrativas, servicios, recursos humanos y mantener medidas de gestión integrada relacionadas con tecnología.

Por otra parte, la planeación consiste en definir las metas y objetivos a alcanzar, establecer ciertas estrategias, formular planes a donde se quiere llegar y en analizar la situación en donde se encuentra la institución y como se va llegar a todo lo proyectado. Organización, Chiavenato (2018), refiere que está conformada por directrices, normas, reglamentos que dan lugar a la procedencia y desarrollo en las áreas de un establecimiento, de manera que se incremente el valor de la empresa y se logre un equilibrio entre áreas y órganos que conforman los procedimientos que definen a una organización. La organización analiza las actividades y recursos que son necesarios y esto se relaciona de acuerdo a que los miembros que conforman el equipo puedan ser competentes y que expresen sus capacidades al máximo (Saavedra, 2020). La organización, considerada como la segunda etapa de la gestión administrativa, se distingue porque se crea un sistema de control organizado para llegar a los objetivos y metas establecidas en la etapa de planeación y gestión, en la organización se destaca la toma de decisiones, mecanismos, coordinación, comunicación y atribución de responsabilidades.

La dirección es una actividad continua donde se toman decisiones y se traducen en órdenes e instrucciones generales y específicas; asimismo permite asumir el liderazgo dentro de una organización, interpreta los planes y objetivos y conduce a las personas rumbo a ellos (Chiavenato, 2018). Por otra parte, Silveira et al., (2022), la dirección es el tercer elemento establecido como regla en el órgano administrativo porque está protege una buena gestión práctica y cuida las relaciones humanas dentro de las instituciones y crea las condiciones necesarias para aumentar su eficiencia.

Control es una función administrativa fundamental ya que se encarga de verificar que todo se cumpla según las medidas, la finalidad del control es comprobar si todo aquello que se planeó, organizó y dirigió cumplen los objetivos y metas determinadas (Chiavenato 2018).

Karpa et al., (2021) el control se considera un sistema de registro, su actividad depende directamente de qué información utiliza el sujeto gestor. Esto significa actuar de forma fidedigna y objetiva, la cual pertenece al principio de objetividad en el sistema de administración pública. El control da parte a afiliarse para ver la procedencia real de cosas, analizar continuamente las acciones gerenciales, tomar decisiones para el cumplimiento de las mismas con las tareas de la entidad y los intereses de las personas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación fue de tipo aplicada puesto que busco resolver un determinado problema, con un enfoque cuantitativo ya que su propósito fue encontrar una solución a algún problema práctico específico, en base a la circunstancia que presente una organización o sociedad (Mishra y Alok, 2019).

##### 3.1.2. Diseño de investigación:

Se utilizó un diseño de investigación no experimental ya que no se manipularon las variables, y los fenómenos se observaron de manera natural para posteriormente analizarlos presenta un corte transversal, debido a que la recolección de datos se realizó en un momento único, el nivel de estudio fue descriptivo – correlacional, el cual encamina a determinar el grado de relación existente entre las variables existentes, (Arispe et al., 2020)

#### 3.2. Variables y Operacionalización

##### **Variable Independiente: Clima Organizacional**

**Definición conceptual:** Dong et al., (2021), El clima organizacional se define como un constructo que consta de múltiples características que alcanzan incidir en la actitud de los colaboradores de una institución. Un clima organizacional efectivo trasciende principalmente la motivación de los empleados para mejorar el cumplimiento de los objetivos de la organización.

**Definición operacional:** El clima organizacional de una institución porque esta puede afectar como también hacer que el equipo de personas se sienta a gusto y con energía; desde luego se encuentren dispuestos a dar más de sí mismos en sus labores diarios, los aspectos que contribuyen son las características situacionales, procedimientos institucionales en relación con los pensamientos y sentimientos dan resultado a las percepciones positivas a los trabajadores frente al clima laboral.

## **Variable Dependiente: Gestión Administrativa**

### **Definición conceptual:**

según Raffino (2020), la gestión administrativa aporta valor agregado a una organización puesto que lo dirigen personas capacitadas que supervisan las operaciones, garantizan que las actividades que se realizan sean adecuadas y que se empleen de manera efectiva los recursos pertenecientes, con el propósito de cumplir los objetivos propuestos por la organización.

### **Definición operacional:**

La gestión administrativa es una de las funciones, departamentos o secciones que existen en toda organización para que se puede brindar información oportuna, pertinente y precisa a los gerentes de todos los diferentes niveles, para que puedan tomar decisiones sentidas. Sin dicha información no es posible gestionar ninguna organización, función o proceso.

## **3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de Análisis.**

### **3.3.1. Población**

Para el estudio, la población está constituida por 20 colaboradores del Municipio Distrital de Cusca en el periodo 2022, puesto que los colaboradores forman un conjunto de características y especificaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

El criterio de inclusión: Se consideran a todos los trabajadores de la municipalidad Distrital de Cusca. En el criterio de exclusión: no se excluyó a ningún colaborador ya que están contratados por un determinado periodo y laboran en la institución, los 20 funcionarios de la municipalidad como unidades de análisis.

### **3.3.2. Muestra.**

Se considera a un pequeño grupo que se conforma del total de la población definida, Hernández y Carpio (2019) de tal modo que se consideró a las 20 personas que laboran en la municipalidad distrital de Cusca. Como muestra censal

### **3.3.3. Muestreo.**

Puesto que la población objeto de estudio es pequeña con tamaño menor a 30 sujetos el autor determina una muestra censal y un muestreo no probabilístico (Mucha et al., 2021).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis se conformó con todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Cusca.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **La encuesta**

Para la presente investigación clima organizacional y gestión administrativa se consideró la encuesta como técnica de recolección de información, para la técnica de recolección de datos, es utilizada la encuesta puesto que es considerada en las investigaciones no experimentales transversales, porque generalmente se usan cuestionarios que se aplican en diferentes contextos, para recolectar datos los mismo que se obtienen, estas proporcionan cierta información sobre las opiniones de los encuestados (Hernández et al.,2018).

### **Análisis Documental**

Es considerado una herramienta importante para analizar y garantizar información, de documentos artículos y libros como también del comportamiento de los individuos, se puede utilizar para fortificar la información que se tiene, que permiten alcanzar objetivos de la investigación (Arias, 2020).

### **El cuestionario**

El cuestionario es un instrumento de recolección de datos en la investigación científica se utilizan de modo diferente de acuerdo al tipo de estudio, consecuentemente el instrumento más utilizado es el cuestionario además esta permite medir en escalas tanto en investigaciones tanto cualitativo y cuantitativo, lo cual permite a la adquisición y registro de datos a través de las interrogantes

formuladas sobre el tema de interés de la investigación, considerándose como una herramienta de versatilidad. (Cisneros et al, 2022)

Para el presente estudio el cuestionario constituye de dos partes, compuesto por 36 ítems, 20 de la primera variable clima organizacional y gestión administrativa y 16 de la segunda variable, gestión administrativa, las variables antes mencionadas han sido medidas según la escala tipo Likert de 5 puntos: 1 Nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

### **Ficha de investigación**

La ficha de investigación es considerada esencial dentro de cualquier tipo de investigación, es un formato que se utiliza para llenar notas y datos relacionados con cierto estudio, la ficha ayuda a mantener los datos, facilita al investigador organizarse mejor (Mejia,2020).

### **Validez y Confiabilidad**

#### **Validez**

Los instrumentos que se usaron para la investigación fueron confirmados por profesionales los cuales son conocedores de la materia, con su experiencia en los temas de investigación evaluaron rigurosamente el documento y posteriormente manifestaron afirmativamente dando a conocer que es un instrumento apto para su aplicación (Hernández y Mendoza 2018).

#### **Confiabilidad**

Para desarrollar el análisis de confiabilidad, se realizó una prueba piloto con 10 colaboradores de la entidad de indagación, se utilizó el Método Alpha de Cronbach, el resultado ayudo a distinguir y establecer que el instrumento es confiable. Cuyo calculo fue  $\alpha = 0.787$  correspondiente a la variable Clima organizacional y  $\alpha = 0.905$  correspondiente a la variable Gestión administrativa; por lo que se considera que la aplicación del del cuestionario es muy confiable.

### **3.5. Procedimientos**

Como punto inicial se evidencio una realidad problemática en la Municipalidad Distrital de Cusca; se identificó y describió la problemática en función a las variables



posteriormente se plantearon objetivos e hipótesis de esta investigación; conforme a ello para el estudio de las variables se revisaron de manera minuciosa la literatura tanto en artículos científicos y tesis indexadas para conocer teorías que respaldan la investigación.

Asimismo, se procedió a escoger el método para el estudio, luego se determinó la población y tipo de muestra, estos dando paso a seleccionar instrumentos pertinentes para la investigación, posteriormente se validó mediante el juicio de expertos, según las siguientes condiciones, se entregó el instrumento a los expertos conformado por tres profesionales especialistas en las variables de estudio, con el objetivo de analizar el instrumento de medición.

Consecutivamente se procedió a aplicar la encuesta de manera presencial visitando a los colaboradores de la Municipalidad, teniendo en cuenta la veracidad, relevancia y claridad, consecutivamente los datos recolectados se condujeron a una hoja de cálculo Excel 2019, los datos obtenidos se tabularon con el programa estadístico SPSS versión 26, lo cual permitió analizar los datos en atención a la hipótesis y objetivos de estudio, para determinar la relación existente entre las variables de estudio.

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

Se ha utilizado la estadística descriptiva puesto que permite presentar los resultados a través de tablas, figuras, porcentajes y para sintetizar un conjunto de observaciones, con el fin de comunicar la mayor cantidad de información posible de la manera más adecuada, tomando en cuenta la relación a los objetivos de estudio (Mishra et al., 2019).

Del mismo modo la hipótesis fue probada mediante la estadística inferencial, la cual permite analizar relaciones lógicas entre suposiciones, conduce al contexto del estudio, a la conducción real del estudio y la realidad que se estudia (Amrhein et al., 2019), Se aplicó la técnica estadística Chi Cuadrado con el fin de determinar el grado de relación de las variables de estudio, y para establecer la correlación, se hizo uso de la técnica estadística de Tau b de Kendall.

### **3.7. Aspectos éticos.**

En el presente estudio, como autora del proyecto de tesis, se ha tenido en cuenta los parámetros determinados por el consejo universitario de la UCV, según la resolución N° 0126-2017, mismos que tienen en cuenta el respeto hacia el ser humano tanto en su rectitud como libertad, búsqueda de la comodidad, equidad, verdad y rigor científico. Por otro lado, respeto los principios éticos, considerando que la información recolectada se procesó de manera correcta y precisa, sin distorsión de información, indicando que es solo para fines académicos y dar cumplimiento a lo planificado en los diferentes períodos del estudio de investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo General:** Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022.

**Tabla 1**

*Clima organizacional asociado a la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022*

		<u>Nivel de Gestión Administrativa</u>			Total	
		Nivel bajo	Nive medio	Nivel alto		
<b>Nivel de Clima</b>	Nivel medio	Recuento	2	15	1	18
		Recuento esperado	1,8	13,5	2,7	18,0
		% del total	10,0%	75,0%	5,0%	90,0%
<b>Organizacional</b>	Nivel alto	Recuento	0	0	2	2
		Recuento esperado	2	1,5	,3	2,0
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
<b>Total</b>		Recuento	2	15	3	20
		Recuento esperado	2,0	15,0	3,0	20,0
		% del total	10,0%	75,0%	15,0%	100,0%
<b>Chi-cuadrado</b>		<b>Valor</b>	<b>Grados de Libertad</b>		<b>p - valor</b>	
		<b>12.593</b>	<b>2</b>		<b>0.002</b>	

*Nota.* Base de datos de la variable de estudio, Cusca (2022).

#### **Interpretación:**

Se puede percibir que el valor calculado del estadístico Chi cuadrado es mayor que el valor teórico ( $X^2 = 12.593 > X^2_t = 5.9915$ ), ello implica a rechazar la hipótesis nula, cooperando a establecer con un nivel de confianza del 95%, que determina que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la municipalidad Distrital de Cusca, 2022.

**Tabla 2**

*Prueba de Normalidad entre el Clima Organizacional y Gestión administrativa en la municipalidad Distrital de Cusca, 2022.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión: Liderazgo.	,205	20	,028	,880	20	,018
Dimensión: Trabajo en equipo.	,181	20	,085	,935	20	,189
Dimensión: Compensación	,205	20	,028	,923	20	,111
Dimensión: Motivación	,142	20	,200*	,926	20	,129
Variable: Clima Organizacional	,163	20	,169	,943	20	,269
Dimensión: Planeación	,199	20	,037	,908	20	,057
Dimensión: Organización	,124	20	,200*	,963	20	,613
Dimensión: Dirección	,202	20	,032	,880	20	,018
Dimensión: Control	,240	20	,004	,921	20	,103
Variable: Gestión Administrativa	,197	20	,041	,930	20	,153

Variables	Shapiro-Wilk			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Clima Organizacional	0.943	20	0.269	normal
Gestión Administrativa	0.930	20	0.153	normal

*Nota.* Base de datos de la variable de estudio, Cusca (2022).

### **Interpretación:**

Con respecto a la contrastación de hipótesis, se llegó a realizar antes la prueba de normalidad de las variables se decidió mediante la prueba Shapiro-Wilk ya que la muestra es de 20 trabajadores (muestra pequeña). De la prueba de normalidad se puede identificar que las variables tienen una distribución normal, razón por la cual la contrastación de hipótesis se realizó mediante la prueba Chi cuadrado de Pearson.

**Tabla 3**

*Nivel de Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio	18	90,0
Nivel alto	2	10,0
Nivel bajo	0	0
Total	20	100,0

*Nota.* Base de datos de la variable de estudio, Cusca (2022).

**Interpretación:**

De los encuestados en la Municipalidad Distrital de Cusca, se pudo observar que el 10% del total de los encuestados, valora el Clima Organizacional con un nivel alto y el 90% manifiesta percibir un clima organizacional de nivel medio en la Municipalidad Distrital de Cusca,2022

**Figura 1**

*Nivel de Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Cusca.*



*Nota.* La figura muestra que el 10 % de los encuestados de la Municipalidad de Cusca valoran el clima organizacional con un nivel alto, y el 90% con un nivel medio.

**Tabla 4**

*Nivel de gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	2	10,0
Nivel medio	15	75,0
Nivel alto	3	15,0
Total	20	100,0

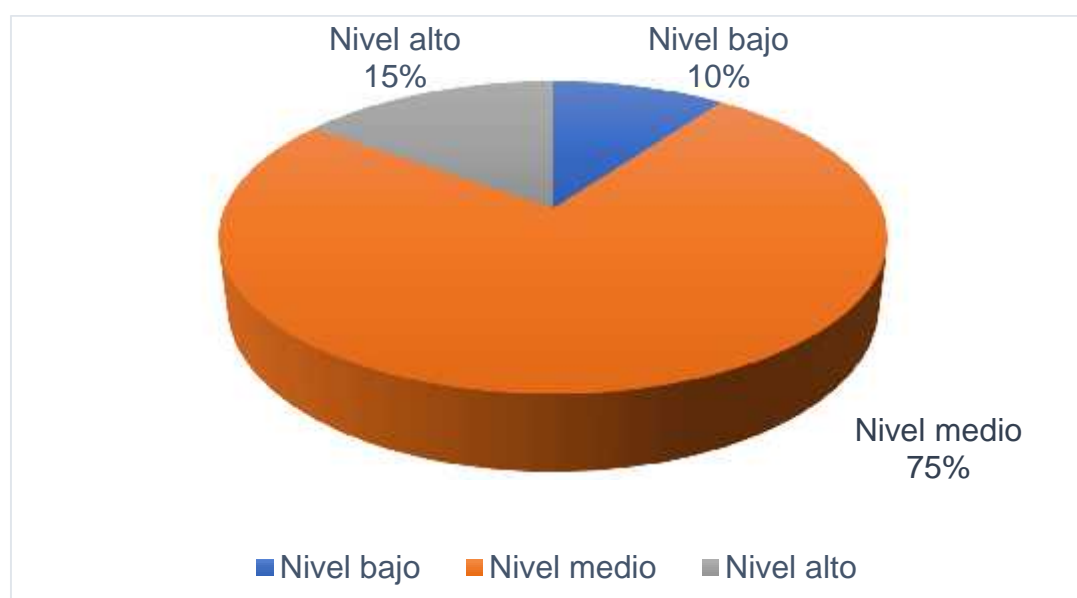
*Nota.* Base de datos de la variable de estudio, Cusca (2022).

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla se puede apreciar un nivel bajo en 10%, medio en 75% y alto en 15% con respecto a la gestión administrativa en la municipalidad Distrital de Cusca, 2022.

**Figura 2**

*Nivel de gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Cusca.*



*Nota.* La figura muestra que el 15 % del nivel alto; 75% del nivel medio y 10% del nivel bajo valoran a la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca.

**Objetivo específico 1:** Identificar la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022

**Tabla 5**

*Liderazgo del Clima organizacional asociado a la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022.*

		<b>Nivel de Gestión Administrativa</b>			<b>Total</b>	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
<b>Nivel de Liderazgo</b>	Nivel bajo	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	,1	,8	,2	1,0
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Nivel medio	Recuento	1	13	2	16
		Recuento esperado	1,6	12,0	2,4	16,0
		% del total	5,0%	65,0%	10,0%	80,0%
	Nivel alto	Recuento	0	2	1	3
		Recuento esperado	,3	2,3	,5	3,0
		% del total	0,0%	10,0%	5,0%	15,0%
<b>Total</b>	Recuento	2	15	3	20	
	Recuento esperado	2,0	15,0	3,0	20,0	
	% del total	10,0%	75,0%	15,0%	100,0%	
<b>Chi-cuadrado</b>		<b>Valor</b>	<b>Grados de Libertad</b>	<b>p - valor</b>		
		<b>10.357</b>	<b>4</b>	<b>0.035</b>		

*Nota.* Base de datos de la variable de estudio, Cusca (2022).

**Interpretación:**

En la tabla ilustrada se observa que el valor calculado del estadístico Chi-cuadrado es mayor que el valor teórico ( $X^2 = 10.357 > X^2_t = 9.4877$ ), ello incluye rechazar la hipótesis nula, conllevando a establecer una significativa relación existente entre el liderazgo y la gestión administrativa en la municipalidad Distrital de Cusca, 2022, con un nivel de confianza del 95%.

**Tabla 6**

*Nivel de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	1	5,0
Nivel medio	16	80,0
Nivel alto	3	15,0
Total	20	100,0

*Nota.* Base de datos de la variable de estudio, Cusca (2022).

**Interpretación:**

De la tabla ilustrada donde se mide el nivel de liderazgo en la municipalidad se aprecia que el nivel de liderazgo es bajo con un 5%, el nivel medio con un 80% y nivel alto representado con un 15% en la municipalidad Distrital de Cusca, 2022.

**Figura 3**

*Nivel de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Cusca.*



*Nota.* La figura muestra que el nivel bajo de liderazgo es del 5%, el nivel medio de 80% y el nivel alto de 15%, de la Municipalidad Distrital de Cusca.



**Objetivo Específico 2:** Describir la relación del trabajo en equipo y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022

**Tabla 7**

*Trabajo en equipo del clima organizacional asociado a la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022*

		<b>Nivel de Gestión Administrativa</b>			<b>Total</b>	
		<b>Nivel bajo</b>	<b>Nivel medio</b>	<b>Nivel alto</b>		
<b>Nivel de Trabajo en equipo</b>		Recuento	0	1	0	1
	Nivel bajo	Recuento esperado	,1	,8	,2	1,0
		% del total	0,0%	5,0%	0,0%	5,0%
		Recuento	1	9	0	10
	Nivel medio	Recuento esperado	1,0	7,5	1,5	10,0
		% del total	5,0%	45,0%	0,0%	50,0%
		Recuento	1	5	3	9
	Nivel alto	Recuento esperado	,9	6,8	1,4	9,0
		% del total	5,0%	25,0%	15,0%	45,0%
<b>Tota</b>		Recuento	2	15	3	20
		Recuento esperado	2,0	15,0	3,0	20,0
		% del total	10,0%	75,0%	15,0%	100,0%
<b>Chi-cuadrado</b>		<b>Valor</b>	<b>Grados de Libertad</b>	<b>p - valor</b>		
		<b>4.615</b>	<b>4</b>	<b>0.329</b>		

*Nota.* Base de datos de la variable de estudio, Cusca (2022).

**Interpretación:**

Según la tabla se puede describir que el valor calculado del estadístico Chi cuadrado es menor que el valor teórico ( $X^2 = 4.615 < X^2_t = 9.4877$ ), ello implica aceptar la hipótesis nula, conllevando a establecer con un nivel de confianza del 95%, que no existe una relación significativa entre el trabajo en equipo del clima organizacional y la gestión administrativa en la municipalidad Distrital de Cusca, 2022.

**Tabla 8**

*Nivel de Trabajo en equipo en la municipalidad Distrital de Cusca, 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	1	5,0
Nivel medio	10	50,0
Nivel alto	9	45,0
Total	20	100,0

*Nota.* Base de datos de la variable de estudio, Cusca (2022).

**Interpretación:**

En la tabla ilustrada se aprecia un porcentaje de nivel bajo de trabajo en equipo en un 5%, nivel medio en 50% y alto en 45% con respecto al trabajo en equipo en la municipalidad Distrital de Cusca, 2022.

**Figura 4**

*Nivel de Trabajo en equipo en la municipalidad Distrital de Cusca.*



*Nota.* La figura muestra que el trabajo en equipo respecto al nivel bajo es de 5%, nivel medio 50% y nivel alto 45% de la Municipalidad Distrital de Cusca.

**Objetivo específico 3:** Analizar la relación entre la compensación y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022.

**Tabla 9**

*Compensación del clima organizacional asociado a la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022.*

		<u>Nivel de Gestión Administrativa</u>			Total	
		Nive bajo	Nivel medio	Nivel alto		
<b>Nivel de Compensación</b>	Nivel bajo	Recuento	0	2	0	2
		Recuento esperado	2	1,5	,3	2,0
		% del total	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%
	Nivel medio	Recuento	2	11	3	16
		Recuento esperado	1,6	12,0	2,4	16,0
		% del total	10,0%	55,0%	15,0%	80,0%
	Nivel alto	Recuento	0	2	0	2
		Recuento esperado	2	1,5	,3	2,0
		% del total	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%
Total	Recuento	2	15	3	20	
	Recuento esperado	2,0	15,0	3,0	20,0	
	% del total	10,0%	75,0%	15,0%	100,0%	
<b>Chi-cuadrado</b>		<b>Valor</b>	<b>Grados de Libertad</b>	<b>p - valor</b>		
		<b>1.667</b>	<b>4</b>	<b>.797</b>		

*Nota.* Base de datos de la variable de estudio, Cusca (2022).

**Interpretación:**

Según la tabla presentada se puede observar que el valor calculado del estadístico Chi-cuadrado es menor que el valor teórico ( $X^2 = 1.667 < X^2_{\alpha} = 9.4877$ ), ello implica aceptar la hipótesis nula, conllevando a establecer con un nivel de confianza del 95%, que no existe una relación significativa entre la Compensación del clima organizacional y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022.

**Tabla 10**

*Nivel de compensación en la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	2	10,0
Nivel medio	16	80,0
Nivel alto	2	10,0
Total	20	100,0

*Nota.* Base de datos de la variable de estudio, Cusca (2022).

**Interpretación:**

En la tabla 10 donde se ilustra los niveles de compensación, se puede observar un nivel bajo de nivel de compensación con un 10%, el nivel medio en 80% y alto en 10% con respecto la compensación en la municipalidad Distrital de Cusca, 2022.

**Figura 5**

*Nivel de compensación en la Municipalidad Distrital de Cusca.*



*Nota.* La figura muestra que el nivel bajo es de 10%, nivel medio de 80% y el nivel alto de 10% respecto a la compensación en la Municipalidad Distrital de Cusca.

**Objetivo Especifico 4:** Describir la relación de la motivación y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022

**Tabla 11**

Motivación del clima Organizacional asociado a la gestión administrativa en la *Nota*. Base de datos de la variable de estudio, Cusca 2022

		<u>Nivel de Gestión Administrativa</u>			Total
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Nivel medio	Recuento	2	15	1	18
	Recuento esperado	1,8	13,5	2,7	18,0
	% del total	10,0%	75,0%	5,0%	90,0%
Nivel alto	Recuento	0	0	2	2
	Recuento esperado	,2	1,5	3	2,0
	% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	Recuento	2	15	3	20
	Recuento esperado	2,0	15,0	3,0	20,0
	% del total	10,0%	75,0%	15,0%	100,0%
<b>Chi-cuadrado</b>		<b>Valor</b>	<b>Grados de Libertad</b>	<b>p - valor</b>	
		<b>12.593</b>	<b>2</b>	<b>0.002</b>	

*Nota.* Base de datos de la variable de estudio, Cusca (2022).

**Interpretación:**

Se observa que el valor calculado del estadístico Chi-cuadrado es mayor que el valor teórico ( $X^2 = 12.593 > X^2_{\alpha} = 5.9915$ ), ello implica rechazar la hipótesis nula, conllevando a establecer con un nivel de confianza del 95%, que existe una relación significativa entre la motivación del clima organizacional y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022.

**Tabla 12**

*Nivel de motivación en la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio	18	90,0
Nivel alto	2	10,0
Nivel bajo	0	0
Total	20	100,0

*Nota.* Base de datos de la variable de estudio, Cusca (2022).

**Interpretación:**

Con respecto a la tabla 12 presentada donde se mide el nivel de motivación en la municipalidad, se puede observar un nivel medio en un 90% y nivel alto en 10% con respecto a la motivación en la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022.

**Figura 6**

*Nivel de motivación en la Municipalidad Distrital de Cusca.*



*Nota.* La figura muestra un nivel medio de 90% y nivel alto de 10% respecto a la motivación en la Municipalidad Distrital de Cusca.

## V. DISCUSIÓN

En este punto de la presente investigación se ejecuta la discusión correspondiente de los resultados obtenidos, el objetivo principal del estudio fue encontrar si el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la municipalidad Distrital de Cusca, 2022, al respecto después de aplicar la estadística respectiva a la población de estudio los resultados de la prueba de hipótesis general, se encontró que el valor del estadístico Chi Cuadrado es de  $X^2 = 12.593$  mayor que el valor teórico representado con un valor de  $X^2_t = 5.9915$ , estos resultados indican la existencia de un nivel positivo entre ambas variables con un nivel de confianza del 95%, por lo que se asume rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del estudio.

Estos hallazgos coinciden con Valentin (2018) en su estudio nombrado: El clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huachón, Pasco; donde se encontró una relación positiva entre el clima organizacional y gestión administrativa, esto en base a los resultados obtenidos de la prueba de Rho Spearman donde el p-valor = 0.003 resultando menor a  $\alpha = 0.05$ , con un nivel de confianza de 95%; donde concluyó que hay una existencia de relación positiva entre el clima laboral y la gestión administrativa. De modo similar, Vergaray et al., (2021) El cual tuvo como propósito encontrar la relación entre las variables gestión administrativa y clima organizacional, en la municipalidad provincial del Santa – Áncash, concluyó que existe una relación claramente proporcional entre la gestión administrativa y el clima laboral de modo que, cuando el nivel de la gestión administrativa se incrementa también incrementa el nivel del el clima laboral, lo cual permite al logro de los objetivos planteados.

Con respecto al primer objetivo específico, conllevó a identificar la relación entre la dimensión liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022, donde se determinó con un nivel de confianza del 95% que existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo y la gestión administrativa. Respecto a los resultados encontrados, el administrador e investigador Brunet (1987) considera que la personalidad de las organizaciones, que sufren cambios constantemente ya sea en su estructura, tamaño de organización, comunicación y

liderazgo, suelen ser determinantes para el clima laboral ya que ésta se considera esencial, la forma en que un colaborador reconoce su labor, su productividad, su rendimiento y satisfacción, pasando ser el liderazgo un aspecto clave ya que define la manera como se influye sobre los colaboradores, Por otra parte, se alcanza relacionar con los comentarios de Coronado y Pozo (2018) donde describieron que el liderazgo, actualmente cumple un papel fundamental en cualquier organización ya que constituyen pilares esenciales para el desarrollo eficaz de las actividades, capaces de generar un gran valor en todos los ámbitos de tal modo que coincide con los resultados obtenidos en la Municipalidad Distrital de Cusca donde según las opiniones de los colaboradores de la misma entidad los jefes son guía aparte de ello cumplen con la ética laboral lo cual fortalece el desempeño laboral. Teniendo estas consideraciones podemos recalcar que el liderazgo es un aspecto clave ya que define la manera como se influye sobre los colaboradores de una organización, sobre todo en la actualidad, donde la mayoría de los trabajadores quieren su crecimiento tanto profesional como personal.

Sin embargo, para el segundo objetivo específico, encaminado a describir la relación entre el trabajo en equipo y la variable gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022; se aprecia que el valor calculado del estadístico Chi-cuadrado es menor que el valor teórico ( $X^2 = 4.615 < X^2_t = 9.4877$ ), conllevando a establecer con un nivel de confianza del 95%, que no existe una relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y la gestión administrativa en la municipalidad Distrital de Cusca, por ello en su debido momento Coronado y Pozo, (2018) opinaron que el trabajo en equipo es la cooperación de varios esfuerzos con múltiples habilidades y destrezas, pero con las iniciativas de conseguir un único objetivo y metas propuestas por la organización, así mismo Chiavenato(2018) expresó que el trabajo en equipo, es la técnica que incentiva la responsabilidad y contribución grupal de modo que los individuos sientan compromiso en la organización actuando de manera eficiente en sus laborales diarias para que de tal modo se pueda alcanzar metas y objetivos propuestos. Esto quiere decir que el trabajo en equipo influye mucho en el clima organizacional mas no depende ni guarda relación en la gestión administrativa.



Para el tercer objetivo específico se analizó la relación entre la compensación y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cusca, 2022; Se aprecia que el valor calculado del estadístico Chi-cuadrado es menor que el valor teórico ( $X^2 = 1.667 < X^2_t = 9.4877$ ), ello conlleva establecer un nivel de confianza del 95%, que no existe una significativa relación entre la dimensión compensación y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca. Considerando los resultados se adopta al aporte de Villegas (2019) que señala que las organizaciones actualmente no efectúan procesos de forma apartada ya que todos los procesos se encuentran interrelacionados, por ello la gestión administrativa ha sido recurrente, cambiante y ha fortalecido su precepto básico con el objetivo de dar mejoras y responder problemas, para cumplir las metas organizacionales. Por otra parte, Sáenz (2018) contribuye que la compensación, cumple un papel primordial en la gestión del talento humano, porque compromete, incentiva, atrae y motiva de tal modo que aumenta el desempeño de los colaboradores y la capacidad competitiva de la institución. Correspondiente a los comentarios coincidentes de los dos autores se deduce que la compensación es un aspecto que camina muy por separado de la gestión administrativa.

Para el cuarto objetivo específico se describió la relación de la dimensión motivación y la variable gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022; se observa que el valor calculado del estadístico Chi-cuadrado es mayor que el valor teórico ( $X^2 = 12.593 > X^2_t = 5.9915$ ), conllevando a establecer con un nivel de confianza del 95%, que existe una relación significativa entre la motivación del clima organizacional y la gestión administrativa en la municipalidad Distrital de Cusca. Teniendo en cuenta los resultados de Niati et al., (2021), quien señala que la motivación es un proceso de motivo, se refiere a todos los contextos que llevan a los colaboradores a ocuparse en sus labores más interesadamente y conduce a la organización a llegar a una buena posición por lo que su función es incentivar para que los colaboradores trabajen de una manera efectiva y eficiente, los factores que inciden son las necesidades personales, metas y percepciones, lo que significa que cuanto más frecuentes sean los entrenamientos de los superiores a los trabajadores mayor será la productividad de los mismos. De la misma manera Pinglo (2020) confirmo que la motivación es un aspecto interesante que se vincula

significativamente con el desarrollo del ser humano, siendo un estado interior que se activa, lo cual mantiene y administra a la conducta de la persona para cubrir la motivación esto se concierne al estudio realizado en la municipalidad ya que se encontraron resultados donde se indican que la motivación es un efecto necesario para que el ser humano trabaje con eficacia de tal modo que se relaciona considerablemente con la gestión administrativa porque todo ello aporta un valor agregado a la organización puesto que hay presencia de personas motivadas y capacitadas que garantizan que las actividades sean bien realizadas, todo esto coincidentemente con el aporte del investigador, Raffino (2020).

Con respecto al quinto objetivo específico, establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022, se halló que si existe un nivel de relación directa, encontrados con el estadístico chi cuadrado con un nivel de confianza del 95%, estableciéndose así una relación positiva entre las variables antes mencionadas, estos resultados tienen parecidos al de Al Shobaki et al., (2018), que se enfocaron averiguar los componentes de la corriente predominante clima laboral en una institución universitaria de palestina, en su estudio se encontró que existía un alto grado de clima organizacional según las referencias de los colaboradores administrativos, mostrando que existe una alta disponibilidad para todas las áreas del clima laboral, altos grados de comunicación, liderazgo y que no hay discrepancias en la percepción del recurso humano hacia el clima organizacional. Así mismo se encuentra similitud en el estudio de Livias (2019), donde el objetivo principal fue encontrar el nivel de relación entre el clima laboral y rendimiento de los colaboradores donde se encontró que cuando clima organizacional se encuentra positiva de igual manera y significativamente ocurre con el desempeño de manera directa en los trabajadores. Considerando que depende mucho del buen ambiente organizacional para contar con el cumplimiento de metas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación entre clima organizacional y gestión administrativa, puesto que con el 95% de confianza se acepta que existe relación; lo que indica que ante un mejor clima organizacional también mejora la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022.
2. Existe una relación positiva entre el liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022, con un nivel de confianza del 95%. Lo que da a entender que, ante un mejor liderazgo, confianza, mejora la gestión administrativa según la percepción de las personas que laboran en la municipalidad Distrital de Cusca, 2022.
3. La dimensión trabajo en equipo no tiene una relación significativa con la variable gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022. Puesto que el valor teórico  $X^2_t = 9.4877$  es mayor que  $X^2 = 4.615$ .
4. No existe correlación significativa entre la dimensión compensación y gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022. Puesto que el valor del chi cuadrado es  $X^2 = 1.667$ , menor que el valor teórico  $X^2_t = 9.4877$ .
5. Con un nivel de confianza del 95% se acepta que existe relación positiva entre la motivación y gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Cusca, 2022. Lo que indica cuanto mayor sea la motivación mejora la gestión administrativa, según la percepción de los personales de municipalidad Distrital de Cusca.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la municipalidad Distrital de Cusca establecer, visión, objetivos y estrategias, hacia donde se quiere llegar, objetivos estructurados con claridad, identificar, crear e implementar estrategias, con el propósito de conducirse apropiadamente y realizar una gestión eficaz.
2. La municipalidad distrital del Cusca debe implementar un plan estratégico institucional para 2023-2026 teniendo en cuenta la problemática de sus 7 caseríos, de tal modo que pueda encaminar sus gestiones a bien de la ciudadanía del distrito de cusca.
3. La municipalidad Distrital de Cusca debe implementar trabajos en equipo a sus funcionarios, de tal modo que se cree un ambiente de confianza para optimizar un crecimiento en actividades laborales y por ende fortalecimiento a la Municipalidad distrital de cusca.
4. Se recomienda fomentar capacitaciones dirigidas al personal de las distintas áreas de la municipalidad Distrital de Cusca, con la finalidad de reforzar los conocimientos del personal que laboral.
5. Realizar convocatorias y concursos para la contratación del personal, en cada inicio de año correspondiente con la finalidad de cumplir los objetivos enlazados a cada área de la Municipalidad.

## REFERENCIAS

- Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 107-121. [https://www.researchgate.net/publication/349226696\\_Organizational\\_climate\\_and\\_work\\_engagement\\_of\\_employees\\_of\\_divine\\_word\\_colleges\\_in\\_Ilocos\\_Region\\_Philippines\\_ARTICLEINFO](https://www.researchgate.net/publication/349226696_Organizational_climate_and_work_engagement_of_employees_of_divine_word_colleges_in_Ilocos_Region_Philippines_ARTICLEINFO)
- Adigüzel, Z. G., & Okçu, V. (2021). Investigation of the Relationship between Perceived Organizational Climate and Teachers' Levels of Organizational Creativity and Organizational Cynicism. *Online Submission*, 8(3), 25-41. <https://eric.ed.gov/?id=ED611865>
- Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., Abu Amuna, Y. M., & El Talla, S. A. (2018). The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff. <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/bitstream/handle/123456789/355/IJAMSR180503.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Almonacid, N. (2019) Influencia de las estrategias de comunicación interna en el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, 2017". <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10426>
- Amrhein, V., Trafimow, D. y Greenland, S. (2019). Inferential Statistics as Descriptive Statistics: There Is No Replication Crisis if We Don't Expect Replication, *The American Statistician*, 73:sup1, 262-270, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00031305.2018.1543137>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). Proyecto de tesis: guía para la elaboración. [http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)

- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). La investigación científica. [https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVES TIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVES%20TIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf)
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. BMC health services research, 18(1), 1-9. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12913-018-3149-z.pdf>
- Bin Mat Daud, M. A., Razak, S. A. B. A., & binti Azman, N. P. S. (2022) Business Process Management In The Healthcare Industry (Sunway Medical Centre). [https://www.researchgate.net/profile/MuhammadArif164/publication/358019538\\_BUSINESS\\_PROCESS\\_MANAGEMENT\\_IN\\_THE\\_HEALTHCARE\\_INDUSTRY\\_SUNWAY\\_MEDICAL\\_CENTRE/links/61eb67e58d338833e386d4d0](https://www.researchgate.net/profile/MuhammadArif164/publication/358019538_BUSINESS_PROCESS_MANAGEMENT_IN_THE_HEALTHCARE_INDUSTRY_SUNWAY_MEDICAL_CENTRE/links/61eb67e58d338833e386d4d0)
- Brunet, L. (1987), "El clima de trabajo en las organizaciones". Editorial Trillas-México. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Chiavenato, I. (2018). Introducción a la Teoría General de la Administración (séptima ed.). Estado de México: Mc Graw-Hill.
- Chuctaya, E. (2019) Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pallpata - Cusco. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3248/TM%20ADGp%204505%20C1%20%20Chuctaya%20Cruz%20Edgar%20Felipe%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/5714>
- Coronado Mitma, E. A., & Pozo Palomino, M. A. (2018). Liderazgo Directivo y Trabajo en Equipo en la Institución Educativa Pública Yanamilla. Ayacucho, 2018. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28502/coronado\\_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28502/coronado_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dong, K., Ali, R. F., Dominic, P. D. D., & Ali, S. E. A. (2021). The effect of organizational information security climate on information security policy compliance: The mediating effect of social bonding towards healthcare nurses. *Sustainability*, 13(5), 2800. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/5/2800>
- Estela Fernández, C. E., & Hernández Pinedo, S. K. (2019). Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín SA sede Tarapoto, año 2017. <https://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/3346>
- Ferreira, E. J., Erasmus, A. W., & Groenewald, D. (2015). Administrative management. Juta and Company Ltd.
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Córdova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400032](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032)

- Huamán, L. (2020) Clima organizacional en la subgerencia de administración de mercados y sanidad de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo-2019.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7079/Huam%C3%A1n%20Chinchay%20Luz%20Mery.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
- Hernandez, R y Carpio, N.(2019).Introducción a los tipos de muestreo.  
<https://www.lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535>
- Ibáñez, C. y Villegas, A. (2021) Clima organizacional y satisfacción laboral en dos instituciones educativas.  
<https://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/111727>
- Karpa, M. I., Akimova, L. M., Akimov, O. O., Serohina, N., Oleshko, O., & Lipovska, N. (2021). Public administration as a systemic phenomenon in society. Ad Alta: Journal of interdisciplinary research, (11), 56-62.  
<http://ep3.nuwm.edu.ua/20156/1/K%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%B0.%20.Public%20administration%20as%20a%20systemic%20phenomenon%20in%20society.zax.zax.pdf>
- Livias, A. (2019) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019”,  
[http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033\\_46184140\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y).



- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. 3ra ed. - Buenos Aires, Cengage Learning Argentina, 2012.
- Mejía T, (2021). Ficha de investigación. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/ficha-investigacion/>
- Mishra, P., Pandey, CM, Singh, U., Gupta, A., Sahu, C. y Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of cardiac anesthesia*, 22 (1), 67–72. [https://doi.org/10.4103/aca.ACA\\_157\\_18](https://doi.org/10.4103/aca.ACA_157_18)
- Mishra, S. B., & Alok, S. (2017). Handbook of research methodology. *Dimensions Of Critical Care Nursing*, 9(1), 60. <http://www.nkrgacw.org/nkr%20econtent/nutrition%20and%20dietetics/PG/II.M.Sc%20N&D/BookResearchMethodology.pdf>
- Montes, J. y Pulla, C. (2019) La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>
- Moreno, S. y Pérez, E. (2018) Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, (9), 1, enero – junio 2018. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), e253-e253. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research*

and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(2), 2385-2393.

[https://www.researchgate.net/profile/ZulkifliSiregar/publication/351426754\\_The\\_Effect\\_of\\_Training\\_on\\_Work\\_Performance\\_and\\_Career\\_Development\\_The\\_Role\\_of\\_Motivation\\_as\\_Intervening\\_Variable/links/6099a568299bf1ad8d908ce1/The-Effect-of-Training-on-Work-Performance-and-Career-Development-The-Role-of-Motivation-as-Intervening-Variable.pdf](https://www.researchgate.net/profile/ZulkifliSiregar/publication/351426754_The_Effect_of_Training_on_Work_Performance_and_Career_Development_The_Role_of_Motivation_as_Intervening_Variable/links/6099a568299bf1ad8d908ce1/The-Effect-of-Training-on-Work-Performance-and-Career-Development-The-Role-of-Motivation-as-Intervening-Variable.pdf)

Parra, M., Duran, S., Marceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., & Ramírez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacios*, 39(50).

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395021.html>

Peña, M. (2018) Gestión administrativa y calidad del servicio del usuario en la municipalidad distrital de San Marcos, Huari. Ancash.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14850/Pe%3c%b1a\\_SMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14850/Pe%3c%b1a_SMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pinglo, M (2020) voluntad y motivación personal.

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17282/PINGLO%20RODRIGUEZ%20MARIA%20ELENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Raffino, M (2020). Gestión administrativa. Obtenido de Concepto De:

<https://concepto.de/gestion-administrativa/#ixzz7NFgTndRJ>

Saavedra López, J. J. (2019). La Gestión Administrativa Institucional y la Calidad del Servicio de la Oficina de Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.

[https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=http%3A%2F%2Frepositorio.ulasamericas.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2Fupa%2F773%2FTESIS%2520MAESTRIA%2520SAAVEDRA%2520LOPEZ.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&btnG=#d=gs](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=http%3A%2F%2Frepositorio.ulasamericas.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2Fupa%2F773%2FTESIS%2520MAESTRIA%2520SAAVEDRA%2520LOPEZ.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&btnG=#d=gs)

[\\_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3APw8Vsmeq\\_pYJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des](https://scholar.google.com/output?cite=scirp%3D0%26hl%3Des)

Saenz Bertran, W. G. C. (2017). Influencia de la gestión de las remuneraciones en la retención de los colaboradores, de la empresa de seguridad Zagaz Protección SAC, Lima, 2018. <http://168.121.45.179/handle/20.500.11818/4337>

Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.

Silveira, J. T., Fidalgo de Freitas, T., Fabião, G., & Assis Raimundo, M. (2022). The Simplification of Procedures in Portuguese Administrative Law. Administrative Sciences, 12(1), 9. <https://www.mdpi.com/2076-3387/12/1/9>

Sy Corvo, Helmut. (1 de julio de 2021). Gestión administrativa. Lifeder. Recuperado de . <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>

Terry, G. (1968). Principios de administración, México Editorial Continental, S.A. [http://187.217.118.98:88/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=4966&shelfbrowse\\_itemnumber=8629](http://187.217.118.98:88/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=4966&shelfbrowse_itemnumber=8629)

Valencia, M. (2010). Gestión del Clima Organizacional: ¿para qué hacerla? [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175009/Gesti%C3%B3n%20del%20Clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Brunet%20\(1987\)%2C%20adem%C3%A1s%2C,viene%20a%20confirmar%20dichas%20percepciones.](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175009/Gesti%C3%B3n%20del%20Clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Brunet%20(1987)%2C%20adem%C3%A1s%2C,viene%20a%20confirmar%20dichas%20percepciones.)

Valentín, R. (2018) El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Huachón Pasco-2018. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27151/valentin\\_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27151/valentin_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102/88>

Villegas Chumpitazi, E. A. (2019). Gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Anta departamento de Cusco, 2019. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3321/Eduardo\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3321/Eduardo_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

**Anexo 1.** Matriz de operacionalización de las variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Dong, et al. (2021), El clima organizacional se define como un constructo que consta de múltiples características que alcanzan incidir en la actitud de los colaboradores de una institución. Un clima organizacional efectivo trasciende principalmente la motivación de los empleados para mejorar el cumplimiento de los objetivos de la organización.	La variable será medida utilizando la técnica de la encuesta, considerando un instrumento tipo cuestionario el que será aplicado en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cusca, y se usará la escala de medición Likert.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Confianza</li> <li>- Toma de decisiones</li> </ul>	ORDINAL
			Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño</li> <li>- Responsabilidades</li> <li>- Comunicación</li> </ul>	
			Compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendimiento</li> <li>- Recompensa</li> <li>- Voluntad</li> </ul>	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitaciones</li> <li>- Ambiente laboral</li> <li>- Compromiso</li> </ul>	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Según Raffino (2020), la gestión administrativa aporta valor agregado a una organización puesto que lo dirigen personas capacitadas que supervisan las operaciones, garantizan que las actividades que se realizan sean adecuadas y que se empleen de manera efectiva los recursos pertenecientes, con el propósito de cumplir los objetivos propuestos por la organización.	La variable será medida utilizando la técnica de la encuesta con un instrumento tipo cuestionario el cual será aplicado en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cusca, y se usará la escala de medición Likert.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visión</li> <li>- Objetivos</li> <li>- Estrategias</li> </ul>	ORDINAL
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organigrama</li> <li>- Selección de personal</li> <li>- Delegación de Funciones</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisión</li> <li>- Orientación</li> <li>- Seguimiento</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control del personal</li> <li>- retroalimentación</li> <li>- Medición de resultados</li> </ul>	

**Anexo 2.** Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p><b>Problema General:</b> ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital De Cusca, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es la relación del liderazgo con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022?</li> <li>- ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022?</li> <li>- ¿De qué manera se relaciona la compensación del personal con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022?</li> <li>- ¿De qué manera se relaciona la motivación con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022</li> <li>- Describir la relación del trabajo en equipo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022</li> <li>- Analizar la relación entre la compensación y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022</li> <li>- Describir la relación de la motivación y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022</li> <li>- Establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca,2022</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe una significativa relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca,2022.</li> <li>- Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca,2022.</li> <li>- Existe una relación significativa entre la compensación y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022.</li> <li>- Existe una relación significativa entre la motivación y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022.</li> </ul>	<p><b>Técnica</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### CUESTIONARIO

Instrucciones: Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca 1	Casi Nunca 2	Algunas veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
------------	--------------------	-----------------------	----------------------	--------------

Ítems <b>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Alternativas de respuestas				
	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Liderazgo</b>					
¿Considera que su puesto de trabajo, es reconocido y considerado por su jefe?					
¿Recibe reconocimiento por su desempeño en el trabajo por parte de su jefe?					
¿El gerente plasma un clima de confianza a todo el personal que labora en la Municipalidad?					
¿Su jefe le brinda confianza y usted tiene más seguridad al realizar sus labores?					
¿Su jefe tiene en mente sus inquietudes e intereses al					



	momento de tomar decisiones?					
<b>Dimensión: Trabajo en Equipo</b>						
	¿Considera que su desempeño es mejor cuando realiza trabajos en equipo?					
	¿Es responsable con las actividades de su trabajo que realiza a diario?					
	¿Realiza su trabajo responsablemente porque siente que depende de ello el cumplimiento de metas de la Municipalidad?					
	¿Mantiene una relación de comunicación abierta con sus compañeros de trabajo, que le permite trabajar en forma armónica?					
	¿Se hace uso de la tecnología para que sus compañeros y usted tengan una mejor comunicación?					
<b>Dimensión: Compensación</b>						
	¿Considera que su rendimiento depende de la remuneración que usted percibe?					
	¿La remuneración que usted percibe le permite aumentar su rendimiento en el trabajo?					
	¿Considera que su sueldo es justo con relación a su trabajo lo cual lo hace sentir recompensado?					

	¿La remuneración que percibe le permite mejorar su calidad de vida?					
	¿La asignación salarial le permite trabajar y desenvolverse con voluntad?					
<b>Dimensión: Motivación</b>						
	¿Usted recibe apoyo de la Municipalidad para capacitarse?					
	¿Sus aspiraciones laborales mejoran al recibir capacitaciones?					
	¿El ambiente laboral le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
	¿Usted percibe un ambiente laboral armonioso dentro de la Municipalidad Distrital de Cusca?					
	¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de los objetivos de la organización?					

Ítems <b>VARIABLE. GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Planeación</b>						
	¿Usted tiene conocimiento de la visión organizacional que posee la gestión actual de la Municipalidad?					
	¿Conoce los objetivos que tiene la gestión actual de la Municipalidad Distrital de Cusca?					
	¿La Municipalidad posee estrategias organizacionales?					
	¿Existe alguna estrategia administrativa que genera un control adecuado en la Municipalidad?					
<b>Dimensión: Organización</b>						
	¿Conoce el organigrama de la Municipalidad Distrital de Cusca?					
	¿Usted observa que la selección del personal se realiza de manera adecuada según los perfiles que el puesto de trabajo requiere?					
	¿El alcalde y gerente y jefes de áreas ejecutan sus funciones de forma estratégica?					
	¿Su jefe le delega funciones de acuerdo a los					

	conocimientos que usted tiene?					
<b>Dimensión: Dirección</b>						
	¿Su jefe supervisa sus actividades antes planificadas?					
	¿Considera que la supervisión de su jefe es necesaria?					
	¿Usted es orientado por su jefe cuando realiza actividades que comienza a aprender o desconoce por completo?					
	¿El gerente realiza un constante seguimiento a las labores que usted realiza?					
<b>Dimensión: Control</b>						
	¿Se realiza el control de personal en la Municipalidad Distrital de Cusca?					
	¿Las actividades que desarrolla coinciden con los objetivos y expectativas establecidos por la Municipalidad?					
	¿Usted recibe retroalimentación para mejorar su desempeño?					
	¿Su jefe mide resultados de acuerdo a todas las actividades antes realizadas?					

## Anexo 4. Validación de los instrumentos de recolección



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Soilo Felipe De La Cruz Marino  
 Institución donde labora: Municipalidad Distrital de Huasta - Bolognesi - Ancash  
 Especialidad: Administración Pública  
 Instrumento de evaluación: Variable: Clima Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Sotelo Herrera Deyal

#### 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 aprobado 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 e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional.					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: Clima organizacional.					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: Clima organizacional.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						
		<b>49 PUNTOS</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 apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 49

Lugar y fecha:

Huasta, 22 de abril del 2022

  
 COLEGIO DE CONTADORES DE ANCASH  
 Y.P.C. Sotelo Felipe De La Cruz Marino  
 MATRÍCULA 06-2009  
 \_\_\_\_\_  
 Firma



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Soilo Felipe De La Cruz Marino  
 Institución donde labora: Municipalidad Distrital de Huasta - Bolognesi - Ancash  
 Especialidad: Administración Pública  
 Instrumento de evaluación: Variable: Gestión Administrativa  
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Sotelo Herrera Deysi

### 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 aprobado 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 e 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.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>50 PUNTOS</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 apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lugar y fecha:  
Huasta, 22 de abril del 2022



COLEGIO DE CONTADORES DEL ANCASH  
 C.P. Soilo Felipe De La Cruz Marino  
 MATRICULA DE 2006

Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Yanina Melisa Alejandro Ocrospoma  
 Institución donde labora: Municipalidad Distrital de la Merced-Aija -An  
 Especialidad: Administración Pública  
 Instrumento de evaluación: Variable: Clima Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Sotelo Herrera Deysi

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	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	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional.					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuesta responden al propósito de la investigación.				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						
<b>48 PUNTOS</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 apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha

La Merced, 22/04/2022



Firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I.- DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Yanina Melissa Alejandro Ocrosopoma  
 Institución donde labora: Municipalidad Distrital de la Merced-Aija-Ancas  
 Especialidad: Administración Pública  
 Instrumento de evaluación: Variable: Gestión Administrativa  
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Sotelo Herrera Deysi

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	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	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						
		<b>48 PUNTOS</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 apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.** 48

Lugar y fecha

La Merced 22/04/2022

  
 Firma





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Jenner Hugo Durand Robles  
 Institución donde labora: Municipalidad Distrital de Cusca – Corongo – Ancash  
 Especialidad: Administración pública  
 Instrumento de evaluación: Cuestionario: Clima Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Sotelo Herrera Deysi

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	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
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los					X
	objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						
		<b>50 PUNTOS</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 apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN 50

Lugar y fecha


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUSCA  
  
 C.P.C. JENNER HUGO DURAND ROBLES  
 DNI: 45524533  
 GERENTE MUNICIPAL

Firma



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Jenner Hugo Durand Robles  
 Institución donde labora: Municipalidad Distrital de Cusco – Corongo – Ancash.  
 Especialidad: Administración Pública  
 Instrumento de evaluación: Cuestionario: Gestión Administrativa  
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Sotelo Herrera Deysi

### 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 aprobado 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 e 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					X
	objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional					
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: Clima organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						
		<b>50 PUNTOS</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 apto para ser aplicado.



PROMEDIO DE VALORACIÓN 50

Lugar y fecha


**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUSCO**  
**C.P.C. JENNER HUGO DURAND ROBLES**  
 DNI: 4934833  
 GERENTE MUNICIPAL

Firma

**Anexo 5.** Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUSCA**  
**CORONGO – ANCASH**  
CREACIÓN POLÍTICA 09 DE MAYO DE 1923  
LEY N°4662 

---

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

30, de marzo de 2022

**Señores:**  
Escuela de Administración  
Universidad César Vallejo – Campus Chimbote

A través del presente, Yo, *Jaminton Iparraguirre Ramírez*, identificado con DNI N°40648780 representante de la Municipalidad Distrital de Cusca, con el cargo de Alcalde, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la persona:

a) **DEYSI SOTELO HERRERA**, con DNI N° 75996296

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra entidad a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUSCA, 2022**


Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud del interesado.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUSCA  
*Jaminton Iparraguirre Ramírez*  
DNI N° 40648780  
ALCALDE

Firma y Sello  
Nombre y Apellidos: *Jaminton Iparraguirre Ramírez*  
Cargo: *Alcalde*

---

JL ALBERTO BOTIQUIN 5/N – PLAZA DE ARMAS – CUSCA

**Anexo 6.** Base de datos estadísticos

Variables	X: CLIMA ORGANIZACIONAL																								
	X1 Liderazgo						X2 Trabajo en equipo						X3 Compesación						X4 Motivación				T_X		
Sujetos	P1	P2	P3	P4	P5	T_X1	P6	P7	P8	P9	P10	T_X2	P11	P12	P13	P14	P15	T_X3	P16	P17	P18	P19		P20	T_X4
S-1	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	2	1	3	3	2	11	2	3	4	3	4	16	55
S-2	4	2	3	3	3	15	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	3	16	1	2	4	5	5	17	65
S-3	2	3	3	4	2	14	4	4	3	3	3	17	3	2	3	2	3	13	1	3	4	3	4	15	59
S-4	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	3	18	3	3	2	3	4	15	4	3	3	3	4	17	67
S-5	3	3	3	3	2	14	5	3	3	3	2	16	3	2	3	2	3	13	2	3	2	2	3	12	55
S-6	3	3	2	2	2	12	5	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	57
S-7	3	3	5	4	2	17	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	71
S-8	3	2	3	3	3	14	5	3	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	3	4	4	3	16	69
S-9	2	2	2	3	2	11	4	3	3	4	2	16	4	4	2	2	3	15	1	2	2	4	3	12	54
S-10	3	2	3	3	2	13	4	4	4	4	3	19	3	3	2	2	2	12	1	3	3	3	4	14	58
S-11	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	3	15	2	4	4	4	4	18	71
S-12	3	2	2	3	2	12	2	2	3	2	2	11	3	2	3	2	2	12	2	2	3	4	3	14	49
S-13	3	3	2	4	4	16	4	4	5	4	4	21	3	2	2	3	3	13	1	4	4	5	4	18	68
S-14	4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	1	4	4	4	4	17	72
S-15	3	2	3	3	2	13	3	3	4	4	3	17	4	3	2	3	3	15	2	2	2	3	3	12	57
S-16	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	3	2	3	3	3	14	3	5	5	5	5	23	86
S-17	4	1	3	4	4	16	5	5	5	5	5	25	5	5	1	3	4	18	1	5	4	4	5	19	78
S-18	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	5	25	3	3	1	2	2	11	1	3	3	4	3	14	69
S-19	2	3	2	3	3	13	3	3	2	4	3	15	2	3	4	3	2	14	1	3	4	3	3	14	56
S-20	3	2	3	3	3	14	5	3	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	3	4	4	3	16	69

## GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Y1: Planeación					Y2: Organización					Y3: Dirección					Y4: Control					T_Y
P21	P22	P23	P24	T_Y1	P25	P26	P27	P28	T_Y2	P29	P30	P31	P32	T_Y3	P33	P34	P35	P36	T_Y4	
2	3	2	2	9	3	4	4	3	14	3	4	3	2	12	3	3	2	3	11	46
2	2	3	3	10	2	4	5	3	14	3	4	5	4	16	4	4	3	3	14	54
2	2	3	2	9	2	3	4	4	13	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	44
3	4	3	3	13	2	2	3	3	10	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	45
3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	2	2	10	2	3	2	3	10	43
3	2	2	2	9	2	2	3	2	9	2	4	2	2	10	2	3	3	2	10	38
3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	58
3	2	2	2	9	3	2	3	3	11	2	4	2	2	10	3	2	3	3	11	41
3	2	2	3	10	3	3	3	2	11	2	3	2	2	9	1	2	1	1	5	35
1	1	2	1	5	2	1	2	1	6	3	2	3	1	9	2	3	2	3	10	30
5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	74
3	3	3	2	11	2	2	2	3	9	3	2	3	2	10	2	2	2	3	9	39
2	3	2	3	10	1	4	3	5	13	4	4	5	3	16	2	4	1	4	11	50
2	3	3	3	11	2	4	4	4	14	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	57
2	3	2	2	9	2	1	2	3	8	2	3	4	3	12	3	3	2	3	11	40
3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	2	4	14	62
3	3	3	4	13	4	5	4	4	17	5	5	5	4	19	4	5	3	4	16	65
2	3	2	1	8	3	1	1	3	8	3	4	4	3	14	3	3	1	3	10	40
2	3	2	3	10	2	3	4	3	12	3	2	3	2	10	3	4	2	3	12	44
3	2	2	2	9	3	2	3	3	11	2	4	2	2	10	3	2	3	3	11	41

**Anexo 7.** Análisis de confiabilidad- clima organizacional

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	20

**Anexo 8.** Análisis de confiabilidad- gestión administrativa

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	16



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

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

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y su relación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cusca, 2022.", cuyo autor es SOTELO HERRERA DEYSI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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.

CHIMBOTE, 20 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE <b>CARNET EXT.:</b> 003058624 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 25- 07-2022 09:37:11

Código documento Trilce: TRI - 0355120