



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y gestión administrativa de una Institucion
publica de la Provincia de Ilo, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Flores Mamani, Rossemery Mabel (orcid.org/0009-0003-3633-7211)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios todo mi poderoso, por darme la vida, por darme sabiduría, por darme fortaleza, y permitirme crecer personal y profesionalmente.

A mi mamá, por siempre acompañarme y nunca soltarme la mano, por ayudar a cumplir mis logros personales y profesionales, porque sin ella nada sería posible. A quien nunca podré igual en su función como madre. Te dedico este estudio y mi vida entera.

A mi papá, sin escatimar esfuerzo alguno, ha sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme, quien me motiva a seguir cumplimiento mis metas.

A mi hermana, mi toti, mi compañera de vida, por ser mi motivación día a día, por estar siempre conmigo en todos los momentos, en los casi buenos y en los mejores.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme despertarme día a día, y brindarme sabiduría para asumir los retos de la vida.

Agradezco a mis padres, por acompañarme en mis logros y más aún en mis casi logros, por siempre decirme SI PUEDES, a todo lo que me propongo, porque sin ellos nada sería posible.

Agradezco a esta casa de estudios, Universidad Cesar Vallejo, por albergarnos a los estudiantes de otras instituciones como sus propios alumnos, y poder darnos la oportunidad de culminar una etapa profesional.

Agradezco a mi asesor Dr. Kerwin Chávez, por su continua guía y asesoramiento para culminar esta anhelada etapa profesional.

Agradezco a la Municipalidad Provincial de Ilo, por facilitarme la información requerida, así como a los funcionarios y colaboradores por contribuir con el desarrollo del presente trabajo de investigación.



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 - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y gestión administrativa de una Institucion publica de la Provincia de Ilo, 2023

", cuyo autor es FLORES MAMANI ROSSEMERY MABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

LIMA, 16 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 23- 01-2024 15:37:17

Código documento Trilce: TRI - 0733710



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FLORES MAMANI ROSSEMERY MABEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y gestión administrativa de una Institucion publica de la Provincia de Ilo, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FLORES MAMANI ROSSEMERY MABEL : 70304376 ORCID: 0009-0003-3633-7211	Firmado electrónicamente por: ROFLORESMA el 30- 01-2024 16:33:41

Código documento Trilce: INV - 1474176

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
INDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	
3.6. Métodos de análisis de datos	
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Fuente de la Población de la Municipalidad Provincial de Ilo	14
Tabla 2 Pruebas de normalidad	23
Tabla 3 Correlación de las variables clima organizacional y gestión administrativa	24
Tabla 4 Correlación de la variable gestión administrativa y la dimensión Liderazgo	25
Tabla 5 Correlación de la variable gestión administrativa y la dimensión motivación	25
Tabla 6 Correlación de la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño correlacional	13
Figura 2 Niveles para la Variable Clima Organizacional	18
Figura 3 Porcentaje de la Dimensión Liderazgo	18
Figura 4 Porcentaje de la Dimensión Motivación	19
Figura 5 Porcentaje de la Dimensión Compromiso	20
Figura 6 Niveles para la Variable Gestión Administrativa	20
Figura 7 Porcentaje de la Dimensión Planeación	21
Figura 8 Porcentaje de la Dimensión Organización	21
Figura 9 Porcentaje de la Dimensión Dirección	22
Figura 10 Porcentaje de la Dimensión Control	23

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo, 2023. El diseño de la investigación es no experimental, con tipo aplicada, con un estudio transaccional descriptivo correlacional. La muestra está conformada por 40 colaboradores administrativos. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, el cual se administró a los colaboradores de las diferentes gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Provincial de Ilo y se usó el estadístico de coeficiente de correlación de Spearman. Para la etapa de recolección y procesamiento de datos, se realizó el análisis correspondiente, apreciando la existencia de una relación $r=0,349$, entre las variables clima organizacional y gestión administrativa, este grado indica una correlación positiva media, en cuanto a la significancia de $p=0,27$ muestra que p es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto significa que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en una institución pública de la provincia de Ilo, 2023.

Palabras clave: Gestión, Administrativa, Clima, Organizacional, institución

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between the organizational climate and administrative management from a public institution in the province of Ilo. The research design is non-experimental with applied type; a correlational descriptive transactional study was conducted. The sample is made up of 40 administrative collaborators from the Provincial Municipality of Ilo. For data collection, the survey technique was used and its instrument the questionnaire which was administered to the collaborators of the different Managements and Sub-Managements of Provincial Municipality of Ilo and Spearman's correlation coefficient statistic was used. For the data collection and processing stage, the corresponding analysis was carried out, appreciating the existence of a relationship $R = 0.349$, between the variables organizational climate and administrative management, this degree indicates a mean positive correlation, in terms of the significance of $p = 0.27$ shows that p is less than 0.05 What allows to indicate that the relationship is significant, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, this means that there is a significant relationship between organizational climate and administrative management in a public institution in the province of Ilo,2023.

Keywords: Management, Administrative, Climate, Organizational, institution

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas, actualmente son cuestionadas por su sistema burocrático, y poco eficiente de sus actividades administrativas, es por ello que se ha podido evidenciar que el factor humano es parte fundamental de la ejecución de sus actividades, por ende, toda institución debería asegurar de dar las condiciones necesarias que permitan a sus colaboradores comprender la información que garantiza su buen desempeño, asimismo, el factor ambiente deberá facultar a los colaboradores estén seguros y comprometidos con el espacio que los rodea fomentando un clima óptimo en la institución.

En el marco internacional, Mutonyi et al (2020), fundamenta actualmente que las instituciones públicas de Europa han reconocido el importante papel y la consecuencia del clima organizacional en las actividades colaborativas, generando y favoreciendo la innovación para crear el mejor ambiente, estimulando la creatividad individual de los empleados, el cual incide positivamente en el comportamiento innovador, que a su vez incide en la ventaja competitiva de la institución y en el aumento de las habilidades en todas las áreas dentro del sector público.

Khan y Khan, (2019), señalan que las municipalidades de Pakistán han comprendido que, para lograr el éxito de la función administrativa, la gerencia deberá generar un clima positivo, el cual permitirá la participación total de los trabajadores, a través de nuevos mecanismos, como son las redes sociales, todo ello fomentará la productividad eficaz.

En cuanto al entorno nacional, Mamani, (2019), indica que los colaboradores administrativos del Gobierno local de la provincia Mariscal Nieto, poseen una alta conexión entre la gestión administrativa y entorno de trabajo, en vista que el rendimiento productivo tendrá un mayor impacto, siempre y cuando el espacio que los rodee sea adecuado, así mismo señala que los encargados, deberán propiciar instrumentos de motivación para un mejor desempeño de las funciones administrativas brindando un mejor servicio a la ciudadanía.

Vergaray et al (2021), señalan que el gobierno local del Santa, no hay línea de autoridad definida, ni una gestión de liderazgo, y además señalan que los

funcionarios no aplican los elementos de planeación y control, entendiéndose que se no se socializa la planeación con sus colaboradores, lo cual ha generado el clima laboral no se esté dando de manera adecuada, esto debido a la división de trabajo, malas relaciones personales, y la poca motivación a través de reconocimientos, así como el poco monitoreo y controles concurrentes.

Respecto al ambiente local, una institución pública de la provincia de Ilo, tiene como misión principal promover el bienestar e impulsar el desarrollo integral de la ciudadanía Ileña. Actualmente, la administración se construye a través de planes de acción estratégicos e institucionales, el cual presenta una serie de situaciones que dificultan la atención a la población. Se observa un deficiente ambiente, líneas de autoridad, canales de comunicación, y además la ausencia de un sistema motivacional. Los colaboradores señalan que los ambientes laborales no son los adecuados, esto se debe a la falta de estrategias de coordinación y cooperación internas, toma de decisiones, poco compañerismo y tensiones. Asimismo, existe mucho descontento de los ciudadanos por los servicios ineficientes que reciben.

En relación con lo expresado en los párrafos que anteceden, en la provincia de Ilo, la función administrativa ha sufrido cambios significativos al pasar los años, llevando a las entidades públicas a realizar grandes esfuerzos de progreso, orientados hacia la reestructuración e implementación de estrategias de recursos humanos, basándose en resaltar la mejora de los procedimientos administrativos, factores ambientes, reconocimiento e identidad, logrando así el servicio a la ciudadanía de manera eficaz y eficiente.

A partir de lo anterior, radican los siguientes problemas de investigación. General ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023?, teniendo como problemas específicos los siguientes: 1) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023?, 2) ¿Cuál es la relación entre la motivación y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023?, 3)¿Cuál es la relación entre el compromiso y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023?

Desde el enfoque teórico, la investigación se justifica realizando una revisión exhaustiva de diversos textos, conceptos y aspectos que permite que el mismo se convierta en un referente para futuras investigaciones que analicen las variables investigadas en el presente estudio. Desde lo práctico, el estudio permitirá a una institución pública de la Provincia de Ilo, contar con un conjunto de acciones y recomendaciones para resolver situaciones relacionadas con las variables estudiadas. En cuanto a lo metodológico, la investigación propone una serie de métodos, herramientas e instrumentos con el rigor científico que permite que los mismos puedan replicarse en futuros estudios.

La investigación se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023. Además, se establecieron los siguientes objetivos específicos. 1) Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023; 2) Determinar la relación entre la motivación y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023; 3) Determinar la relación entre el compromiso y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023.

La hipótesis general del presente estudio. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en una institución pública de la provincia de Ilo, 2023. Las hipótesis específicas. 1) Existe una relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo, 2023; 2) Existe una relación entre la motivación y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023; 3) Existe una relación entre el compromiso y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a este capítulo, vamos a desarrollar la conceptualización e investigaciones previas, acerca de las variables estudiadas, los cuales ejecutan a escala nacional como internacional. Además, diversos enfoques y bases teóricas que se convertirán en el soporte de la investigación, con la finalidad de lograr su comprensión.

En cuanto al marco nacional; Tarazona, (2021), argumentó que la administración influye en la identidad y compromiso de los docentes de la universidad privada de lima, empleando un cuestionario con enfoque correlativo, cuantitativo, no experimental y transversal, empleando una muestra aleatoria simple de 158 docentes. Además, se muestra la asociación entre ambas variables, contando con significación recomendada de $\text{sig.}=0,000$ y una proporción directa, ($\text{rho}=0,743$), concluyendo que la variable compromiso, es una de las estrategias, en la que deberán invertir para lograr que todo el personal académico y administrativo, se sientan parte de la universidad, a fin de que la productividad sea mayor.

Alvarado, (2021), realizó un estudio con el propósito de encontrar la asociación entre el entorno laboral y la administración del Instituto Nacional Penitenciario Región lima-2018, aplicando un estudio no experimental, transaccional descriptivo, se interrogó a través de un cuestionario a 70 trabajadores. Obteniendo presencia de una favorable conexión de una correlación equivalente a 0,715, entre las variables mencionadas, lo cual constituye factor importante en el desempeño laboral del personal administrativo. Podemos decir como conclusión que la institución, tiene una política y protocolos que se siguen, respetan y además se maneja una línea de liderazgo, para lo cual el uso de instrumentos de gestión facilita las acciones laborales y relaciones laborales encaminadas a la satisfacción del trabajo.

Coronel, (2020), desarrolló su estudio a fin de encontrar asociación entre el ambiente laboral, bienestar organizacional y la administración de los niveles jerárquicos de la universidad nacional de amazonas, 2019; mediante un diseño descriptivo correlacional, encuestando a 86 empleados administrativos. Cuyo

resultado muestra las correlaciones moderadamente positivas de 0.408 entre las variables. El autor debe priorizar las dimensiones del ambiente laboral, presión, reconocimiento, cohesión, equidad, innovación, autonomía, apoyo y confianza, para un clima óptimo en la organización.

Valentín, (2018), estudió como el entorno organizacional y la gestión administrativa del personal del gobierno local de Huacho Pasco-2018, desde los aspectos metodológicos, descriptivo correlacional, aplicando una encuesta a 50 trabajadores del ente público. Los hallazgos validan una correlación positiva alta de 0,8113, esto indica la existencia de relación significativamente del entorno, la motivación, el liderazgo con los procesos administrativos. Concluye que las percepciones de identidad, obligaciones, entorno y procesos administrativos de los empleados municipales afectan su desempeño laboral.

Cuenca, (2018), mediante su estudio indaga sobre la conexión del ambiente de trabajo y la administración en la gerencia de ESSALUD, Jesús María, con una investigación transaccional descriptivo correlacional, cuya muestra fueron 80 trabajadores de la institución, aplicándose una encuesta como recopilación de información. Como resultado, validaron una débil correlación de 0,292 entre ambas variables, es decir, cuando el valor de una variable disminuye, el valor de la otra también disminuye, y viceversa, concluye que la relación es de nivel medio, demostrando que los colaboradores tienen un nivel de satisfacción regular, con todo ello la gerencia deberá promover y generar un buen clima laboral para garantizar la satisfacción total del factor humano.

De Souza, (2017), investigó sobre la influencia del ambiente organizacional y las gestiones administrativas en la red salud Condorcanqui, con una investigación no experimental y transaccional causal, aplicándose una muestra con 50 servidores públicos de la entidad mediante dos cuestionarios de recolección de información de campo. Como resultado, se comprobó la hipótesis indica que el espacio, entorno que los rodea, contribuye significativamente en la administración del ente público; concluyendo que las comunicaciones personales con personal de salud influyen directamente en el trabajo de la institución en su conjunto.

En el contexto internacional; Mendoza, (2023), presentó la forma en que el entorno organizacional incide en la administración de la compañía de transporte de pasajeros del Ecuador. La metodología utilizada fue descriptiva aplicando la entrevista a 15 colaboradores y como resultado indica al entorno como inadecuado para la realización de tareas y que existe una deficiencia en la gestión administrativa. El autor señaló que a buen clima laboral el rendimiento de sus colaboradores se verá reflejado en los resultados, la alta dirección deberá considerar acciones para una mejor gestión, y calidad de ambiente para el cumplimiento de los fines previstos.

Bajaña et al. (2022), presentan un estudio cuyo objeto es determinar las condiciones para el desarrollo del plan de gestión gerencial que puedan ser aplicados en entorno profesional logrando el desarrollo del liderazgo, con el fin de mejorar el trabajo y el buen desarrollo interno, este estudio es tipo aplicada, aplicando la encuesta a 36 docentes de la Unidad educativa de Ecuador. Se concluye que los controles de gestión se verán reflejados en las variables aplicadas en el ambiente organizacional, obteniendo un liderazgo óptimo.

Garcés, (2021), presentó un estudio que identifica la conexión del entorno institucional en el rendimiento laboral de una empresa de ferrocarriles de Ecuador, teniendo como enfoque cualitativo, como población se cuenta con 75 personas, se realizó análisis a través de instrumentos de validación, encuestas a través de un aplicativo, y como resultado se encontró que el clima organizacional tiene relaciones modernamente aceptables, es decir que los elementos de liderazgo, compromiso y clima laboral fueron moderadamente adecuados y correlacionados positivamente con las demás variables.

Li, (2019), en el artículo científico, investigó cómo los indicadores administrativos de las instituciones de nivel superior aplicadas influyen de manera directa en el entorno laboral. La investigación es cuantitativa, con análisis descriptivo, y recopilando datos utilizando métodos de encuesta para que puedan aplicar a los participantes universitarios chinos comprender la premisa teórica de la gestión del desempeño. Se concluye que se va a necesitar manejar un sistema diferente, el cual requirió de procedimiento estandarizado, con la finalidad de optimizar los procesos deficientes.

Silva, (2018), presentó un estudio con la finalidad de conocer los efectos de la administración de la cooperativa ecuatoriana, contando con una investigación tipo descriptiva, exploratoria, explicativa y diseño no experimental, aplicando la encuesta a 30 individuos, certificando que los procedimientos de la administración suman de manera beneficiosa las expectativas y requerimiento de la organización, y permiten el desarrollo del mismo. En conclusión, las técnicas e instrumentos utilizados permitieron determinar la existencia de una correlación de 0,317 entre la variable independiente y dependiente.

Luego de presentar algunas investigaciones previas sobre las variables examinadas en este estudio, se presentan los aspectos teóricos para sustentar este estudio. En cuanto a la primera variable, se basan en las siguientes hipótesis, según Febriansyah et al (2018) afirma que el entorno laboral es donde componen los empleados, por lo que cuando los empleados experimentan, es propicio para el desempeño de las tareas, se sienten más unidos y comprometidos con los cumplimientos de los fines de la organización.

Azman, (2018), afirmó al clima organizacional como el rol principal en la determinación del logro organizacional, su investigación se enfoca en la innovación para mejorar el compromiso organizacional, que a su vez contribuye al desempeño organizacional. Además, llama a profundizar en los elementos del clima organizacional, como el sistema de apoyo técnico, horarios de trabajo flexibles y la disponibilidad de actividades de capacitación y desarrollo, fondos e incentivos apropiados, que pueden ser considerados como evidencia del buen clima organizacional innovador, ya que esta década se está moviendo hacia la mejora y la novedad en todos los aspectos.

La indagación de la primera variable clima organizacional, se desarrolló por intermedio de las siguientes dimensiones: liderazgo, motivación y compromiso. Osman y Kamis (2019) en su investigación, mencionaron que la gestión de liderazgo desempeña un título clave en el rendimiento de la organización. Por ello, es necesario cultivar un liderazgo innovador en todos los niveles de gestión. Además, las organizaciones necesitan desarrollar un pensamiento innovador en los miembros del equipo para que puedan sobresalir en su trabajo, enfrentando al mundo que cambia rápidamente, es necesario para seguir siendo competitivos, los

líderes innovadores son esenciales para fomentar una cultura organización de creatividad.

Pardey, (2016), manifiestó que el liderazgo es importante para lograr el éxito y es parte esencial de una organización, quienes ocupan puestos de liderazgo deberán desarrollar una estrategia para asumir los retos que se presenten y estar dispuestos a adaptarse para garantizar el logro de sus metas. Además, enfatizó que el “cambio” es un gran desafío para cualquier organización, y los directores de línea trabajaran con la finalidad de lidiar con la disconformidad y nuevas crisis que se presenten.

Sitopu et al. (2021), señaló que la motivación es el fundamento básico del comportamiento humano para trabajar con entusiasmo, logrando resultados óptimos y/o alta productividad en una organización. Lo definen también como esfuerzo a uno mismo a realizar el trabajo y canalizar todas las experiencias que se posee para el cumplimiento eficaz de las metas establecidas.

Schulz et al. (2017) señaló que los reconocimientos, recompensas se convierten en un importante factor de motivación, pero no las condiciones financieras facilitan que los empleados alcancen sus objetivos, también existen algunos factores no monetarios, que ayudan que los colaboradores brindan un esfuerzo adicional, para el cumplimiento y metas personales.

Cesario y Chambel (2017), señaló que el compromiso efectivo en una institución, es el factor crítico de éxito para un mayor desempeño, y el estudio también mostró que los empleados deben asumir la responsabilidad del desarrollo de las condiciones de trabajo, las prácticas de recursos humanos y atmósferas adecuadas para aumentar su entusiasmo por trabajar.

Perry et al. (2016), señalaron que el compromiso organizacional identifica las relaciones organizacionales y profesionales entre los líderes para comprender cómo se manejan los problemas de enfoque múltiples, como los focos; lealtad dual, es probable que tengan más éxito en motivar y retener a esta valiosa fuerza laboral altamente valorada. También, notaron que su estudio encontró que la orientación a la innovación estaba positivamente relacionada con el compromiso organizacional y profesional.

Chiang et al. (2016), señalaron que el compromiso institucional en el sector público es destacado para estudiar la preparación y la conducta ante el desafío de lograr objetivos institucionales. Los autores encontraron que los colaboradores que alcanzaron niveles altos de compromiso normativo y continuo fueron aquellos que tenían contratos estables, pero solo niveles moderados de compromiso emocional.

En cuanto a la variable gestión administrativa, se fundamentan los siguientes conceptos. Chiavenato, (2018), fórmula que la gestión está compuesta por cuatro actividades (planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar), que deberá realizar los gerentes, pero con una apariencia renovada que permite la asociación y adaptación constante a medida que se repiten los ciclos de gestión, los cuales están relacionadas en interacción dinámica, con el motivo de alcanzar metas marcadas contando con el buen uso de los recursos institucionales.

Al y Abu-Naser, (2017) señalaron que la gestión administrativa cumple el uso correcto y eficiente de los bienes disponibles de la empresa, así como también hace competitiva a la organización en un entorno más complejo, asegurando su rentabilidad financiera, logrando así la satisfacción de los clientes. Por lo tanto, afirmaron que la adecuada administración crea las condiciones logrando los objetivos establecidos.

De acuerdo a la variable gestión administrativa, se recurrió a las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control. Chiavenato y Sapiro (2017), señalan que el concepto central en el proceso de planificación es la visión: una figura mental de la estrategia que reside en la mente de un gerente y sirve como sugerencia o guía de lo que debe hacer la organización como un todo. Esto significa que es tanto un proceso individual como un proceso colectivo. Por otro lado, afirmaron que la planificación es una propuesta para la contribución de la competencia a mediano y largo plazo, y ayudará a formular estrategias e identificar acciones que puedan mejorar la competitividad.

Allmendinger, (2017), evalúa los distintos enfoques que han surgido en torno a la teoría de la planeación e identificó el enfoque postmoderno como un punto de inflexión en la teoría de planeación, lo que sugiere que está estancado entre la

modernidad y la posmodernidad y, por lo tanto, necesita cambiar para convertirse en una comprensión de las comunicaciones de poder a escala local.

La organización permite coordinar los recursos institucionales, referente a los recursos humanos, debido a que varias actividades que deben estar asignadas a personas con conocimientos y habilidades para desarrollarlas con eficiencia en los diversos procedimientos administrativos.

Chiavenato et al. (2018), definieron a una organización como conjunto de cargos funcionales y jerárquicos en los cuales todos los integrantes deben acatar sus reglas y estatutos, también señala a una organización como una técnica de diligencias, deliberadamente asociadas por dos o más individuos, cada uno participa como un sistema de decisiones, con la finalidad de realizar transacciones planificadas para el éxito de la organización.

Shamia et al. (2018), define a las organizaciones, independientemente de su tamaño, categoría o propósito, conformadas por trabajadores, empleados o socios, como el esfuerzo por cooperar de manera personal y comunal al triunfo de las metas. Esto requiere comprensión de diversas responsabilidades laborales y el cómo cooperan logrando los propósitos establecidos.

Dirigir, guiar es una función administrativa que continúa luego de la planeación y la organización, así mismo, es la toma de decisiones, y las traduce en mandatos, instrucciones específicas y generales y asume la responsabilidad de gestión de la organización.

Chiavenato et al. (2018), precisa a la dirección como tareas administrativas, refiriéndose a las conexiones laborales, en conjunto con los cargos de nivel superior, trabajando y logrando un impacto real en toda la estructura organizacional, obteniendo la consecución de los objetivos marcados.

El control es una dimensión que asegura la aceptación de lo planificado, organizado y dirigido que guiará a los objetivos, el control es la guía de la actividad, ejecutar hacia un fin determinado, manteniendo los procedimientos dentro del parámetro constituido.

Abdulrahamon et al. (2018) el control permite que una organización administre de manera efectiva los recursos y los esfuerzos de los colaboradores, asegurando que las acciones tomadas estén de acuerdo con el plan y respondan directamente, aumentando así el rendimiento laboral.

Chiavenato (2017), señaló que el control es una herramienta obligatoria que cualquier organización debe emplear. Además, el control es la fase donde los gerentes tienen mayor inherencia en los colaboradores para concretar las acciones estratégicas de la organización e incluye diversas actividades, tales como; planificar lo que debe hacer la organización, coordinar las actividades, transmisión de información, evaluar información, decisión qué acciones tomar, e influir en las personas para cambiar el comportamiento dentro de la estructura organizacional.

III. METODOLOGÍA

Se redactó el tipo de investigación, metodología, la muestra, muestreo, población, y los instrumentos que se utilizó en el estudio, así como el procedimiento y el código de ética, de acuerdo al siguiente detalle:

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según Solís, (2019), la investigación aplicada refirió al problema real y los métodos generalmente se describen dentro de una disciplina específica. Por su parte, Hernández y Mendoza (2019), indica que los métodos mixtos se utilizan cuando existe la tendencia a recopilar, estudiar y relacionar las variables estadísticas en un mismo estudio.

En referencia al párrafo anterior, el presente estudio aplicó en razón a encontrar soluciones prácticas para el entorno organizacional y los procedimientos administrativos municipales de la Provincia de Ilo, asimismo, será de enfoque mixto, porque el análisis de datos será cualitativo y cuantitativo para obtener resultados consistentes que coincidan con la redacción de las preguntas formuladas y cumplan con los objetivos previstos.

3.1.2. Diseño de investigación

Quimis et al. (2018), fundamenta que el diseño no experimental, conocido como no manipulado, abordó en teorías, conceptos, estudios, hechos o eventos que no han sido interferidos o manipulados directamente por el investigador, observándolos en su forma original sin intervención.

Hernández y Mendoza (2019), señalaron que los estudios con niveles correlacionales intentan medir las relaciones porque la naturaleza de la variable medida individualmente es cuantificable y, cuando se analiza, determina la relación entre las dos.

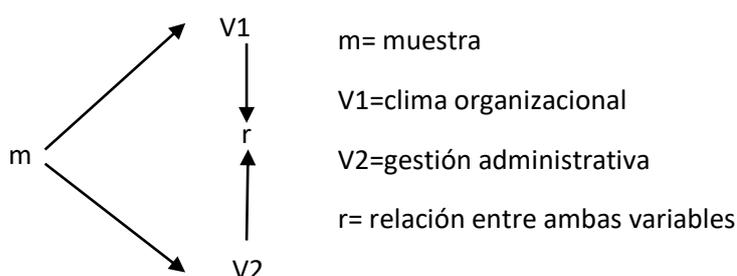
Hernández y Coello (2020), señalaron que los cortes transeccionales se distingue, describen por la recopilación de antecedentes en un solo punto en el

tiempo y el espacio para describir variables y determinar la frecuencia de ocurrencia en puntos específicos y definidos.

El presente estudio adoptó un diseño no experimental, y su investigador no se involucró en las variables del presente estudio; teniendo un nivel correlacional, puesto que ambas se relacionan mutuamente y teniendo un corte transaccional o transversal.

Figura 1

Diseño correlacional



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Chiavenato (2018), definió como la calidad del entorno organizacional, que experimentan los participantes en una compañía incidiendo en su conducta, presentando ciertas propiedades que pueden provocar el liderazgo, motivación, y el compromiso que se tiene con la organización

Definición operacional: La variable clima organizacional fue evaluada por intermedio del juicio de los colaboradores municipales de la Provincia de Ilo, empleando tres dimensiones; liderazgo, motivación y compromiso.

Indicadores: Fueron definidos con un total de 06 indicadores; comunicación, confianza, incentivo, reconocimientos, valores e identificación.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Gestión Administrativa

Definición conceptual: Para Chiavenato, (2018), definió el procedimiento de cuatro áreas principales como el planear estrategias, organizar los roles, dirigir las acciones y controlar constantemente las funciones encomendadas y los bienes de la institución.

Definición operacional: La gestión administrativa fue profundizada en base de la opinión de los empleados administrativos, empleando las cuatro dimensiones que son, planeación, organización, dirección, control.

Indicadores: Se definieron a través de un total de 08 indicadores; Objetivos, planes, tareas, acuerdos, selección, inducción, resultados y medidas.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población: Se conformó por 40 colaboradores pertenecientes a una institución pública de la provincia de Ilo, para Hernández (2019), define como la totalidad de personas, bienes, elementos de los cuales se deberá recoger diferentes, observando sus características en un determinado momento y/o lugar, para dar origen a una investigación. Finalmente, como criterio de inclusión se contó con el personal administrativo y como criterio de exclusión personal que se encuentren de permiso, licencia por maternidad o licencia por salud.

Tabla 1

Fuente de la Población de la Municipalidad Provincial de Ilo

POBLACIÓN EN ESTUDIO	
U.O.	Cantidad de población
Gerencia de Promoción del Desarrollo Social y Económico	04
Gerencia de Inversión Pública	12
Gerencia de Rentas	5
Secretaria General	5
Gerencia de Asesoría Jurídica	08
Sub Gerencia de Participación Ciudadana	06
Total	40

3.3.2. Muestra: Para Rasinger (2020), lo define como parte de la población representada, ya sea la población total o un subconjunto de la población total. Ante lo expuesto, el estudio tomará una muestra de 40 administrativos municipales, y al contar con el acceso a todos, se decidió incluir a toda la población.

3.3.3. Muestreo: Se optó por un muestreo de tipo no probabilístico, para Hernández et al. (2019), lo definen como un procedimiento que depende de las características que necesite el investigador o del grupo investigador, para el continuo desarrollo del estudio, también llamadas muestras dirigidas, ya que la elección depende del criterio del autor.

3.3.4. Unidad de medida: Cada personal administrativo municipal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Conforme con Lanuez y Fernandez, (2014), consideran las encuestas como entrevistas, un método experimental que utiliza formularios impresos o digitales, a fin de conseguir respuestas a preguntas de investigación y permite a los empleados a proporcionar su propia información.

Por otro lado, los instrumentos de evaluación que contará la investigación serán de cuestionarios, conformados por bloques de preguntas ordenados y referentes a las variables clima organización y gestión administrativa, los cuales serán validados a través de juicios de expertos, aquellos quienes darán una opinión calificada y aprobarán el instrumento de investigación. Según Ñaupas et al (2019), considera a los cuestionarios como una herramienta utilizada para ayudar a los investigadores a abordar los objetivos de la investigación, y la herramienta puede estar informatizada o escrita, de acuerdo al criterio del investigador.

Para el estudio actual, se empleó la encuesta, estando compuesta por 18 ítems, la primera variable clima organizacional y el segundo por 20 ítems, ambos con escala de respuestas tipo Likert con las alternativas a continuación: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Los expertos validadores del presente estudio fueron la Dra. Calanchez África del Valle, Dr. Chávez Vera Kerwin José, y la Mtra. Portugal Perales, Erveni,

quienes concuerdan en validarlo y señalan que cumplen las condiciones para su utilización.

El proceso de investigación requiere tener un alto grado de confiabilidad, por ello, los hallazgos obtenidos se desarrollaron por el coeficiente Alpha de Cronbach, hallando un coeficiente de 0,847 para la primera variable y 0.928 para la segunda variable, indicando un alto de nivel de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para realizar este estudio, se procedió a realizar las siguientes acciones: a) Aprobación de las variables de estudios, b) Solicitud a la autoridad de la institución, con el fin de solicitar el permiso y/o autorización para proceder con el uso del nombre y recolección de información de la institución a realizar la presente investigación, c) Se realizó los conceptos, bases teóricas de la problemática a escala nacional e internacional, d) Se desarrolló un instrumento(cuestionario), que se validó por tres(03) expertos e) Se recolectó los cuestionarios aplicados al personal administrativo g) Con el software estadístico SPSS 26 se registraron los hallazgos h) Finalmente, se procesaron los analisis en tablas y figuras a fin de discutir y concluir con los hallazgos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para la información conseguida fue aplicada por medio del cuestionario el cual se hizo uso de procedimiento cualitativos pues se digitalizó los datos en una matriz de MS office Excel, más tarde se plasmó en el software estadístico SPSS 26 mediante gráficos y tablas descriptivas con sus respectivas variables y dimensiones.

Para Suarez et al. (2018), la estadística descriptiva es la ciencia de recopilar, organizar, e interpretar datos de una manera sutil, de modo que las características esenciales de esos datos puedan describirse fácil y rápidamente utilizando diversos métodos gráficos, tabulares o numéricas.

Para Suarez et al. (2018), la estadística inferencial implica hacer inferencias o generalizaciones sobre una población a partir de una muestra, es decir, utilizó técnicas recuperando información para analizar características poblacionales.

Por ello, el presente estudio utilizará la estadística descriptiva a fin de describir los resultados del instrumento; de acuerdo a la estadística inferencial, a fin de encontrar las relaciones entre las variables y dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Se respetó constantemente las normas en mérito del concejo universitario N°0262-2020/UCV, donde regulan las buenas prácticas, asegurando los principios éticos y valores establecidos, cumpliendo con la veracidad de la información. Para Coello (2016) la ética del investigador juega un rol importante, ya que en su actuación toma decisiones sobre las variables, sujeto de estudio, método, técnicas, instrumentos e incluso sobre las estrategias a emplear durante la recogida de datos y su respectivo procesamiento.

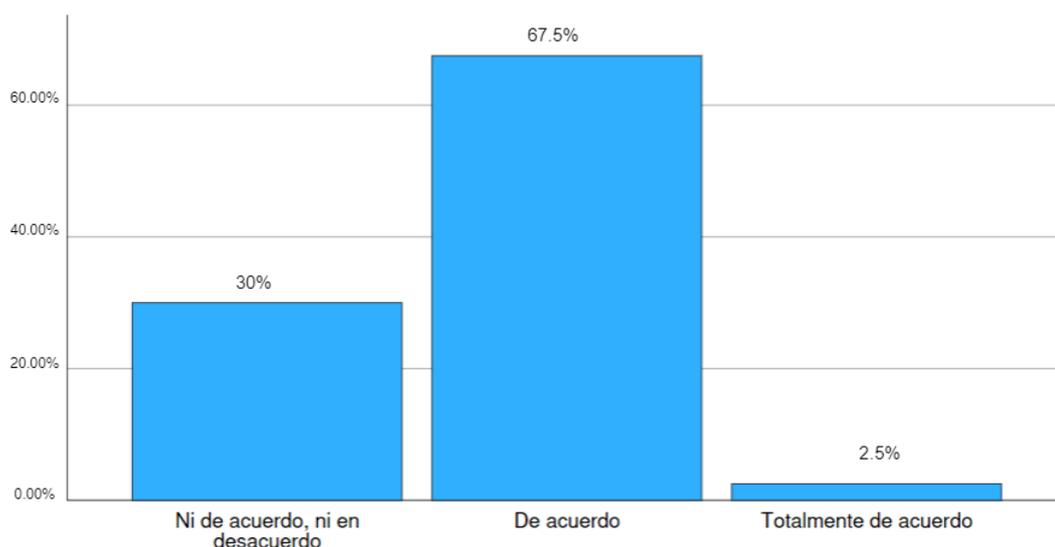
Asimismo, para las teorías y conceptos desarrollados se respetaron los derechos de autor, contando con el principio que respeta la originalidad a través del grado parentesco facilitada por el programa Turnitin y el correcto uso de las Normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

Para esta sección, se muestra las encuestas aplicadas en tablas y gráficos, cuyo propósito es estudiar la asociación entre las variables clima organizacional y la gestión administrativa.

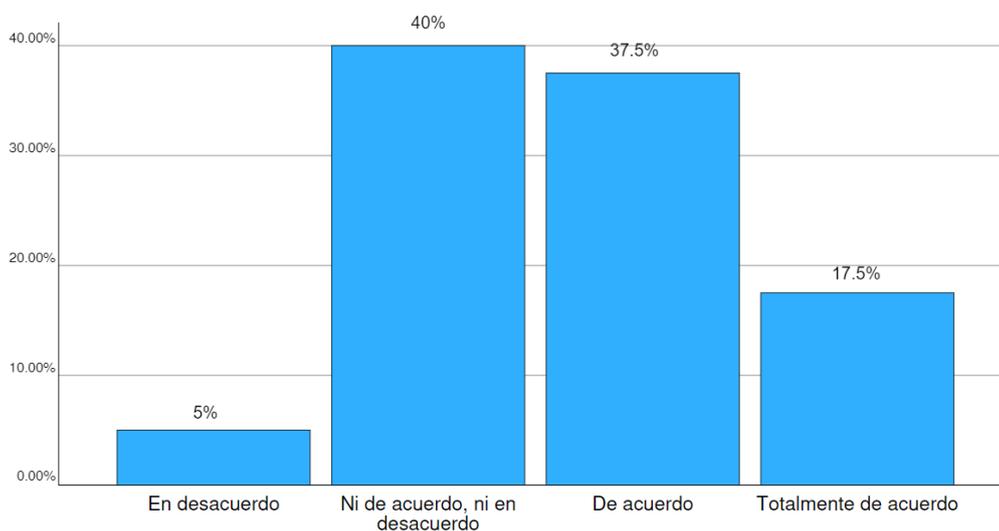
4.1. Estadística descriptiva

Figura 2
Niveles para la variable Clima Organizacional



La figura 2, manifiestan lo obtenido al clima organizacional, que 67.5% de los colaboradores, expresaron estar de acuerdo que el entorno organizacional de la institución es óptimo; por otro lado, 30% indicaron que ni están de acuerdo, ni en desacuerdo y para el 2.5% están totalmente de acuerdo con esta situación.

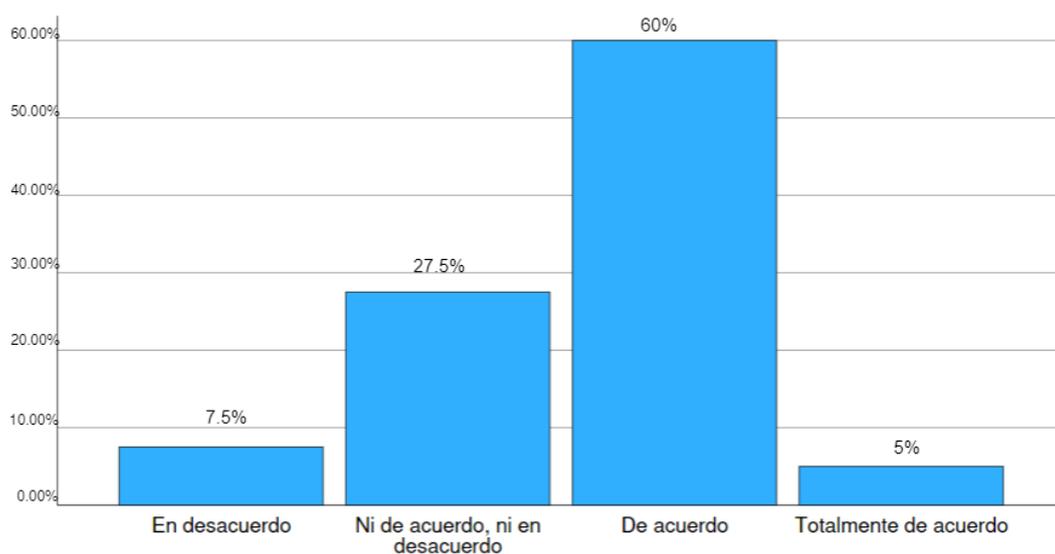
Figura 3
Porcentaje de la dimensión Liderazgo



La figura 3, presenta lo relacionado al liderazgo, observando que 40% de los colaboradores, expresaron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con los métodos aplicados con relación al liderazgo institucional, 37.5% expresaron estar de acuerdo con el liderazgo en una entidad pública de la provincia de Ilo, aporta al desenvolvimiento positivo del entorno laboral, 17.5% afirman estar totalmente de acuerdo con esta situación, mientras que 5% expresaron estar en desacuerdo.

Figura 4

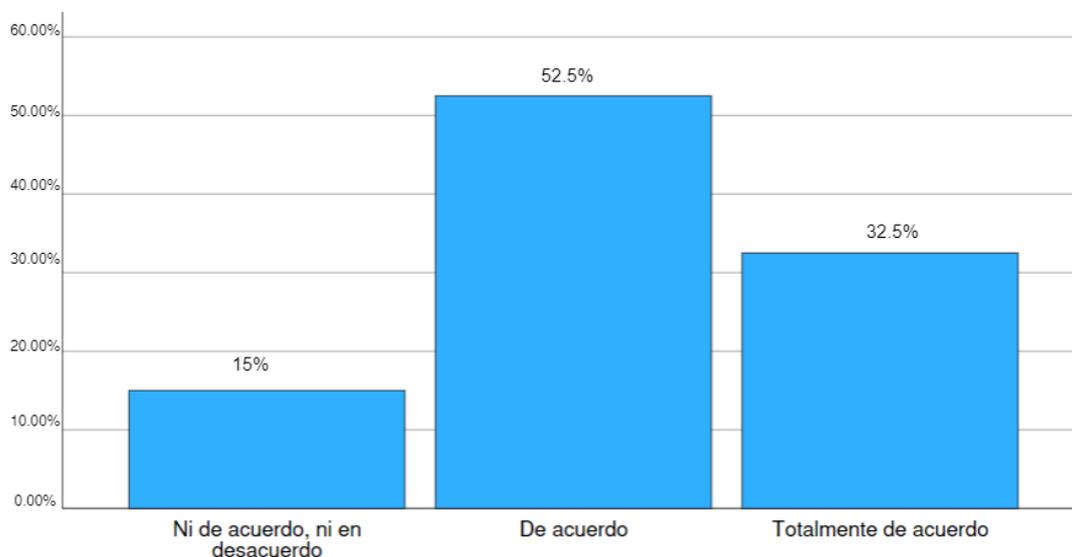
Porcentaje de la dimensión Motivación



Respecto a la figura 4, se exhiben hallazgos de la motivación señalando que 60% empleados municipales aseguran estar de acuerdo con los reconocimientos, recompensas y beneficios en una entidad pública de la provincia de Ilo, por otro lado, 27.5% expresaron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con ello y 7.5% informan estar en desacuerdo con lo señalado anteriormente, asimismo, para el 5% están totalmente de acuerdo.

Figura 5

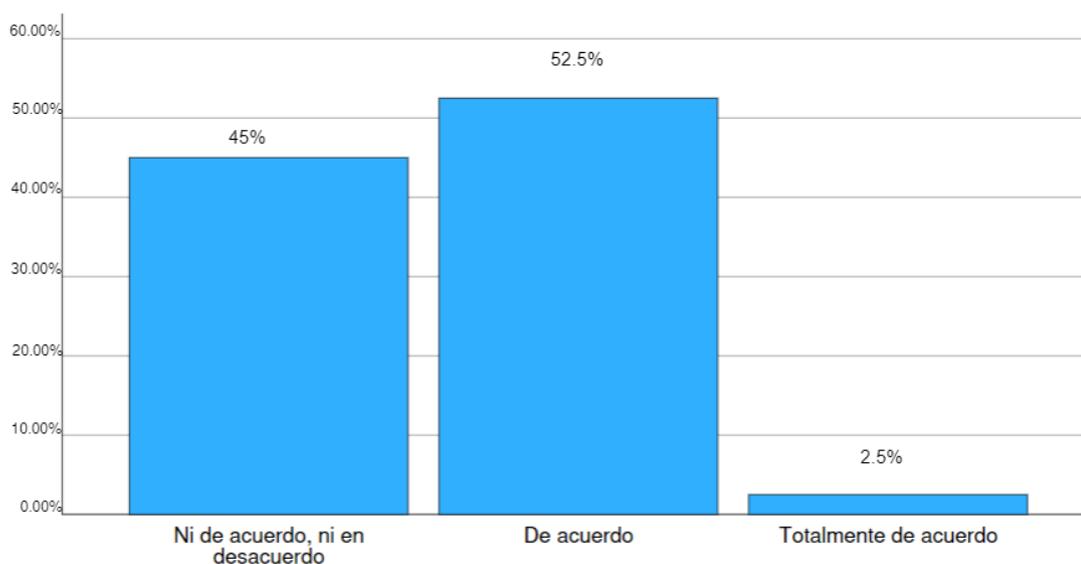
Porcentaje de la dimensión Compromiso



La figura 5, exponen lo relacionado con la dimensión compromiso, donde se observa al 52.5% de los encuestados consideran estar de acuerdo con las responsabilidades de identificación organizacional; por otro lado, 32.5% indicó que están totalmente de acuerdo con lo anterior; y para el 15% ni de acuerdo, ni en desacuerdo con ello.

Figura 6

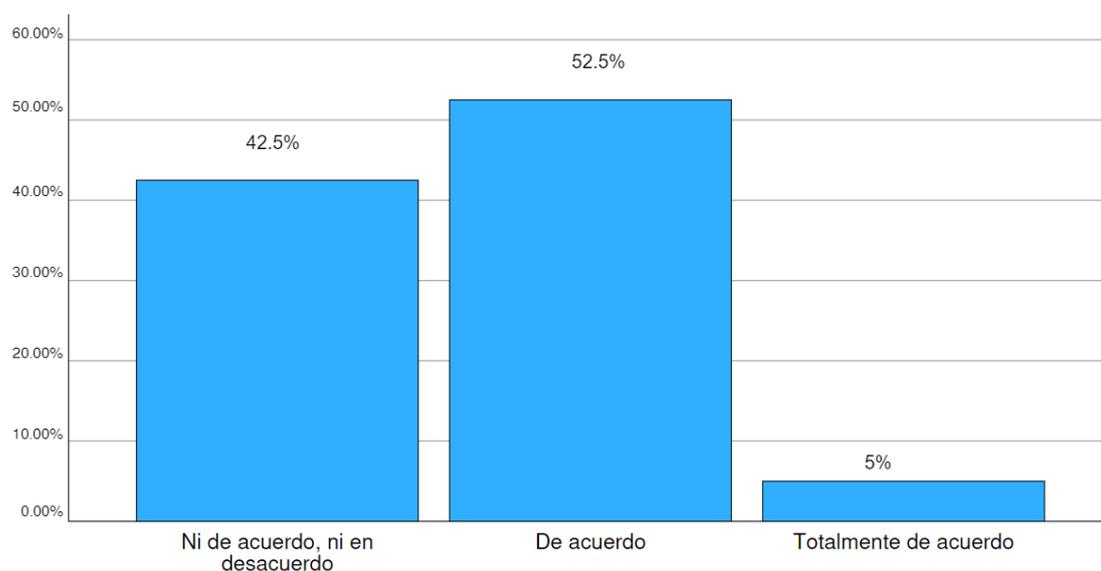
Niveles para la Variable Gestión Administrativa



La figura 6, evidencian aquellos hallazgos de la gestión administrativa, donde se observa que 52.5% de los encuestados expresaron estar de con los procesos administrativos es pieza clave en el desarrollo institucional, 45% expresaron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con éstos procedimientos, mientras que para el 2.5% señalan estar completamente de acuerdo, por ende, una pequeña cantidad de la población consideran que los procesos son llevados correctamente.

Figura 7

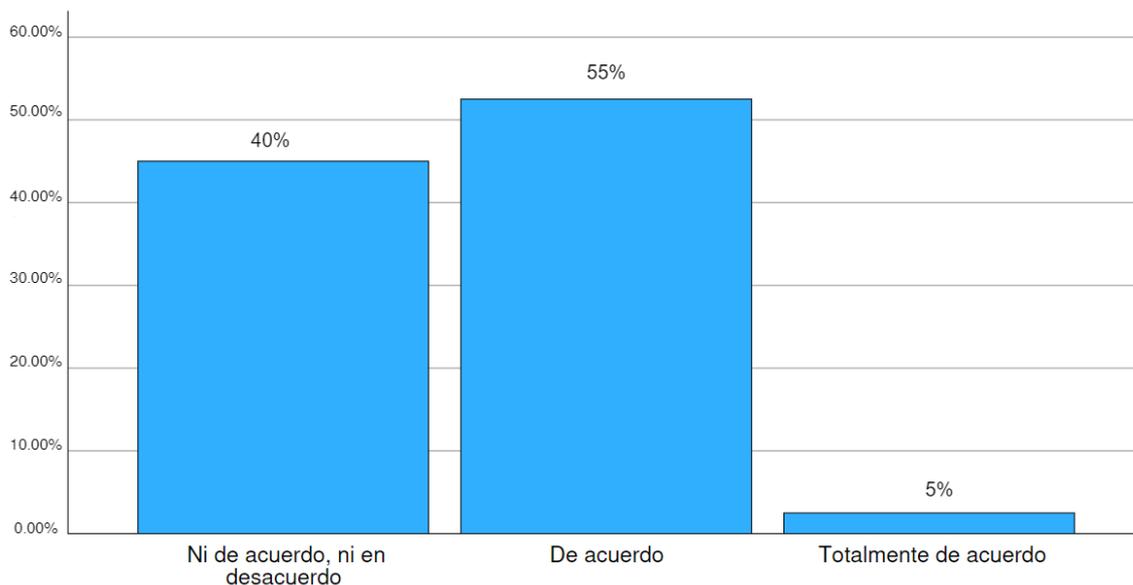
Porcentaje de la dimensión Planeación



La figura 7, observamos al 52.5% de los colaboradores expresaron estar de acuerdo con el nivel de planeación, 42.5% señalan estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con esta situación mientras que 5% de los colaboradores manifestaron estar totalmente de acuerdo que esto sucede de manera favorable para la institución.

Figura 8

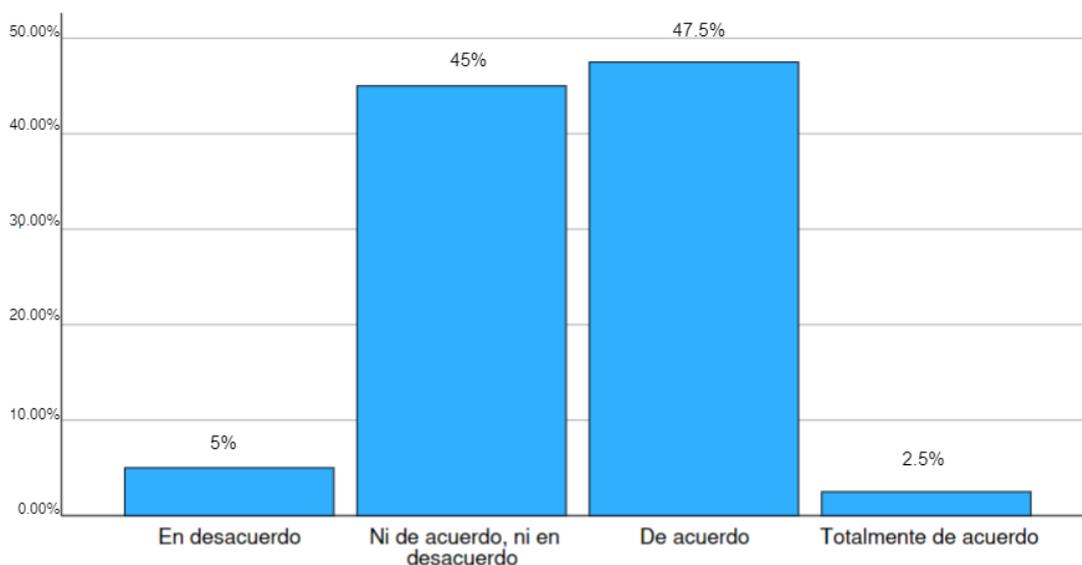
Porcentaje de la dimensión Organización



La figura 8, demuestran sobre la organización, que el 55% de los colaboradores expresaron no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, que la estructura influye en los procesos administrativos, 40% señalan estar de acuerdo con la organización actual, y para el 5% totalmente de acuerdo.

Figura 9

Porcentaje de la dimensión Dirección

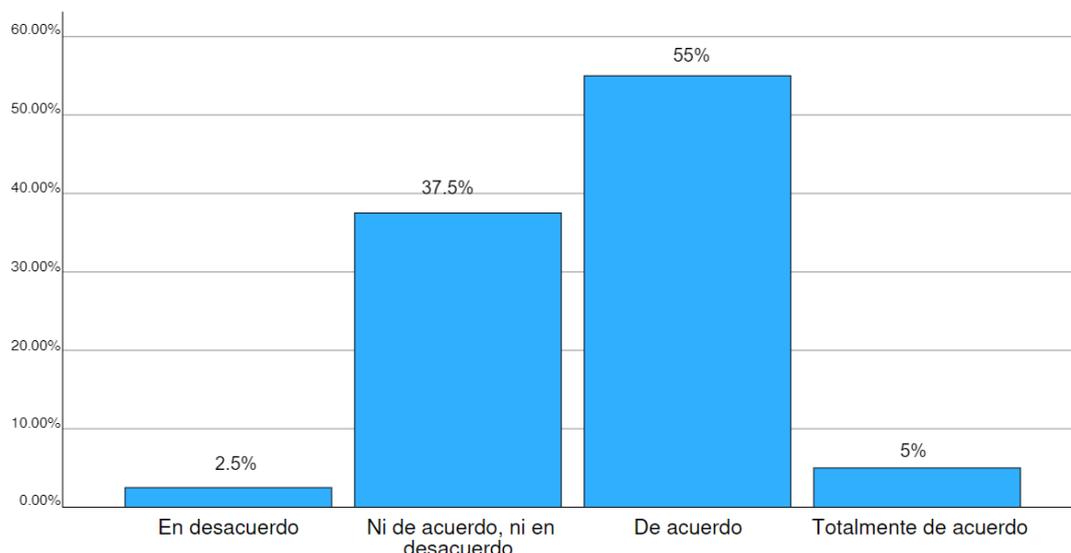


La figura 9, muestran hallazgos de la dirección, evidenciando al 47.5% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con la línea directiva el cual contribuye al desarrollo efectivo de la gestión, 45% señalan estar ni de acuerdo, ni en

desacuerdo que esta situación ocurra, 5% en desacuerdo con ello, mientras que para el 2.5% evidencia estar totalmente de acuerdo.

Figura 10

Porcentaje de la dimensión Control



La figura 10, consideran que lo obtenido referido al control se relaciona con la forma de monitorear las funciones laborales, por ello el 55% de los encuestados expresaron estar de acuerdo con el proceso de inspección, observación y medidas de resultados de la institución estudiada, 37.5% señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5% de los encuestados afirman estar totalmente de acuerdo con esta situación y para el 2.5% señalan que esto no sucede por ello están en desacuerdo con esta situación.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 2

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		Sig.
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	
Clima organizacional	.407	40	<.001	.667	40	<.001
Gestión Administrativa	.330	40	<.001	.706	40	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10, manifiestan la prueba de normalidad en la que se empleó Shapiro-Wilk por contar con 40 colaboradores, del mismo modo se observó un Sig., 0.001 en las variables menores a la categoría de significancia 0.001 por lo que se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman para estudiar las correlaciones.

Hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en una institución pública de la provincia de Ilo, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en una institución pública de la provincia de Ilo, 2023.

Tabla 3

Correlación de las variables clima organizacional y gestión administrativa

			Clima organizacional	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.349*
		Sig. (bilateral)	.	.027
		N	40	40
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	.349*	1.000
		Sig. (bilateral)	.027	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 11, se aprecia un coeficiente de correlación positiva media de 0.349 entre las variables clima organizacional y gestión administrativa, además con un sig. 0,027, se decide aceptar la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en una institución pública de la provincia de Ilo, 2023, y por consiguiente se desaprueba la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo, 2023.

H0: No existe una relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo, 2023.

Tabla 4**Correlación de la variable gestión administrativa y la dimensión Liderazgo**

			liderazgo	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	.312
		Sig. (bilateral)	.	.050
		N	40	40
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	.312	1.000
		Sig. (bilateral)	.050	.
		N	40	40

Se aprecia un coeficiente de relación positiva débil de 0.312, entre la variable gestión administrativa y la dimensión liderazgo, obteniendo una sig. 0,050, por lo que corresponde aceptar la hipótesis nula, esto refiere que no existe una relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo, 2023, por consiguiente, se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H2: Existe una relación entre la motivación y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023.

H0: No existe una relación entre la motivación y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023.

Tabla 5**Correlación de la variable gestión administrativa y la dimensión motivación**

			motivación	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.439**
		Sig. (bilateral)	.	.005
		N	40	40
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	.439**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	.
		N	40	40

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

En la tabla 13, se aprecia un coeficiente de relación positiva media de 0.439, entre la variable gestión administrativa y la dimensión motivación, además se cuenta con sig. 0,005, por ello se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación entre la motivación y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023, se desestima la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H3: Existe una relación entre el compromiso y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023.

H0: No existe una relación entre el compromiso y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023.

Tabla 6

Correlación de la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso

			compromiso	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Compromiso	Coeficiente de correlación	1.000	.105
		Sig. (bilateral)	.	.521
		N	40	40
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	.105	1.000
		Sig. (bilateral)	.521	.
		N	40	40

En la tabla 14, se aprecia un coeficiente positivo muy débil de 0.105, entre la variable gestión administrativa y el compromiso, además observamos una significancia de 0,521, lo que conlleva aceptar la hipótesis nula, esto significa que no existe una relación entre el compromiso y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023. En consecuencia, la hipótesis nula se rechaza.

V. DISCUSIÓN

De manera continua, se analizó los hallazgos del estudio, y se cotejan con los alcanzados por otros investigadores en temas vinculados al clima organizacional y la gestión administrativa, asimismo, a fin de asociar las dimensiones de la segunda variable, esto es: liderazgo, motivación y compromiso con la primera variable en estudio. En coordinación con el objetivo general, se demostraron que las variables estudiadas se correlacionan de manera positiva débil al obtener un coeficiente de 0,349 respectivamente, de igual forma se obtuvo un nivel de significancia de 0.027 por ello se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, esto significa que: existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en una institución pública de la provincia de Ilo, 2023.

Este resultado tiene similitud con la investigación de Alvarado (2021), quien en su investigación buscó encontrar la asociación entre el entorno laboral y la administración, del cual se obtuvo 0,00 de coeficiente ratificando que no hay relación entre las variables; el autor concluyó que la institución cuenta con una política y protocolos que se siguen, respetan y además se maneja una línea de liderazgo, y que el uso de instrumentos de gestión facilita las acciones y relaciones laborales encaminadas a la satisfacción del trabajo.

Asimismo, los previos resultados se asemejan con el estudio de Valentín (2018), quien buscó encontrar la asociación entre el clima organizacional y la gestión administrativa del gobierno local de Huacho Pasco-2018, obteniendo un coeficiente 0.003, es decir, no se encontró una correlación significativa con el entorno, la motivación, el liderazgo y los procesos administrativos y que las percepciones de identidad, obligaciones, y el entorno de los trabajadores junto con los procesos administrativos de los empleados municipales afectan su desempeño laboral.

De la misma manera, los hallazgos se asemejan con los de Chiavenato (2018), señala que la gestión administrativa está compuesta por cuatro actividades (planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar), que deberá realizar los gerentes, pero con una apariencia renovada que permite la asociación y adaptación constante a medida que se repiten los ciclos de gestión, los cuales están relacionadas en

interacción dinámica, con el fin de hallar los objetivos marcados y el buen uso de los recursos propios de la empresa.

Referente al primer objetivo específico, lo alcanzado reveló que hay correlación positiva débil entre el liderazgo y los procedimientos administrativos, esto se evidenció, al obtener un coeficiente de 0.312 y un nivel de significancia de 0,050, por lo que se procedió a rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, significa que no existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo, 2023.

Lo obtenido difiere con la investigación de Osman y Kamis (2019), en la cual desarrolló que el liderazgo es fundamental en el rendimiento de la organización; argumentando la importancia de los líderes innovadores para impulsar la gestión administrativa y fomentar la cultura organizacional. El autor concluye que las organizaciones deben fomentar el pensamiento innovador a los miembros de la organización para seguir manteniendo la competitividad en un mundo que cambia rápidamente.

De igual manera, los resultados discrepan con lo señalado en la investigación de Bajaña et al. (2022), con su plan de gestión gerencial aplicable en el entorno profesional a fin de lograr el liderazgo transformacional, desarrollado en Ecuador, concluyeron que los líderes de cada área deberán de implementar estrategias haciendo uso de factores como la comunicación, trabajo en equipo, adecuada distribución de tareas. Por ende, si los colaboradores sienten que sus acciones con la institución son caracterizadas por un entorno seguro y de confianza, es más factible elevar el rendimiento administrativo.

Los resultados de Pardey (2016), señala que el liderazgo es fundamental para el prestigio y es una parte integral de cualquier estructura, una persona en una posición de liderato debe tener un método o plan para enfrentar los desafíos a fin de aplicarlo de manera proactiva y asegurar el logro y culminación de sus metas.

Con relación al segundo objetivo específico, los resultados logrados nos indica que la motivación y la gestión administrativa, se relacionan de manera positiva media, al obtener un coeficiente de 0.439, apuntando una correlación positiva media entre ambas variables, con un valor de significancia de 0,005, por lo

que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, quiere decir que: existe una relación entre la motivación y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023.

Lo expresado anteriormente se respalda con la investigación de Sitopu et al., (2021), su estudio fundamentó que la motivación es la clave para productividad laboral, y para lograr una adecuada gestión administrativa; por ello la organización deberá adaptarse a los cambios, que implica la flexibilidad, la superación, el reconocimiento y crecimiento laboral a través nuevas técnicas de motivación. Los autores también discuten sobre el esfuerzo por trabajar y reunir toda la experiencia laboral, sobre la motivación para conseguir de manera efectiva las metas establecidas.

Similar resultado se muestra en la investigación de Coronel (2020), quien desarrolló, la correlación del ambiente organizacional, satisfacción laboral y gestión de procesos, los hallazgos mostraron que existe un nivel moderado de relación al obtener un coeficiente de 0.408 y un nivel de significancia de 0,001, concluyendo que los factores motivación, reconocimiento, cohesión, innovación, autonomía, confianza y ambiente deberán ser priorizados para que la gestión administrativa sea óptima, y que si una variable está débil, ambas estarán en desventaja.

También, los resultados de Schulz et al., (2017) señala que los diferentes tipos de motivación o factores motivadores son importantes para impulsar la conducta humana, pero no siempre los económicos. También señalan que las organizaciones deben dar un paso más para crear el entorno óptimo para el cumplimiento y metas personales.

En cuanto al tercer objetivo específico, los resultados logrados nos indica que el compromiso y la variable gestión administrativa, se correlacionan de manera muy débil al obtener un coeficiente de 0.105, mostrando una correlación positiva débil entre ambas variables, se percibió un valor de significancia de 0,521, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, por lo tanto, señala que; no existe una relación entre el compromiso y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023.

Las metas alcanzadas se asemejan con la investigación de Perry et al., (2016), en el cual argumenta que el compromiso organizacional identifica las relaciones organizacionales y que comprende cómo se manejan los enfoques múltiples, las cuales se relacionan para elevar la productividad laboral. Por ello recomiendan que se debe valorar la fuerza laboral, brindando un entorno laboral óptimo.

De igual manera, las metas alcanzadas no concuerdan con la investigación de Tarazona (2021), quién realizó una investigación sobre el procedimiento administrativo y su vinculación con el compromiso institucional de una universidad privada de lima metropolitana-2019, expresando la influencia entre variables, por lo que infiere que el compromiso es una de las estrategias que permitirá que los docentes se sientan parte de la universidad, sientan que comparten los mismos valores y esto influirá en la gestión administrativa y desempeño académico, todo ello será de beneficio para la universidad, a mayor compromiso, mayor productividad, aumento de rendimiento y fortalecerá a la identidad de la organización.

Según Cesario y Chambel (2017), explican que el compromiso laboral, es el factor crítico de éxito para un mayor desempeño, y que la organización deberá priorizar como meta a mediano plazo, para que los trabajadores se sientan identificados con una cultura organizacional y generando un método de relación con la ética de trabajo, el cual estará basado en la organización entre los valores éticos, la responsabilidad y el rendimiento profesional.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Se afirma la correlación positiva débil entre el clima organizacional y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo, 2023, esto se consiguió por medio del coeficiente de Rho Spearman igual a 0,349 y al encontrar Sig. de 0.027 se niega la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alterna.

6.2. Referente al primer objetivo específico, concluye que no se relaciona el liderazgo y la gestión administrativa, revelando una vinculación positiva débil de conformidad con el coeficiente obtenido de 0,312. En ese sentido, se contó con Sig. Bilateral de 0,050 se declina directamente la hipótesis alterna y se ratifica la hipótesis nula.

6.3. Acerca del objetivo específico 2, concluye que existe relación de la motivación y la gestión administrativa, con una correlación positiva moderada de acuerdo al coeficiente de 0.439. Por lo que, al encontrar un Sig. de 0,005 se descartó directamente la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

6.4. En razón al último objetivo específico, determina que no existe la asociación entre el compromiso y la gestión administrativa, con una correlación positiva débil acorde al valor del coeficiente obtenido de 0.105. De manera que, al encontrar un Sig. 0,521 se rechazó directamente la hipótesis alterna y se aceptó la nula.

VII. RECOMENDACIONES

La alta dirección deberá promover y mantener las estrategias de ambiente de trabajo, permitiendo mejorar la administración pública, además establecer mecanismos de liderazgo, motivación, y compromiso directamente relacionado con los empleados, considerando que la capacidad humana es fundamental para cualquier organización; asimismo, se recomienda generar confianza siendo transparentes, mostrando atención e igualdad entre todos sus colaboradores sin distinción, generando y entregando un adecuado y óptimo servicio a la población lleña.

En cuanto al primer objetivo específico, se aconseja a la gerencia municipal, monitorear las acciones autocráticas empleadas por los líderes, gerente, jefes y coordinadores de las diferentes áreas, además establecer mecanismos que promuevan un liderazgo directamente relacionado con los colaboradores, fomentando el trabajo en equipo, demostrando empatía y el manejo balanceado de responsabilidad laboral, de esta manera se logrará las metas establecidas, generando un ambiente grato para todo el equipo.

Referente al segundo objetivo, la gerencia de recursos humanos deberá monitorear estrategias aplicadas de los líderes de algunas áreas, así como incentivar la aplicación de elementos democráticos o que promuevan la aportación de los empleados con la contribución activa. Fortalecer las acciones motivacionales sin diferencia de tipo de contrato, de este modo va contribuyendo a una experiencia gratificante y eficiente para los ciudadanos, de modo que, los colaboradores mantengan y mejoren su nivel de eficiencia en la gestión administrativa mantener para asegurar resultados sostenibles a lo largo del tiempo.

Respecto al tercer objetivo específico, se propone a la gerencia municipal y gerencia de recursos humanos, inculcar los objetivos y directrices de la institución a todo el personal, fortaleciendo los conocimientos y habilidades con diferentes acciones como capacitaciones, talleres, cursos. Proporcionar las herramientas adecuadas para el desenvolvimiento eficaz, a fin de que los colaboradores perciban un entorno adecuado, con ello se logre el compromiso institucional, generando un efecto beneficioso para la gestión administrativa.

REFERENCIAS

- Abdulrahamon, I., Toyin, A., Adeola, A. (2018), Impact of Educational, Professional Qualification and Years of Experience on Accountants' Job Performance, *Journal of Accounting and Financial Management*, 4(1): 32.44.
- Acosta, D. E. (2016). Diferencia entre encuesta, entrevista y cuestionario. Consideraciones. Disponible en: https://prezi.com/lia3wvrv0_r/diferencia-entre-encuesta-entrevista-y-cuestionario/
- Alvarado, E. (2021) *Clima organizacional y gestión administrativa en el Instituto Nacional Penitenciario Región lima-2018* [Tesis de Maestro en Administración con mención en Gestión pública, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7267/Edinson%20ALVARADO%20ORTIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Azman, H. (2018). Effects of innovate organizational climate on organizational commitment in Malaysian Higher Education Institutions, *Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia*. <https://doi.org/10.22452/mojem.vol6no2.1>
- Allmendinger, P., (2017), *Planning Theory*, Third edition, Palgrave in the UK is an imprint of Macmillan Publishers Limited, registered in England, company number 785998, of 4 Crinan Street, London, N1 9XW. <https://acortar.link/bMefLA>.
- Bajaña A., Prieto Y., Bravo A., Bonilla M., (2022), Plan de gestión administrativa aplicable en el clima laboral para la obtención de un liderazgo transformacional. Digital Publisher CEIT ISSN 2588-0705. Universidad Espiritu Santo-Ecuador. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-2.1137>
- Berberoglu, A. (2018), *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*. *BMC Health Serv Res* 18, 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Barrera, (2022), "*Clima organizacional y la gestión administrativa de los servidores*

universitarios". <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/35094/1/41%20ADP.pdf>

Carrasco, G., Luy, W., Merino, J., Encalada, G.(2022), Importancia de la Planificación estratégica en la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados en Ecuador: Municipio de Baba, Polo conocimiento (Edición número 70) Vol 7, N°11, pp. 1361-1371, Ciencias Tecnicas y Aplicadas, Ecuador <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/4927/11935>

Cesario, F. & Chambel, M. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance Knowledge and Process Management Volume 24, Issue 2 p. 152-158 <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>

Cuenca, S. (2018) *El clima organizacional y gestión administrativa en la gerencia central de gestión de las personas del seguro social de salud-ESSALUD, Jesús María, 2016* [Tesis de Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18969>

Coronel, J. (2020) *Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez Mendoza de Amazonas, 2019.* [Tesis de Maestro en Gestión Pública, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas] <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2330/Coronel%20Chugden%20Jos%c3%a9%20Walter%20%282%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134-138. [Links]

Chiavenato, I., (2017) *Comportamiento Organizacional*, Séptima edición. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. México.

- Chiavenato, I., & Sapiro, A., (2017), Planeación estratégica Fundamentos y aplicaciones, Tercera edición. McGraw- Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. México. <https://acortar.link/5PnBqc>
- Chiavenato, Idalberto. (2018). Administración de Recursos Humanos (9na. ed.). México: McGraw Hill.
- De Souza, B. (2017) Clima Organizacional y gestión administrativa en la red de salud Condorcanqui, Amazonas-2016 [Tesis de Magister en Gestión pública, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16425/DeSouza_CBZ-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Febriansyah, H., Pringgabayu, D., Hidayanti N., Febrianti, F. (2018), Enhancing the employee engagement through the organizational climate (a study of school of business and management) School of Business and Management, Institut Teknologi Bandung, Indonesia https://jbrmr.com/cdn/article_file/content_52224_18-04-20-03-17-48.pdf
- Garces, N. (2021) El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de ferrocarriles del Ecuador empresa pública. [Tesis para magister en gestión de talento humano, Universidad Tecnica de Ambato] <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32018/1/109%20GTH.pdf>
- Gonzalez, J. (2019). Flexibilizar la gestión administrativa del Estado colombiano en tiempos de globalización. Estudios de Derecho, vol. 76(168), pp. 43-71 Universidad de Antioquia, Colombia <https://doi.org/10.17533/udea.esde.v76n168a02>
- Hernández, R. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill

http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf

Khan, N. y Khan, A. (2019) What followers are saying about transformational leaders fostering employee innovation via organisational learning, knowledge sharing and social media use in public organisations?, Version of Record 20 November 2019. Government Information Quarterly <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.07.003>

Li Mingchao (2019) Research on the Performance Improvement of Administrative Management in Applied Universities from the Perspective of Ideological and Political Education Li Mingchao 2019 International Conference on Reform, Technology, Psychology in Education (ICRTPE 2019).https://webofproceedings.org/proceedings_series/ESSP/ICRTPE%202019/ICRTPE148.pdf

Mamani (2019), Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, http://181.176.3.22/bitstream/handle/UNAM/90/T095_72448481_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza (2023), "Clima organizacional y la gestión administrativa de la compañía de transporte de pasajeros acosta Zambrano Hugo Heriberto, Cantón Flavio Alfaro".[Tesis para obtener el título de licenciada en Administración de empresas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí – UNESUM de Ecuador]

Mutonyi, B.R., Slåtten, T. and Lien, G. (2020), "Organizational climate and creative performance in the public sector", *European Business Review*, Vol. 32 No. 4, pp. 615-631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>

Osman, NW y Kamis, A. (2019). Innovation Leadership for sustainable Organizational Climate in Institution of Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Malaysia. *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning* , 9 (1), 57–64. <https://doi.org/10.37134/ajatel.vol9.no1.6.2019>

- Pardey, D. (2016). *Introducing leadership*, Second Edition. Abingdon, Oxon; New York, NY : Routledge. <https://acortar.link/q2OoYV>
- Perry, Sr., Hunter, E., Currall, S., (2016). *Managing the innovators: Organizational and professional commitment among scientists and engineers*. Baylor University, United States. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.03.009>
- Rasinger, S. (2020) *La investigación cuantitativa en lingüística una introducción*. (2eda edición). Ediciones Akal S.A. Madrid España. https://books.google.com.pe/books?id=0h4EEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Robbins, S., Coulter, M., (2014). *Administration*. Doceava edición. Mexico:Pearson Educación.
- Salama, A. A., Amuna, Y. M. A., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2018). The Role of Administrative Procedures and Regulations in Enhancing the Performance of The Educational Institutions-The Islamic University in Gaza is A Model. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, 2(2), 14-27. Palestine. <http://ijeais.org/wp-content/uploads/2018/02/IJAMR180203.pdf>
- Schulz et al., (2017). H. Schulz, H. Zacher, S. Lippke The importance of team health climate for health-related outcomes of white-collar workers *front. Psychol.* (2017), pp. 1-14, 10.3389/fpsyg.2017.00074
- Shamia, M. J., Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., & Abu Amuna, Y. M. (2018). Using the Asian Knowledge Model “APO” as a Determinant for Performance Excellence in Universities-Empirical Study at Al-Azhar University-Gaza. *International Journal of Information Technology and Electrical Engineering*, 7(1), 1-19. Palestine http://www.iteejournal.org/Download_feb18_pdf_1.pdf
- Shobaki, Mazen J. Al & Abu-Naser, Samy S. (2017). The Requirements of Computerized Management Information Systems and Their Role in Improving the Quality of Administrative Decisions in the Palestinian Ministry of Education and Higher Education. *International Journal of Information Technology and Electrical Engineering* 6 (6):7-35.

<https://philarchive.org/go.pl?id=SHOTRO12&proxyId=&u=https%3A%2F%2Fphilpapers.org%2Farchive%2FSHOTRO-12.docx>

Silva, C. (2018) La gestión administrativa de la cooperativa Ecuador ejecutivo y sus efectos en su desarrollo organizacional en la ciudad de Riobamba en el periodo 2015-2016 universidad nacional de Chimborazo Riobamba-Ecuador <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4703/1/UNACHEC-FCP-ING-COM-2018-0010.pdf>

Sitopu, B., Sitinjak, K., Marpaung F., (2021), The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance, Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia, <https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/79/55>

Suarez I., Mario O. (2018). Interaprendizaje de estadística básica. Pag 13 <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/8696/1/Interaprendizaje%20de%20Estad%20C3%ADstica%20B%20C3%A1sica%202018.pdf>

Tarazona, D. (2021), Gestión administrativa y su influencia en el compromiso docente en una universidad privada de lima metropolitana – 2019 [Tesis de licenciado en Administración y Gerencia, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4036/ADM-TO30_44315809_T%20%20%20TARAZONA%20TAIPE%20DAVID%20ELIAB.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, Ancash, Perú 2021*. Revista Qualitas, 22(22), 046 - 058. <https://doi.org/10.55867/qual22.04>

Valentin, R. (2018) *El clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huacho Pasco-2018* [Tesis de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27151/valentin_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

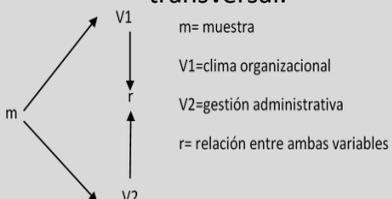
ANEXO 1: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Clima Organizacional	Chiavenato (2018), define el clima organizacional como la calidad o propiedad del ambiente organizacional, que experimentan los participantes de una organización y que influye en su conducta, el cual presenta ciertas propiedades que pueden provocar el liderazgo, motivación, y el compromiso que se tiene con la organización.	Esta variable será medida mediante la técnica de encuesta, a través de un instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos, elaborados con las bases de las dimensiones y sus respectivas variables.	Liderazgo	Comunicación	Ordinal
				Confianza	
			Motivación	Incentivo	
				Reconocimiento	
Compromiso	Valores				
	Identificación				
Gestión Administrativa	Chiavenato (2018), define como el proceso conformado por cuatro principales dimensiones: planeación, organización, dirección y controlar las actividades que se desarrollan con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos, haciendo un uso adecuado de los recursos con los que la empresa cuenta.	Esta variable será medida mediante la técnica de encuesta, a través de un instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos, elaborados con las bases de las dimensiones y sus respectivas variables.	Planeación	Objetivos	Ordinal
				Planes	
			Organización	Tareas	
				Acuerdos	
				Selección	
			Dirección	Inducción	
				Resultados	
Control	Medidas				

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA:	Clima organizacional y gestión administrativa de una institución pública de la Provincia de Ilo, 2023		
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	TECNICA E INSTRUMENTOS
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en una institución pública de la provincia de Ilo, 2023.	TECNICA: ENCUESTA INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	
P1: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023?	O1: Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023.	H1: Existe una relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo, 2023.	
P2: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023?	O2: Determinar la relación entre la motivación y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023	H2: Existe una relación entre la motivación y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023.	
P3: ¿Cuál es la relación entre el compromiso y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023?.	O3: Determinar la relación entre el compromiso y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023.	H3: Existe una relación entre el compromiso y la gestión administrativa de una institución pública de la provincia de Ilo,2023.	

DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	VARIABLES Y DIMENSIONES												
<p>La investigación ser de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo - correlacional, corte transversal.</p>  <p> m = muestra $V1$ = clima organizacional $V2$ = gestión administrativa r = relación entre ambas variables </p>	<p>Población: Conformada por 50 colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ilo.</p> <p>Muestra: El estudio tomará una muestra de 50 colaboradores municipales de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1240 603 1442 639">Variables</th> <th data-bbox="1442 603 1671 639">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1240 639 1442 751" rowspan="3">Clima Organizacional</td> <td data-bbox="1442 639 1671 676">Liderazgo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1442 676 1671 713">Motivación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1442 713 1671 750">Compromiso</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1240 750 1442 895" rowspan="3">Gestion Administrativa</td> <td data-bbox="1442 750 1671 786">Planeación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1442 786 1671 823">Organización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1442 823 1671 860">Dirección</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1442 860 1671 895">Control</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Clima Organizacional	Liderazgo	Motivación	Compromiso	Gestion Administrativa	Planeación	Organización	Dirección	Control	
Variables	Dimensiones													
Clima Organizacional	Liderazgo													
	Motivación													
	Compromiso													
Gestion Administrativa	Planeación													
	Organización													
	Dirección													
Control														

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3: Instrumento de Recolección de Datos

Cuestionario- Clima Organizacional

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.

Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		
1		2		3		4		5		
Ítems						Alternativas de respuestas				
						1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo										
1	Su jefe inmediato ha puesto de conocimiento la misión, visión, objetivo de la Municipalidad Provincial de Ilo.									
2	Su jefe inmediato usa lenguaje empático y asertivo en las interacciones de convivencia.									
3	Su jefe inmediato pide opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.									
4	Su jefe inmediato lo motiva a cumplir con su trabajo de la manera que considere mejor.									
5	Su jefe inmediato fomenta el trabajo en equipo.									
6	Su jefe inmediato practica las habilidades blandas.									
Dimensión: Motivación										
7	Me siento motivado con el salario que percibo, de acuerdo a las funciones que realizo.									
8	Me siento motivado con mi horario laboral, incluyendo las horas extras.									
9	Me siento motivado con la relación laboral con mis compañeros.									
10	Me siento motivado con los beneficios y reconocimientos que percibo.									
11	Me siento motivado con las capacitaciones laborales que percibo.									
12	Me siento motivado con las condiciones de limpieza y seguridad en mi lugar de trabajo.									
Dimensión: Compromiso										
13	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas por la subgerencia en la que me encuentro trabajando.									
14	Me siento comprometido con defender los comentarios negativos hacia la Municipalidad Provincial de Ilo.									
15	Me siento comprometido con la funciones que realizo en mi lugar de trabajo.									
16	Me siento comprometido en participar de actividades que realcen el nombre de la Municipalidad Provincial									

	de llo.					
17	Me siento comprometido en participar de actividades extra laborales, cursos, bailes, pasacalles, etc.					
18	Me siento comprometido en mejorar mi capacidad y así poder brindar un mejor servicio por la subgerencia en la que me encuentro trabajando.					

Cuestionario – Gestión Administrativa

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.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5			
Ítems			Alternativas de respuestas				
			1	2	3	4	5
Dimensión: Planeación							
1	Tengo conocimiento de la misión y visión de la Municipalidad Provincial de Ilo.						
2	Tengo conocimiento de los objetivos y metas anuales de la Municipalidad Provincial de Ilo.						
3	Tengo conocimiento del Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Municipalidad Provincial de Ilo.						
4	Tengo conocimiento del Manual de Organización y Funciones - MOF de la Municipalidad Provincial de Ilo.						
5	Tengo conocimiento de las estrategias de la Municipalidad Provincial de Ilo para minimizar riesgos y mejorar su funcionamiento.						
Dimensión: Organización							
6	Existe una estructura organizativa de la Municipalidad Provincial de Ilo para brindar un mejor servicio.						
7	Las líneas de autoridad de la Municipalidad Provincial de Ilo están bien definidas para el logro de los objetivos.						
8	Existe rotación del personal asignado a cargos jerárquicos.						
9	Existe comunicación entre las diferentes oficinas, sub gerencias de la Municipalidad Provincial de Ilo, las cuales coordinan previamente la ejecución de actividades.						
10	Existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite sentirse a gusto con la labor que realiza.						
Dimensión: Dirección							
11	Los directores de línea dirigen adecuadamente las actividades de trabajo que deben realizar.						
12	Los directores de línea brindan indicaciones claras y que son comunicadas a todo el personal.						
13	Los directores de línea brindan orientación y capacitación continua para el desarrollo de los objetivos establecidos.						
14	Los directores de línea realizan una adecuada selección de personal para cada puesto de trabajo en						

	base a las funciones que están establecidas en la Municipalidad Provincial de Ilo.					
15	Los directores de línea hacen uso de las habilidades blandas.					
Dimensión: Control						
16	La Municipalidad Provincial de Ilo, cumple con el control habitual del personal que labora.					
17	La Municipalidad Provincial de Ilo, supervisa el cumplimiento de las actividades realizadas en las diferentes oficinas.					
18	La Municipalidad Provincial de Ilo, tiene indicadores que miden la eficiencia de la organización.					
19	La Municipalidad Provincial de Ilo, actualiza adecuadamente los bienes patrimoniales.					
20	El órgano de control interno-OCI, cumple con supervisar el uso correcto y eficiente de los recursos de la Municipalidad Provincial de Ilo.					

ANEXO 4: Evaluación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mtra. Dilma Erveni Portugal Portales
 Institución donde labora: DIRECCION REGIONAL DE LA PRODUCCION MOQUEGUA

Especialidad:

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): Flores Mamani, Rossemery Mabel

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.					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.					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.					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					50
		50			

(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

EXCELENTE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

[Handwritten Signature]
 Mag. ERVENI PORTUGAL PORTALES
 Docente Universitaria
 CIAD N° 03125
 Ilo, de mayo de 2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mtra. Dilma Erveni Portugal Portales
Institución donde labora: DIRECCION REGIONAL DE LA PRODUCCION MOQUEGUA

Especialidad:

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autor (s) del instrumento (s): Flores Mamani, Rossemery Mabel

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.					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.					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.					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						50
		50				

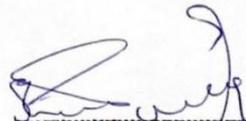
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EXCELENTE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50


Mag. ERVENI PORTUGAL PORTALES
 Docente Universitaria
 Ilo, **CLAD N° 03125**
 de mayo de 2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chavez Vera

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad:

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): Flores Mamani, Rossemery Mabel

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.					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.					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.					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						50

(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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 12 de mayo de 2023



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chavez Vera
Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad:

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autor (s) del instrumento (s): Flores Mamani, Rossemery Mabel

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.					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.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					X

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					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						50

(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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 12 de mayo de 2023



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Africa del Valle Calanchez Urribarri
Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad:

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): Flores Mamani, Rossemery Mabel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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.					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.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					X

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					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						50

(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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 13 de mayo del 2023



Dra. África Calanchez Urribarra
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Dra. Africa del Valle Calanchez Urribarri



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Africa del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad:

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autor (s) del instrumento (s): Flores Mamani, Rossemery Mabel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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.					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					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
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.					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						50

(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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 13 de mayo del 2023



Dra. Africa Calanchez Urribarra
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Dra. Africa del Valle Calanchez Urribarra

ANEXO 5: Modelo de consentimiento informado UCV



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ILO
Sub Gerencia Recursos Humanos



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Ilo, 05 de Abril de 2023

Señores:

**ESCUELA DE ADMINISTRACION
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

Escuela Profesional de Administración

A través del presente, Jorge Luis Escarcena Meza, identificado con DNI N° 41694251 representante de la empresa/institución Municipalidad Provincial de Ilo con el cargo de Sub Gerente de Recursos Humanos, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

ROSSEMERY MABEL FLORES MAMANI

Esta autorizada para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: **Clima Organizacional y Gestion Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.**

Si No

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

Si No

Lo que manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ILO
Abg. Jorge Luis F. Escarcena Meza
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Jorge Luis Escarcena Meza
Cargo: Sub Gerente de Recursos Humanos

ANEXO 7: Base de Datos

RESULTADO DE INSTRUMENTO - CLIMA ORGANIZACIONAL																							
	LIDERAZGO							MOTIVACION							COMPROMISO					TOTAL DE LA VARIABLE	PROMEDIO DE LA VARIABLE		
	COMUNICACIÓN	ASERTIVIDAD	CONFIANZA	MOTIVACION	TRABAJO EN EQUIPO	HABILIDADES BLANDAS	PROMEDIO DE LA DIMENSION	INCENTIVO	HORARIO LABORAL	RELACION LABORAL	RECONOCIMIENTOS	CAPACITACIONES	CONDICIONES DE TRABAJO	PROMEDIO DE LA DIMENSION	COMPROMISO	VALORES	BIENESTAR LABORAL	IDENTIFICACION	PARTICIPACION			CRECIMIENTO PERSONAL	PROMEDIO DE LA DIMENSION
	P01	P02	P03	P04	P05	P06		P07	P08	P09	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17			P18	
C01	2	3	1	3	5	5	3	1	5	1	4	3	5	3	3	1	1	2	3	5	3	9	3
C02	1	1	3	4	5	1	3	2	2	4	2	1	4	3	5	3	5	5	4	4	4	9	3
C03	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	13	4
C04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4
C05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4
C06	2	5	4	5	5	5	4	1	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	12	4
C07	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	12	4
C08	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	5	4	9	3
C09	3	5	4	5	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	1	3	1	1	5	3	11	4
C10	4	1	2	2	3	3	3	1	1	3	1	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	8	3
C11	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	12	4
C12	2	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	12	4
C13	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	12	4
C14	2	4	2	2	2	4	3	4	2	1	1	1	4	2	4	5	5	5	5	5	5	10	3
C15	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	10	3
C16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	15	5
C17	5	5	4	5	4	4	5	2	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	13	4
C18	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	10	3
C19	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	11	4
C20	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	11	4
C21	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	11	4
C22	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	11	4
C23	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	9	3
C24	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	9	3
C25	2	3	2	2	2	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	12	4
C26	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	11	4
C27	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	12	4
C28	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	9	3
C29	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	12	4
C30	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	8	3
C31	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	11	4
C32	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	13	4
C33	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	12	4
C34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	12	4
C35	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	12	4
C36	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	12	4
C37	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	12	4
C38	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	12	4
C39	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	10	3
C40	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	13	4

RESULTADO DE INSTRUMENTO - GESTION ADMINISTRATIVA																									
PLANEACION						ORGANIZACIÓN					DIRECCION					CONTROL									
MISION VISION	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	GESTION INSTITUCIONAL	FUNCIONES ESPECIFICAS	PLANES ESTRATEGICOS	PROMEDIO DE LA DIMENSION	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	LINEA DE AUTORIDAD	ROTACION DE PERSONAL	ACUERDOS	AMBIENTE	PROMEDIO DE LA DIMENSION	DIRECCION	indicaciones	INDUCCION	SELECCION	HABILIDADES interpersonales	PROMEDIO DE LA DIMENSION	CONTROL	SUPERVISION	RESULTADOS	ACTUALIZACION	MEDIDAS	PROMEDIO DE LA DIMENSION	TOTAL DE LA VARIABLE	PROMEDIO DE LA VARIABLE
P01	P02	P03	P04	P05		P06	P07	P08	P09	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20			
C01	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	15	4
C02	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	12	3	
C03	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	16	4	
C04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	
C05	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	15	4	
C06	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	13	3	
C07	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	1	14	3	
C08	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	12	3	
C09	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	3	
C10	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	14	3	
C11	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	3	10	3	
C12	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	15	4	
C13	3	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	16	4	
C14	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	13	3	
C15	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	13	3	
C16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	5	
C17	5	3	5	5	4	5	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	
C18	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	12	3	
C19	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	12	3	
C20	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	
C21	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	14	3	
C22	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	17	4	
C23	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	14	3	
C24	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	14	4	
C25	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	16	4	
C26	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	14	3	
C27	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	15	4	
C28	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	12	3	
C29	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	16	4	
C30	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	14	4	
C31	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	13	3	
C32	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	
C33	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	13	3	
C34	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	
C35	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	14	4	
C36	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	15	4	
C37	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	15	4	
C38	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	12	3	
C39	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	15	4	
C40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	14	4	

ANEXO 8: Confiabilidad de Instrumentos

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.847	18

VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.928	20