



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia
COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Vásquez Limay, Mayjhury Jhordany (ORCID: 0000-0001-7520-4444)

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Carlos y Gregoria, A mis hermanos Jheyser, Tany y Jhon. A mi amado esposo Reider y mis sobrinas Belén y Jheyemi quienes son mi gran inspiración y fortaleza para cumplir mis sueños. A toda mi familia, amigos, compañeros, colegas y a toda la familia cristiana los cuales son muy importantes en mi vida.

Mayjhury

Agradecimiento

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

A la Universidad César Vallejo a mi docente y asesor Dr. Keller Sánchez Dávila por la asesoría brindada y los conocimientos brindados con mucha paciencia y colaboración.

A mi madre Gregoria, A mis hermanos Jhey, Tany. A mi esposo Reider, también a mí cuñada Mili y a mi cuñado Nixón, y a toda mi familia, amigos, colegas quienes me acompañaron en mi formación académica.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.	11
3.2. Variables y Operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de Gestión Administrativa durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.....	19
Tabla 2. Nivel de clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.....	19
Tabla 3. Prueba de normalidad de los datos	20
Tabla 4. Relación entre la gestión administrativa y la autonomía individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.	21
Tabla 5. Relación entre la gestión administrativa y la comunicación durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.	22
Tabla 6. Relación entre la gestión administrativa y la motivación individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.....	23
Tabla 7. Relación entre la gestión administrativa y la estructura organizacional individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020	24
Tabla 8. Relación entre la gestión administrativa y el liderazgo individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.....	25
Tabla 9. Correlación entre la gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020	26

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental correlacional, con enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 89 colaboradores y la muestra representada por 40 colaboradores administrativos. Se utilizó la técnica de la encuesta, como instrumento el cuestionario que evaluó ambas variables. En los resultados descriptivos el 55% de los trabajadores administrativos manifiestan que la gestión administrativa es buena, el 25% es regular y el 20% mala. El 62.5% de los trabajadores administrativos consideran que el clima organizacional es bueno, el 22.5% afirman que es regular y el 15% es malo, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman con valor de 0,861 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$) se concluyó que existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional. En tanto, al mejorar la planeación, organización, dirección y control, las mismas que son pilares de la gestión administrativa, mejorará también el clima organizacional, en cuanto a la autonomía individual, comunicación, motivación, estructura organizacional y liderazgo.

Palabras clave: Gestión, Administración, Clima organizacional.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between administrative management and organizational climate during the COVID-19 pandemic in the Elías Soplín Vargas - Rioja District Municipality, 2020. The type of research was basic, non-experimental correlational design, with a quantitative approach. The population was made up of 89 collaborators and the sample represented 40 administrative collaborators. The survey technique was used, as an instrument the questionnaire that evaluated both variables. In the descriptive results, 55% of the administrative workers state that the administrative management is good, 25% are regular and 20% are bad. 62.5% of the administrative workers consider that the organizational climate is good, 22.5% say it is regular and 15% are bad. It was concluded that there is a significant relationship between administrative management and organizational climate according to the correlation coefficient of Rho Spearman with a value of 0.861 and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.05$). Meanwhile, by improving the planning, organization, direction and control, which are pillars of the administrative management, will also improve the organizational climate, in terms of individual autonomy, communication, motivation, organizational structure and leadership.

Keywords: Management, Administration, Organizational climate.

I.INTRODUCCIÓN

El máximo ente mundial en salud, a principio del año 2020 declaró que a la fecha 17 de setiembre del 2020 existen más de 30 millones de casos positivos de COVID y más de 943.000 muertos a nivel mundial; el país más afectado fue Estados Unidos, continuado de India, Brasil y Rusia, así mismo en el Perú los casos sobrepasan los 700.000 infectados y la cifra de fallecidos supera los 300 000, perjudicando la gestión administrativa al momento de enfrentar la actual situación.

Mediante el DCS 020-SA (2020), el presidente del Perú declara en todo el país en estado de emergencia a causa de la expansión de la COVID-19, donde la población ha sido sometido a algún tipo de confinamiento, se ha obligado el distanciamiento social y los traslados interprovinciales han quedado detenidos, de mismo modo que la actividad económica, provocando una grave retroceso, trayendo carencias principalmente a entidades públicas.

Nuestro país el año 2020 contó con 4 614 municipios a nivel nacional. Sin embargo a pesar que se cuenta con numerosas municipalidades, la población manifiesta una gran insatisfacción debido a que no accede a servicios básicos mínimos y no se siente debidamente representada por sus autoridades; es así que en nuestro país la Gestión Administrativa ha venido siendo afectada desde muchos gobiernos atrás debido a la mala administración, lo cual ha empeorado el contagio de la pandemia del COVID-19, por ese motivo las autoridades políticas vienen siendo procesados por actos de corrupción y otros cumpliendo condena por diferentes delitos cometidos en la administración pública, tanto que en la actualidad la población vive en una incertidumbre y desconfianza política – económica.

Joaquin (2020), refiere que la pandemia del COVID-19 provocó y provocará en las próximas fechas contingencias tanto en gestión administrativa de las entidades públicas, demora en las contrataciones públicas como en los procedimientos en vía administrativa.

El 2019 el Gobierno Regional de San Martín solo gastó 60% de ejecución presupuestal, existiendo obras públicas que no han sido ejecutadas, y las que fueron ejecutadas presentan deficiencias tales como escuelas y colegios en mal estado, centros de salud en condiciones precarias, carreteras en mal estado, distritos sin servicios básicos de agua, luz y desagüe, pese a que el gobierno central a través del MEF asigna presupuesto para ser invertidos los cuales al fin de cada año siempre se reinvierte un porcentaje al estado por falta de capacidad de gasto. (GORESAM,2019).

El distrito, Elías Soplín Vargas abarca con doce anexos con más de 20 000 habitantes, asimismo cuenta con documentos de gestión desactualizados como el TUPA utilizado desde el año 2014, la cartilla de funciones, y otros documentos de gestión. La mayoría de los puestos laborales ocupados no cuenta con el perfil profesional exigido por la contraloría, delegación inadecuada de funciones donde muchos técnicos se encuentran desempeñando funciones de un profesional ya que los cargos designados no son por concurso público, sino que son cargos de confianza elegidos por ser allegados políticos, existiendo solo una gerencia la cual no se abastece para dirigir adecuadamente a toda las oficinas, tanto así que no se cuenta con los insumos necesarios para realizar las labores ya que al hacer los requerimientos no son respondidos en el tiempo y cantidad solicitada, inclusive llegando a rechazarnos mucho de los requerimientos, no hay un plan de capacitación al personal adecuado y suficiente, lo cual genera, desmotivación en los trabajadores, deficiente comunicación entre los empleadores y los subordinados, esto genera falta de compromiso y deficiente gestión administrativa perjudicando así a toda la población perteneciente al distrito de Elías Soplín Vargas.

A partir de la pandemia, la gestión administrativa se ha visto afectada ya que no contaba con un plan de contingencia para confrontar el estado de emergencia que se dio a nivel nacional, a tal punto que la mayoría de los trabajadores fueron infectados por coronavirus causando el fallecimiento en el mes de agosto del Gerente Municipal, por lo que tuvieron que cerrar la MDESV suspendiendo sus

labores por el espacio de 15 días, a retomar sus labores en dicha municipalidad no se contaba con un gerente municipal que pudiera dirigir la administración, asimismo los horarios de la ciudadanía son desde las 8:00 a.m. hasta la 1:00 p.m. causando malestar en la población y retrasando muchos trámites administrativos y proyectos, asimismo se ha recortado el presupuesto para la contratación del personal ya que los recursos con los que se les contrataban eran de ingresos directamente recaudados mediante la recaudación tributaria y los ingresos del centro turístico TIOYACU.

De lo mencionado se plantea la siguiente incógnita ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020?

En cuanto a esta problemática la investigación se justificó por: conveniencia, la investigación fue conveniente realizarla para establecer la relación existente entre gestión administrativa y clima organizacional durante el COVID-19, cuya finalidad fue ejecutar las cuestiones pertinentes para lograr satisfacer las necesidades de los beneficiarios y mejorar el desempeño laboral, fue de gran relevancia social, porque en primera instancia se pudo fortalecer la gestión administrativa, como el clima profesional asegurando la buena imagen institucional, implicancia Práctica, la investigación permitió demostrar una adecuada gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral, motivación, comunicación, organización estructural, liderazgo, y reconocimiento, valor teórico, permitió contribuir en la gestión administrativa y en el clima organizacional de la entidad, además hacerse eje multiplicador en las diferentes municipalidades de la región y utilidad Metodológica, mediante la relación encontrada en la presente investigación se logrará constituir a generar nuevas bases metodológicas para posteriores estudios en esta línea de acción para asegurar una adecuada gestión administrativa con un adecuado clima organizacional el que garantice el buen funcionamiento de la municipalidad.

Asimismo, es necesario poder definir los objetivos que deseamos alcanzar con esta investigación, tenemos por Objetivo General, determinar la relación que existe entre

la gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

Del mismo modo, es necesario establecer la Hipótesis General, Hi: existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020, Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

II.MARCO TEÓRICO

Sobre las variables de estudio se han realizado diferentes investigaciones en diferentes ámbitos. Brandon, et al. (2020), *Cultura y Clima de las Organizaciones (Artículo Científico)*, Pamplona, Colombia. El estudio fue cualitativo, reflexivo, transversal. La muestra fue de 25 personas que están o han estado en la modalidad de teletrabajo, afirmando abordar desde un buen manejo cultural y clima organizacional en tiempos de Covid-19 es un puente en cómo la organización sirve de sostén en la vida propia de los colaboradores, también de ser indispensables para que la entidad siga elaborando una buena gestión en el ámbito de producción y las relaciones con sus colaboradores.

Brito, et al. (2020), *Clima organizacional y su influencia*. (Artículo Científico), Scielo, Riohacha, Colombia. La metodología utilizada es: descriptivo, correlacional, concluyendo que la combinación del control, seguimiento y liderazgo, genera un buen clima organizacional.

Tal es el caso de Muñoz, N y Gonzales, A. (2019), *Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle*. (Artículo Científico), Redalyc, Ovalle, Chile. El estudio fue cualitativa, descriptiva, transaccional, el paradigma propicio al estudio es el descriptivo interpretativo. Esta investigación se realizó en tres escuelas. El autor concluye que los procesos y procedimientos administrativos actúa en cumplir adecuado lo académico de los estudiantes.

Machín, et al. (2019), *La gestión pública local como garante de la eficacia en la administración pública cubana*. (Artículo Científico), COODES, Cuba. Se utilizó el método dialéctico-materialista y el método histórico lógico. El estudio concluye afirmando que la gestión es trascendental en las distintas funciones del gobierno generando una mejor vida de toda la población.

Riffo, R. (2019), *Gestión administrativa y calidad en centros escolares de los Chorrillos*. (Artículo Científico), Barinas, Venezuela. De diseño transversal,

explicativo, la población conformada por educadores de centros escolares de los chorrillos, la muestra fue aplicada a 80 docentes. La investigación concluyó que la gestión administrativa influye en los procesos de la calidad. Según lo encontrado se destaca a los que integran el nivel directivo como el más responsable para administrar y gestionar en el centro escolar de los chorrillos, para ello se es necesario utilizar mecanismos que optimicen su desempeño.

En el caso de Montoya, et al. (2017), *Satisfacción Laboral y clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. (Artículo Científico), cuantitativo, correlacional, con una muestra de 165 empleados. Utilizó como técnica el cuestionario. Se logró concluir afirmando que un clima organizacional alto tiene relación con el grado de lo satisfechos que se sienten en la labor que se desempeñan.

Bernal, et al. (2015), *El clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. (Artículo Científico), Estudios Gerenciales, Cali, Colombia. El estudio se realizó a través del análisis de 83 investigaciones de países latinoamericanos. Afirmando la relación existente de las variables estudiadas.

En el ámbito nacional Según DeSouza, B. (2019), *Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016*. (Artículo Científico), Perú, de tipo cuantitativo no experimental, diseño correlacional causal, la muestra fueron los empleados de la Red de Salud Condorcanqui. concluyendo que el clima organizacional interviene en la gestión administrativa, así como en el ambiente, entorno y oxígeno respirable. Las contribuciones para conseguir la vida laboral implican sistemáticas tareas que realizan la organización o institución para ofrecer a sus trabajadores mayor rendimiento.

Charry, H, (2018), *La Gestión de Comunicación Interna y Clima Organizacional en el Sector Público*. (Artículo Científico). Lima, Perú, cuantitativa, la muestra constaba de doscientos obreros. Quienes fueron encuestados, obteniendo que el clima organizacional es desfavorable.

Segundo, L. (2017), *Gestión administrativa y calidad del servicio en la Oficina Desconcentrada de Tarapoto del OSCE, 2017*. (Tesis de Maestría). UCV, Perú. tipo descriptivo y correlacional, se encuestó a ciento treinta y nueve clientes, finalmente se concluyó afirmando que se encontró relación que existe entre ambas variables, con una significancia $< a 0,05$, con R de Pearson positivo de 0,806.

Reátegui, C. (2016). *Gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016*. (Tesis de Maestría). Tarapoto, Perú. investigación cuantitativa, cuya población fue el personal del módulo penal del poder judicial de la ciudad de Moyobamba, aplicado a 36 colaboradores, donde se aplicó el cuestionario de encuesta y se desarrolló el análisis documental, concluyendo que ambas variables del estudio tienen analogía con.

Las teorías que sostienen la investigación se centran para guiar una organización a través de una dirección adecuada de tareas, esfuerzos y diferentes recursos. Controlar y coordinar las acciones y roles permite anticipar dificultades y conseguir los objetivos planeados. La importancia de la misma se trata de preparar a la organización para afrontar los efectos negativos o posibles problemas que atraviesan las organizaciones. (Raffino, 2020).

Además, la gestión administrativa es ejecutar todos los procesos administrativos y tomar decisiones y las mejores acciones para cumplir los objetivos que fueron establecidos dentro de la entidad. (Ramírez et al. 2007).

Las características que le competen es que la gestión administrativa tiene como encargado al gerente administrativo quien se encarga de controlar todo lo que se realiza dentro de la organización, asegurándose de que la información sea adecuada y que los distintos recursos se utilicen con eficiencia. El equipo de trabajo del gerente lo integran jefes, analistas, y encargados, los que a su vez tiene muchas responsabilidades que asumir dependiendo de la especialidad pueden ocuparse como por ejemplo de proponer y elaborar normas, políticas y procedimientos,

supervisar la ejecución presupuestaria, elaborar también programas de capacitación, entre otros. (Raffino, 2020).

Según Robbins y Coulter (2014), Una de las primeras funciones administrativas es la planificación, aquí se elaboran los objetivos que tienen las organizaciones, asimismo se formulan las estrategias y se realizan planes para hacer realidad todo lo establecido en esta etapa mediante la integración y la coordinación. La planeación tiene que ver con los fines y también con los medios. Asimismo, George y Álvarez (2005), Mencionan que la planificación es una función administrativa que fija anticipadamente los objetivos que la organización debe alcanzar.

Como segunda dimensión tenemos la organización, es preparar una estructura para ubicar a todo el personal y también los recursos económicos disponibles de la entidad, en esta dimensión se establecen las áreas de la entidad, se realiza la agrupación de acuerdo a los puestos y finalmente se elige al personal idóneo (Raffino, 2020). Asimismo, la organización tiene dos dimensiones muy importantes: el material el que trata de toda la división de tareas que se le asigna al personal dándoles los materiales, máquinas, equipos, herramientas necesarias; la otra es inmaterial, donde se encuentra la distribución e autoridad y de responsabilidad. (Andrade, 2001).

La tercera dimensión es la Dirección, este consiste en ejecutar las estrategias que se han planificado, guiando para cumplir todo lo planificado mediante estrategias y habilidades del liderazgo, motivación y una comunicación efectiva en todas las áreas. Se trata de incentivar a los trabajadores, y sobre todo establecer mecanismos de evaluación, control permanente. Según (Raffino, 2020). La dirección es guiar al personal. Se trata de poner en marcha, ejecutar toda las acciones y actividades, está relacionada con las personas, estos necesitan ser asignados sus cargos, dar a conocer sus funciones ser entrenados, guiados y motivados, que la orientación sea con una adecuada comunicación, para conseguir buenos resultados. Además, se trata de tomar buenas decisiones indicando siempre lo importante que es trabajar en equipo. (Hitt, Ireland, y Hoskisson, 2008).

Como último y cuarta dimensión tenemos el control, es comprobar que los trabajos, tareas se avancen y se cumplan bajo los lineamientos planificados, para mejorar las medidas, reorientar, corregir, evaluar, entre otros. Es una función que debe ejercerlo una persona de mucho profesionalismo y que se muy transparente ya que medir los resultados y analizarlos permite la mejora continua (Raffino,2020). El control consiste en confirmar que todo suceda conforme a las reglas y las órdenes dadas. Es la medición y también consiste en la corrección del desempeño cuya finalidad es garantizar que se haya cumplido todos los objetivos, planes trazados por la entidad, es por ello que se afirma que planeación y control están estrechamente relacionados, porque el control se debe aplicar desde la etapa de planificación. (Koontz y Wehrich, 2004).

En cuanto a la variable clima organizacional, es como las personas de una organización perciben y aprecian en cuanto a aspectos estructurales de la entidad en proceso y procedimientos, también perciben y aprecian la relación que se da entre compañeros de trabajo, entre el ambiente físico, la infraestructura, los que tienen mucho que ver con el comportamiento de los empleados ya vea de manera positiva o negativa (García, 2009). Del mismo modo clima organizacional es la apreciación de los colaboradores y la manera en que puede afectar el momento de realizar sus trabajos (Arévalo, 2007). Esta dimensión es la apreciación de los participantes de una determinada organización con respecto al ambiente de trabajo, donde incluye estructura, comunicación, liderazgo. (Sandoval, 2004). La importancia de esta variable tiene un lugar muy destacado en el ámbito de gestión y en la actualidad tiene un rol muy importante en las empresas (Méndez, 2006). También es importante porque hoy en día es un factor muy importante en el avance empresarial, y estudiarlo de manera profunda, mediante un diagnóstico incurre en la misión de una organización (García, 2009).

Las dimensiones del clima de una organización, son características aptas para ser medibles y que además influyen en la conducta de las personas. Por ese motivo para realizar un diagnóstico es importante saber las dimensiones investigadas los

que mostraron interés en concretar qué elementos son los que afectan el ambiente en la organización (Sandoval, 2005). Compilación de dimensiones según autores citado por Serrano y Portalanza, (2014), Al principio eran 12 dimensiones los cuales son considerados relevantes (Alvarez, 1992;Toro, 1992), como son: valores, desarrollo, recursos materiales, ambiente físico, estructura organizativa, retribución material ,moral, posibilidad de superación, liderazgo, sentimiento de pertenencia, motivación, compromiso, resolución de quejas, conflictos, relaciones Humanas, relaciones, control y regulaciones, y diseño del trabajo.

Para Stringer (2001) las dimensiones son: Estructura, Estándares, Responsabilidad, Reconocimiento, Apoyo, Compromiso, Autonomía, Comunicación. Para Rodríguez, et al. (2010), declaran que las dimensiones son: liderazgo, compromiso, participación y motivación

Según la OMS (2020), afirma que la enfermedad por corona virus de 2019 ataca el sistema respiratorio, teniendo como síntomas dolor de cabeza, fiebre, diarrea, que ha originado innumerables desfalcos económicos, humanos y también sociales en diferentes lugares del mundo.

III.METODOLOGÍA

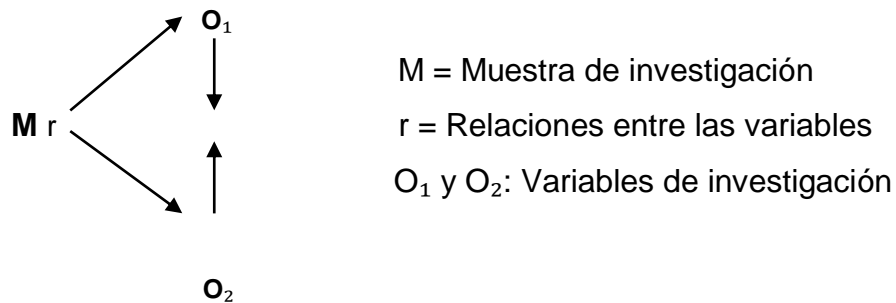
3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de estudio

Fue básica, de enfoque cuantitativo de acuerdo Hernández et al. (2014) se utiliza para comprobar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

Diseño de investigación

Es no experimental, transversal porque la variable midió solo 01 momento, es decir la muestra seleccionada se usó una sola vez en el tiempo para recolectar información y es de naturaleza descriptivo, correlacional.



3.2. Variables y Operacionalización.

Identificación de las Variables:

V1: Gestión administrativa

V2: Clima organizacional

Operacionalización de variables

Definición conceptual

Gestión Administrativa: Según, Ramírez, Calderón, y Garrido (2007). Señalan que Gestión Administrativa, es la ejecución cada uno de los procesos administrativos.

Definición operacional: La Gestión Administrativa son acciones mediante las cuales un gerente o administrador de una organización, institución o entidad, desarrolla sus actividades empleando las diferentes fases del proceso administrativo.

Las dimensiones e indicadores de la primera variable estudiada, estuvieron conformada por lo siguiente;

La dimensión planificación, conformada por los indicadores:

- Visión, misión
- Objetivos, metas
- Planes
- Estrategias y Políticas
- Tiempos programados

La dimensión organización, conformada por los indicadores:

- Manuales (MOF Y ROF)
- Organigrama
- Diseño de cargos
- Información
- Rotación del personal

La dimensión organización, conformada por los indicadores:

- Comunicación
- Liderazgo
- Delegación de funciones
- Motivación
- Capacitación

La dimensión control, conformada por los indicadores:

- Evaluación

- Supervisión interna
- Monitoreo y seguimiento
- Medidas de control
- Evaluación de Resultados

Escala de medida: Correspondió a la ordinal

Clima Organizacional

Cuando los empleados perciben y aprecian aspectos estructurales como proceso y procedimientos, las relaciones que se dan entre los colaboradores en cuanto a comunicación, motivación intrínseca y extrínseca y las relaciones que se dan en el ambiente físico.

Clima Organizacional: Es el ambiente que son generados por las emociones y percepciones de las personas que laboran en una entidad, relacionado la autonomía individual, comunicación, motivación, estructura organizacional y liderazgo, que fue medido a través de in cuestionario.

La dimensión autonomía individual, conformada por los indicadores:

- Sentimiento de autoridad
- Iniciativa, Autonomía
- Libertad Toma decisiones
- Responsabilidad individual
- Independencia

La dimensión comunicación, conformada por los indicadores:

- Difusión de información
- Comunicación horizontal
- Comunicación vertical
- Conocimiento de logros
- Comunicación asertiva

La dimensión motivación, conformada por los indicadores:

- Motivación intrínseca:
- Incentivos o recompensa.
- Motivación Extrínseca:
- Relaciones interpersonales.
- Remuneración
- Compromiso
- Reconocimiento laboral

La dimensión estructura organizacional, conformada por los indicadores:

- Formación profesional
- Diseño organizacional
- Funciones
- Cultura organizacional
- Procedimientos

La dimensión liderazgo, conformada por los indicadores:

- Confianza
- Trabajo en equipo
- Toma de decisiones

Las dimensiones e indicadores del clima organización son los siguientes;

Escala de medida: Correspondió a la escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: establecida por colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja, lo cual consta de 89 trabajadores en el año 2020. Datos que fueron obtenidos del reporte del área de recursos humanos.

Criterios de selección

Inclusión: Se incluyeron a todos los trabajadores administrativos nombrados de cinco años a más, CAS y locación de servicios con una antigüedad mínima de 6 meses.

Exclusión: Se excluyeron a todos los trabajadores administrativos CAS, Locación de servicios con menos de 6 meses en la entidad, y los no administrativos (limpieza y operarios de UGSS).

Muestra: Representado por 40 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, la muestra fue censal, acorde con los criterios de inclusión y exclusión.

Muestreo: Cabe señalar que, por ser una población pequeña, finita en este estudio no se aplicaron criterios muestrales de selección.

Unidad de análisis: Conformado por un colaborador de la Municipalidad en estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

Se ha utilizado la encuesta.

Instrumentos

Se elaboró dos instrumentos, adaptados del estudio de Chávez y Hernani (2018).

- Cuestionario de gestión administrativa constituida por 4 dimensiones.
- Cuestionario de clima organizacional.

Validez

Validado mediante juicio de 03 expertos, en función a la escala de medición.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión Administrativa	1	Magister en Docencia Universitaria	4,7	Instrumento apto y coherente para su aplicación
	2	Magister en Docencia Universitaria	5,0	El instrumento es válido, puede ser aplicado.
	3	Magister en Gestión Pública	5,0	El Instrumento es apto y coherente para su aplicación.
Clima Organizacional	1	Magister en Docencia Universitaria	4,7	Instrumento apto y coherente para su aplicación
	2	Magister en Docencia Universitaria	5,0	El instrumento es válido, puede ser aplicado.
	3	Magister en Gestión Pública	5,0	El Instrumento es apto y coherente para su aplicación.

Se obtuvo un promedio de 4.9 (98% concordancia)

Confiabilidad:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	20

CLIMA ORGANIZACIONAL

procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	24

Refleja que los instrumentos tienen alta confiabilidad, donde los valores son de 0,967 para la variable1 y 0,961 para la variable2.

3.5. Procedimientos

El procedimiento para la siguiente investigación fue como a continuación se detalla:

La herramienta se elaboró, con la finalidad de recolectar datos, para ello se elaboró un cuestionario, aplicándose en un solo tiempo a toda la muestra identificada, previamente solicitado el permiso oportuno señalando que anticipadamente se hicieron las coordinaciones respectivas con el alcalde de la Municipalidad, quien dio su consentimiento mediante una constancia de autorización.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se hizo uso de herramientas de Excel, SPSS V.25, para hallar las frecuencias absolutas y relativas; asimismo facilitó analizar la información y obtener resultados de manera automática, el estadístico empelado fue el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, debido a que los datos no poseen normalidad, como se detalla en la tabla 3.

3.7. Aspectos éticos

Se respaldó en los principios éticos internacionales, principalmente por el respeto por toda la persona, donde participaron con voluntad y con autonomía, de beneficencia en los participantes para generar cambios y mejoras en la MDES, considerando la moral, igualdad y goza de una integridad científica, además indicando que es solamente para fines académicos y finalmente como factor indispensable para dar cumplimiento a lo planificado en las distintas etapas del estudio de investigación.

IV.RESULTADOS

Se mostraron los sucesivos resultados:

4.1. Nivel de Gestión Administrativa durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

Tabla 1

Nivel de Gestión Administrativa durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

Escala	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Mala	43 - 59	8	20
Regular	60 - 75	10	25
Buena	76 - 92	22	55
		40	100%

Fuente: Cuestionario.

Interpretación: Tiene un nivel bueno correspondiente a un 55% representado por 22 colaboradores, el 25% mencionan que es regular y finalmente un nivel malo en 20%.

4.2. Nivel de clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

Tabla 2

Nivel de clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020

Escala	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Mala	42 - 64	6	15
Regular	65 - 85	9	22.5
Buena	86 - 107	25	62.5
		40	100%

Fuente: Cuestionario.

Interpretación. Es buena de acuerdo al 62.5% el mismo que corresponde a 25 colaboradores, por otro lado, el 22.5% mencionan que es regular que corresponde a 9 colaboradores, y 15% un nivel malo.

4.3. Relación entre la gestión administrativa y autonomía individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

Tabla 3

Prueba de normalidad de los datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,919	40	,007
Organización	,938	40	,030
Dirección	,898	40	,002
Control	,921	40	,009
Gestión Administrativa	,890	40	,001
Autonomía Individual	,923	40	,009
Comunicación	,934	40	,022
Motivación	,861	40	,000
Estructura Organizacional	,929	40	,015
Liderazgo	,914	40	,005
Clima Organizacional	,893	40	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario.

Interpretación: De acuerdo a la prueba de normalidad de los datos realizado a través de Shapiro-Wilk para la muestra que es menor a 50, refleja cuando los datos no tienen distribución normal, ya que “p” es menor a 0.05 ($p < 0.05$), por tanto, el estadístico empleado corresponde para la correlación es el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Tabla 4

Relación entre la gestión administrativa y la autonomía individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

			Gestión administrativa	Autonomía individual
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Autonomía individual	Coeficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Fuente: Cuestionario a Los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2020

Interpretación: Existe relación positiva media entre ambas variables, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de 0,525) y el p valor igual a 0,001 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.4. Relación entre la gestión administrativa y la comunicación durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

Tabla 5

Relación entre la gestión administrativa y la comunicación durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas – Rioja, 2020.

			Gestión administrativa	Comunicación
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Cuestionario a Los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2020

Interpretación: Existe correlación positiva considerable entre la gestión y la comunicación durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

4.5. Relación entre la gestión administrativa y la motivación individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

Tabla 6

Relación entre la gestión administrativa y la motivación individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas – Rioja, 2020.

			Gestión administrativa	Motivación individual
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,843**
	Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Motivación individual	Coeficiente de correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Cuestionario a Los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2020

Interpretación: Existe correlación positiva considerable entre la gestión administrativa y motivación individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

4.6. Relación entre la gestión administrativa y la estructura organizacional individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

Tabla 7

Relación entre la gestión administrativa y la estructura organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas – Rioja, 2020.

			Gestión administrativa	Estructura organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Estructura organizacional	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Cuestionario aplicado a Los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2020

Interpretación: Existe correlación positiva considerable entre la gestión administrativa y estructura organizacional individual, de acuerdo al valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,887, un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

4.7. Relación entre la gestión administrativa y el liderazgo individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

Tabla 8

Relación entre la gestión administrativa y el liderazgo individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas – Rioja, 2020.

			Gestión administrativa	Liderazgo individual
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Liderazgo individual	Coeficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Cuestionario a Los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2020

Interpretación: Existe correlación positiva con coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de 0,814 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), Motivo por el cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.8. Relación entre la gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

Tabla 9

Relación entre la gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas – Rioja, 2020

			Gestión administrativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Cuestionario a Los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2020

Interpretación: Existe correlación positiva considerable con coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,861, un p valor igual a 0,000, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V.DISCUSIÓN

En el presente punto se realiza la discusión de los resultados encontrados, donde la Gestión Administrativa tiene un nivel bueno correspondiente al 55%, regular de acuerdo al 25% y finalmente se tiene un nivel malo en un 20%, dichos resultados se deben a que el alineamiento estratégico de la entidad (visión, misión y objetivos estratégicos) es deficiente, pues los planes diseñados y puestos en marcha que son elaborados para lograr las metas y objetivos, muestran deficiencias en su ejecución, las políticas y estrategias implementadas de la entidad no están brindando los resultados esperados, la programación de actividades para el logro de los planes y objetivos no son oportunas, los documentos de gestión (MOF, ROF, TUPA, entre otros) no se encuentran actualizados, el organigrama no está bien diseñado, el diseño de cargos en relación a las funciones de la organización se ve muy deficiente, insuficiencia en la supervisión del cumplimiento de metas y objetivos, la comunicación no es fluida entre los de la alta dirección y los trabajadores administrativos, los reconocimientos e incentivos por parte de la gerencia son escasos, las capacitaciones a todo el personal administrativo no se brinda de manera periódica, la evaluación a los trabajadores administrativos es deficiente, el monitoreo y seguimiento a las tareas programadas en base a los planes de gestión son deficientes.

El estudio también muestra el nivel clima organizacional en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020, que tiene un adecuado resultado (62.5%), seguido de regular (22.5%), malo (15%) de los trabajadores, dichos resultados se deben a que los trabajadores no tienen sentimiento de autoridad y poder en el momento de delegar funciones a sus subordinados, no tienen iniciativa y autonomía al momento de desarrollar sus funciones, y tampoco tienen libertad para tomar decisiones de las tareas que les compete, no tienen sentimiento de responsabilidad individual con las funciones que les fueron asignadas, no reciben información completa por parte de sus superiores para desarrollar bien su trabajo, no existe una adecuada comunicación horizontal ni vertical entre las diferentes áreas, los trabajadores no reciben algún incentivo o recompensa laboral por parte de la

institución (comisión, felicitaciones, otros), las relaciones entre los trabajadores no los motiva a tener un mejor desempeño en el trabajo, la remuneración que perciben los trabajadores no es justa en base al trabajo que realizan, consideran que no son reconocidos por parte de la institución cuando cumplen con los trabajos que les fueron asignados, la asignación de puesto y cargo que asignan a los trabajadores no es de acuerdo a su formación profesional. Al contrastar con los resultados.

Esta muestra coincidencias con lo expuesto por Brandon, et al. (2020), Mencionan afirmando que abordar desde un buen manejo de cultura y clima organizacional en tiempos de Covid-19 es un puente en cómo la organización sirve de sostén en la vida propia de los colaboradores, también de ser indispensables para que la entidad siga elaborando una buena gestión en el ámbito de producción y las relaciones con sus colaboradores Asimismo Montoya, et al. (2017), menciona afirmando que la sensación de un temple organizacional valioso tiene analogía con una sublime medida de complacencia profesional, además, Charry (2018) menciona que obtuvo un medio en proporción al estado organizacional, atribución por el cual, la apreciación del estado organizacional es dañino.

Se destaca la relación significativa entre las variables que se estudian en la investigación, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman con valor de 0,861 y un p valor igual a 0,000. En tanto, al mejorar los procesos administrativos, mejorará también el clima organizacional, en cuanto a la autonomía individual, comunicación, motivación, estructura organizacional y liderazgo. En base a lo mencionado los resultados se justifican en la medida que la gestión administrativa se ha visto afectada ya que no contaba con un plan de contingencia para afrontar el estado de emergencia que se dio a nivel nacional, a tal punto que la mayoría de los trabajadores fueron infectados por coronavirus causando el fallecimiento en el mes de agosto del Gerente Municipal, suspendiendo la atención a la ciudadanía por el espacio de 15 días, al retomar sus labores en dicha municipalidad no se contaba con un gerente municipal que pudiera dirigir la administración, asimismo los horarios de la ciudadanía son desde las 8:00 a.m. hasta la 1:00 p.m. causando malestar en

la población y retrasando muchos trámites administrativos y proyectos, también se ha recortado el presupuesto para la contratación del personal ya que los recursos con los que se les contrataban eran de ingresos directamente recaudados mediante la recaudación tributaria y los ingresos del centro turístico TIOYACU.

Al comparar con los resultados del estudio realizado por Bernal (2015), los que atestiguan la relación entre clima organizacional y calidad de los servicios públicos de salud, además, De Souza (2019) mencionan que logró la calidad de vida en el trabajo de una organización es el ambiente, entorno y oxígeno respirable en la misma., así mismo, Reátegui, C. (2016), menciona que hay relación entre la gestión administrativa y la productividad, trabajando adecuadamente la productividad aumentara. Finalmente, Brito, et al. (2020), afirma que se debe ocuparse en los mecanismos organizacionales.

VI.CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en el Municipio Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.
- 6.2. El nivel Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja, 2020., es bueno de acuerdo al 55% de los colaboradores, el 25% mencionan que es regular y finalmente un nivel malo de acuerdo al 20%.
- 6.3. El nivel clima organizacional es buena con el 62.5% de los colaboradores; el 22.5% mencionan que es regular, el 15% mencionan que es malo.
- 6.4. Existe relación entre gestión administrativa y la autonomía individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.
- 6.5. Existe correlación positiva considerable entre la gestión administrativa y la comunicación durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.
- 6.6. Existe correlación significativa entre la gestión administrativa y la motivación individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.
- 6.7. Existe correlación significativa entre la gestión administrativa y la estructura organizacional individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.
- 6.8. Existe correlación significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.

VII.RECOMENDACIONES

- 7.1. El alcalde y el gerente municipal establecer la correcta planificación, organización, dirección y control. Asimismo, elaborar e implementar un plan de contingencia para afrontar situaciones de emergencia.
- 7.2. El gerente municipal debe diseñar planes estratégicos que estén las estrategias públicas.
- 7.3. El gerente municipal debe implementar estrategias y acciones de motivación al personal, realizar capacitaciones para potenciar la formación de los trabajadores, debe buscar la forma de influir en ellos de manera positiva utilizando los estilos de liderazgo, comunicación efectiva, para mejorar el clima organizacional del personal administrativo.
- 7.4. La gerencia municipal y jefe de recursos humanos, capacitar y empoderar a los trabajadores, con la finalidad de lograr la autonomía, iniciativa, libertad para tomar decisiones en las tareas, actividades corresponde, en concordancia con la normativa.
- 7.5. La gerencia municipal y jefe de recursos humanos contratar un profesional especialista en psicología, quien imparta las capacitaciones y talleres sobre los estilos de comunicación, comunicación efectiva, comunicación horizontal y vertical; para mejorar el clima organizacional y los canales de comunicación, preservando el lenguaje claro y comprensible.
- 7.6. La gerencia municipal programar mínimo cada tres meses, ciertas actividades que ayude incrementar la motivación tanto intrínseca como extrínseca del personal, mediante incentivos, reconocimiento, felicitaciones, promoviendo la atmosfera de confianza, de tal manera, que los integrantes del municipio se identifiquen y comprometan con el desarrollo de la gestión.
- 7.7. La gerencia municipal, a través de un especialista en coordinación con los jefes de área, elaborar y actualizar los documentos de gestión como el TUPA, MOF,

ROF, POI y el organigrama, teniendo en cuenta que el diseño de cargos y la asignación deben realizarse de acuerdo a la formación profesional.

- 7.8. El alcalde y la gerencia municipal promover la confianza, fomentar el trabajo en equipo y la adecuada toma de decisiones asertivas, en base al ejemplo.

REFERENCIAS

- Andrade, S. (2001). *Administración: pensamiento y realidad*. México: UAM Xochimilco.
- Bernal, I., et al. (2015). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. (Artículo Científico), Estudios Gerenciales, Cali, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>, DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>.
- Brandon, et al. (2020), *La Cultura y el Clima de las Organizaciones en Época del Confinamiento a Causa del Covid-19*. (Artículo Científico), CIE, Pamplona, Colombia. Recuperado de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/4085-15871-1-PB.pdf.
- Brito, et al. (2020), *Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio*. (Artículo Científico), Scielo, Riohacha, Colombia. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf> DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional. *en el Sector Público*. (Artículo Científico). COMUNI@CCION. Lima, Perú. 9(1), 25-34. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4498/449856234001/449856234001.pdf>
- De Souza, B. (2019). *Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016*. (Artículo Científico), Perú. Recuperado de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1828/1995> DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1828>.
- Decreto Supremo N° 020-2020-SA. (16 de marzo de 2020). *Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA*. Diario Oficial el peruano. Recuperado de

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-020-2020-sa-1867295-3/>.

Chávez, M y Hernani, C. (2018). *El clima organizacional y la gestión administrativa en la oficina de tesorería de la sede central del ministerio de educación, periodo de mayo a julio del 2018*. (Artículo Científico). Universidad Privada Nobeit Wiener, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2403/TESIS%20CHAVEZ%20PACHECO-HERNANI%20CHAVEZ.pdf>.

García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. (Artículo Científico). Universidad del Valle, Cali, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>.

George, C y Álvarez, L. (2005). *Historia del Pensamiento Administrativo*. (2da ed.). México: Pearson Educación.

Helmut, S. (2019). LIFEDER.COM. Obtenido de Gestión Administrativa: Funciones y Procesos: Recuperado de <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Santa fe, México: MCGRAW-HILL EDUCATION.

Hitt, M., Ireland, D y Hoskisson, R. (2008). *Administraciónestratégica: Competitividad y globalización conceptos y casos*. (7ma ed.). México: Cengage Learning Editores,S.A.

INEI. (2020). *Municipalidades en Perú*. Recuperado de <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/municipalidades-del-pais-brindaran-informacion-autodiligenciada-para-actualizar-el-registro-nacional-de-municipalidades-2020-12179/>.

- Joaquín, V. (2020). *BDO. Consideraciones sobre las consecuencias de la pandemia del covid-19 en el sector público*: Recuperado de <https://www.bdo.es/es-es/publicaciones/articulos/consecuencias-del-covid-19-en-sector-publico>.
- Juez, P., y Díez, F. (1996). *Probabilidades y estadística en medicina*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Koontz, H y Wehrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global* (14avo ed.). México: McGraw Hill.
- Machín, et al. (2019). *La gestión pública local como garante de la eficacia en la administración pública cubana*. (Artículo Científico), COODES, Cuba. 2(7), 212-224. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2310-340X2019000200212&lng=es&nrm=iso.
- Montoya, et al. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. (Artículo Científico). Scielo. Chillan, Chile. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007, DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>.
- Muñoz, N y Gonzales, A. (2019), *Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle*. (Artículo Científico), Redalyc, Ovalle, Chile Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5636/563662173009/index.html> DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-152>
- OMS. (2020). *El mapa mundial del coronavirus*. Recuperado de <https://www.rtve.es/noticias/20200917/mapa-mundial-del-coronavirus/1998143.shtml>

- Raffino, M. (27 de agosto de 2020). *Gestión Administrativa*. Recuperado de <https://concepto.de/gestion-administrativa/>.
- Ramírez , A., Calderón , E y Garrido, R. (2007). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. (Artículo Científico). Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>.
- Reátegui , C. (2016). *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1245/reategui_sc.pdf?sequence=1
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración (12a ed.)*. México: Pearson.
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. México: - (Revista Científica), BIBLAT. Recuperado de <https://biblat.unam.mx/es/revista/hitos-de-ciencias-economico-administrativas/articulo/concepto-y-dimensiones-del-clima-organizacional>.
- Stoner, J., Freeman y Gilbert, D. (1996). *Administración (6ta ed.)*. México: Pearson Prentice Hall.
- Segundo, L. (2017). *Gestión administrativa y calidad del servicio en la Oficina Desconcentrada de Tarapoto del OSCE, 2017*. Tarapoto: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12749/leon_rs.pdf?sequence=1.
- Serrano, B., y Portalanza, C. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. (Artículo Científico). Universidad Espíritu Santo, Ecuador. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>.

Zita, A. (2018). *Población y muestra*. (Revista Científica). Diferenciador, Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas, Venezuela Recuperado de 7Graus: <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>.

Wang, Z (2020). *Libro de prevención de Coronavirus*. Whan, China: SKYHORSE PUBLISHING. Recuperado de <http://www.hospitalameijeiras.sld.cu/hha/sites/all/informacion/2020/libro.pdf>.

ANEXOS

Operacionalización de variables

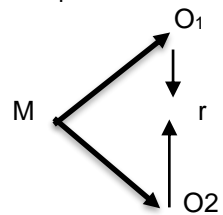
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Ramírez, Calderón, y Garrido (2007). Gestión Administrativa, es la puesta en práctica de cada uno de los procesos de la Administración; éstos son: la planificación, la organización, la dirección, y el control de actividades de la organización	La Gestión Administrativa son acciones mediante las cuales un gerente o administrador de una organización, institución o entidad, desarrolla sus actividades empleando las fases del proceso administrativo.	Planificación	Visión, misión Objetivos, metas Planes Estrategias y Políticas Tiempos programados	Ordinal
			Organización	Manuales (MOF Y ROF) Organigrama Diseño de cargos Información Rotación del personal	
			Dirección	Comunicación Liderazgo Delegación de funciones Motivación Capacitación	
			Control	Evaluación Supervisión interna Monitoreo y seguimiento Medidas de control Evaluación de Resultados	
Clima Organizacional	García (2009). Clima organizacional es la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales: proceso y procedimientos, las relaciones entre las personas: comunicación, motivación y el ambiente físico: infraestructura y elementos de trabajo.	Clima organizacional es el ambiente generado por las emociones y percepciones de las personas que laboran en una entidad, relacionado con la motivación y el comportamiento sea positivo o negativo el que a su vez modifica el progreso de la organización.	Autonomía individual	Sentimiento de autoridad Iniciativa, Autonomía Libertad Toma decisiones Responsabilidad individual Independencia	Ordinal
			Comunicación	Difusión de información Comunicación horizontal Comunicación vertical Conocimiento de logros Comunicación asertiva	
			Motivación	Motivación intrínseca: Incentivos o recompensa. Motivación Extrínseca: Relaciones interpersonales. Remuneración Compromiso Reconocimiento laboral	
			Estructura organizacional	Formación profesional Diseño organizacional Funciones Cultura organizacional Procedimientos	
			Liderazgo	Confianza Trabajo en equipo Toma de decisiones	

Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo es la gestión administrativa durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020? - ¿Cómo es el clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020? - ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la autonomía individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020? - ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la comunicación durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020? - ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la motivación individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020? - ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la estructura organizacional individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020? - ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020? 	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la Gestión Administrativa durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. - Determinar el clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. - Establecer la relación entre la gestión administrativa y la autonomía individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. - Establecer la relación entre la gestión administrativa y la comunicación durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. - Establecer la relación entre la gestión administrativa y la motivación individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. - Establecer la relación entre la gestión administrativa y la estructura organizacional individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. - Establecer la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. 	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Gestión Administrativa durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020 es buena. - El clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020 es bueno. - Existe relación entre la gestión administrativa y la autonomía individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. - Existe relación entre la gestión administrativa y la comunicación durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. - Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. - Existe relación entre la gestión administrativa y la estructura organizacional individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. - Existe relación entre la gestión administrativa y el liderazgo individual durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020. 	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

No experimental de nivel correlacional.



Donde:
 M= Muestra de estudio
 O₁ = Gestión administrativa
 R = Relación
 O₂= Clima organizacional

Población

Estuvo conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital Elías Soplin Vargas, Rioja - 2020. (Total 89).

Muestra

Estuvo representada por 40 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Elías Soplin Vargas, Rioja-2020

Variables	Dimensiones
Gestión Administrativa	Planificación
	Organización
	Dirección
	Control
Clima Organizacional	Autonomía Individual
	Comunicación
	Motivación
	Estructura Organizacional
	Liderazgo

Instrumento de recolección de datos
Cuestionario: Gestión Administrativa

Datos Generales:

Nº de cuestionario: _____ Fecha de entrega: / /

Tiempo en la entidad: _____ Grado de instrucción:

Introducción: El siguiente cuestionario tiene por finalidad, Determinar la Gestión Administrativa durante la pandemia de COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja - 2020. Por ello se le agradecería contestar con la mayor sinceridad y objetividad posible, será la manera que aporte para el desarrollo de la investigación.

Instrucción: Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que considere más apropiada para Usted, seleccionando del 1 al 5, que corresponde a su respuesta. Debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas o “malas”.

Finalmente, La respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Marca una sola alternativa en la escala de valoración

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo/ Nunca	En desacuerdo/ Casi nunca	Indiferente/ a veces	De acuerdo/ Casi siempre	Muy de acuerdo/siempre

Nº	Criterios de evaluación	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
Planificación						
1	Considera Usted que existe un alineamiento estratégico de la entidad (visión, misión y objetivos estratégicos).					
2	Considera Usted que las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen a cabalidad.					
3	Considera Usted que los planes diseñados y puestos en marcha son elaborados para lograr las metas y objetivos					

4	Considera Usted que las políticas y estrategias implementadas de la entidad se cumplen formalmente.						
5	Considera Usted que la gestión realiza programación de actividades para el logro de los planes y objetivos.						
Organización							
6	Considera Usted que los documentos de gestión (MOF, ROF, TUPA, entre otros), se encuentran actualizados.						
7	Considera Usted que la entidad cuenta con un organigrama correctamente elaborado.						
8	Considera Usted que la entidad cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales.						
9	Considera Usted que se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos.						
10	Considera Usted que la rotación del personal se da en base a un plan de Gestión del personal.						
Dirección							
11	Considera Usted que la comunicación es fluida entre los de la alta dirección y los trabajadores administrativos						
12	Considera Usted que la gestión está dirigida con estilos de liderazgo						
13	Considera Usted que en la gestión existe impulso sobre la motivación laboral mediante el reconocimiento e incentivos por parte de la gerencia.						
14	Considera Usted que la gerencia realiza delegación de funciones y asignación de cargos de acuerdo al perfil profesional.						
15	Considera Usted que la gestión realiza capacitaciones a todo el personal administrativo periódicamente.						
Control							
16	Considera Usted que la gerencia evalúa constantemente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.						
17	Considera Usted que Existe supervisión interna de las actividades que desarrolla las áreas administrativas.						
18	Considera Usted que la gestión realiza monitoreo y seguimiento a las tareas programadas en base a los planes de gestión.						
19	Considera Usted que la gestión establece medidas de control adoptadas que le permiten implementar ajustes.						
20	Considera Usted que la gestión evalúa los resultados y asimismo propone alternativas de solución.						

Fuente: Chávez y Hernani (2018). Clima organizacional y la gestión administrativa en la oficina de tesorería de la sede central del ministerio de educación, periodo de mayo a julio del 2018. Lima, Perú.

Cuestionario: Clima Organizacional

Datos Generales:

Nº Encuesta:

Fecha de entrega: / /

Tiempo en la entidad:

Grado de instrucción:

Introducción: El siguiente cuestionario tiene por finalidad, determinar el Clima Organizacional durante la pandemia de COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja – 2020. Por ello se le agradecería contestar con la mayor sinceridad y objetividad posible, será la manera que aporte para el desarrollo de la investigación.

Instrucción: Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que considere más apropiada para Usted, seleccionando del 1 al 5, que corresponde a su respuesta. Debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

Finalmente, La respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Marca una sola alternativa en la escala de valoración

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo/ Nunca	En desacuerdo/ Casi nunca	Indiferente/ a veces	De acuerdo/ Casi siempre	Muy de acuerdo/siempre

Nº	Criterios de Evaluación	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
Autonomía Individual						
1	Considera Usted que los trabajadores tienen sentimiento de autoridad y poder en el momento de delegar funciones a sus subordinados.					
2	Considera Usted que los trabajadores tienen iniciativa y autonomía al momento de desarrollar sus funciones.					
3	Considera Usted que los trabajadores tienen libertad para la toma de decisiones en las tareas del área que les corresponde.					

4	Considera Usted que los trabajadores tienen sentimiento de responsabilidad individual con las funciones que les fueron asignadas.					
5	Considera Usted que los trabajadores son independientes al momento de tomar una decisión en los trabajos encomendados.					
Comunicación						
6	Considera Usted que los trabajadores reciben información necesaria y útil por parte de sus superiores para desarrollar efectivamente su trabajo					
7	Considera Usted que en los trabajadores existe la comunicación horizontal entre las diferentes áreas.					
8	Considera Usted que en los trabajadores existe comunicación vertical entre la gerencia y los trabajadores administrativos.					
9	Considera Usted que los trabajadores tienen conocimiento de los distintos logros que se realizan en las distintas áreas administrativas.					
10	Considera Usted que se estila una comunicación asertiva entre los trabajadores administrativos.					
Motivación						
11	Considera Usted que los trabajadores reciben algún incentivo o recompensa laboral por parte de la institución (comisión, felicitaciones, otros) cuando hago un trabajo bien hecho.					
12	Considera Usted que las relaciones entre los trabajadores los motiva a tener un mejor desempeño en el trabajo.					
13	Considera Usted que la remuneración que perciben los trabajadores es justa en base al trabajo que realizan.					
14	Considera Usted que los trabajadores sienten un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas.					
15	Considera Usted que los trabajadores se sienten reconocidos por parte de la institución cuando cumplen con los trabajos que les fueron asignados.					
Estructura Organizacional						
16	Considera Usted que la asignación de puesto y cargo que asignan a los trabajadores es de acuerdo a su formación profesional.					
17	Considera Usted que la distribución de los puestos de trabajo en las oficinas facilita a los trabajadores para cumplir con las labores encargadas.					
18	Considera Usted que los trabajadores conocen claramente las funciones y responsabilidades que caracterizan a la oficina que corresponden.					
19	Considera Usted que los trabajadores se sienten muy contentos de formar parte de esta entidad pública.					
20	Considera Usted que los procedimientos establecidos en el TUPA ayudan a los trabajadores en la realización de las funciones y/o tareas.					
Liderazgo						
21	Considera Usted que los trabajadores son influidos y participan de una atmosfera de confianza para manifestar sus puntos de vista.					
22	Considera Usted que los trabajadores participan del trabajo en equipo el cual es promovido por el gerente.					
23	Considera Usted que los trabajadores tienen y son guiados por un líder ya que este hace uso de los estilos de liderazgo dentro de la entidad.					

24	Considera Usted que el superior inmediato de los trabajadores pide opiniones para ayudarle en la toma de decisiones.					
----	--	--	--	--	--	--

Fuente: *Chávez y Hernani (2018). Clima organizacional y la gestión administrativa en la oficina de tesorería de la sede central del ministerio de educación, periodo de mayo a julio del 2018.* Lima, Perú.

Muchas gracias por su colaboración.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Panduro Salas, Aladino
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria - Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Mayjhury Jhordany Vasquez Limay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL						47	

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

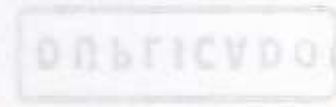
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto y coherente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4,7**

Tarapoto, 15 de octubre de 2020

Aladino Panduro Salas
 N° 2301120059



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín

Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo

Especialidad : Magister en Docencia Universitaria - Docente de Investigación

Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Administrativa

Autor (s) del instrumento (s): Br. Mayjhury Jhordany Vasquez Limay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(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

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

Tarapoto, 19 de octubre de 2020


Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria - Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Mayjhury Jhordany Vasquez Limay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima Organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima Organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima Organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

Tarapoto, 19 de octubre de 2020


 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

Sello personal y firma

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

Apellidos y nombres del experto: Culquimbos Rojas, Segundo Pedro

Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Cocabamba

Especialidad : Magister en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Administrativa

Autor (s) del instrumento (s): Br. Mayjhury Jhordany Vásquez Limay

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(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

El instrumento es apto y coherente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

Tarapoto 19 de octubre de 2020



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Culquimbos Rojas, Segundo Pedro
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Cocabamba
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Mayjhury Jhordany Vasquez Limay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima Organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima Organizacional				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima Organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es apto y coherente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto 19 de octubre de 2020



Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ELÍAS SOPLÍN VARGAS
PROVINCIA DE RIOJA - REGION SAN MARTIN**

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, JEFE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ELÍAS SOPLÍN VARGAS, PROVINCIA DE RIOJA, REGIÓN SAN MARTÍN;

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante **MAYJHURY JHORDANY VASQUEZ LIMAY**, identificada con DNI N° 72941234, de la Maestría en Gestión Pública de la **Universidad Cesar Vallejo, Filial Tarapoto**, está autorizado para realizar la investigación de tesis titulada **"Gestión Administrativa y Clima Organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplin Vargas – Rioja, 2020"** en el presente año, tal como consta en el título de la investigación.

Se expide la presente **CONSTANCIA**, a solicitud de parte del interesado para los fines que estime conveniente.

Segunda Jerusalén, 22 de octubre de 2020

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ELÍAS SOPLÍN VARGAS

Bach. Carlos Vitor Medina Ramirez Chymara
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

C.c Archivo

Segunda Jerusalén. Ciudad Hospitalaria. Ordenada. Segura y Turística

Av. Galilea N° 452 - Segunda Jerusalén - RUC: 20187362840
muneliasoplinvargas.gob.pe /munisegundajerusalen@gmail.com /muniesv@muneliasoplinvargas.gob.pe-Pag Web www.muneliasoplinvargas.gob.pe

Base de datos estadísticos

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																										
D	D1: Planificación						D2: Organización						D3: Dirección						D4: Control						T	
Nº	1	2	3	4	5	ST	6	7	8	9	10	ST	11	12	13	14	15	ST	16	17	18	19	20	ST		
1	5	4	4	3	5	21	5	4	4	4	4	21	4		4	3	4	4	19	4	4	4	4	20	81	
2	3	3	3	3	3	15	3	1	1	4	3	12	1		4	1	1	1	8	1	1	1	4	3	10	45
3	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	4	23	5		4	5	4	5	23	4	5	5	5	4	23	92
4	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	5		5	3	4	5	22	4	4	4	4	4	20	85
5	5	4	5	4	4	22	3	4	5	5	5	22	4		4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	82
6	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	4	22	4		4	3	4	3	18	4	4	4	4	3	19	81
7	4	3	5	5	5	22	2	4	4	5	5	20	5		5	4	5	4	23	4	4	4	4	5	21	86
8	4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	3	21	4		5	5	4	4	22	5	5	5	5	4	24	90
9	5	4	4	4	4	21	5	3	4	3	2	17	2		4	3	4	3	16	2	2	4	3	4	15	69
10	3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	4	18	3		3	2	3	3	14	4	4	3	4	4	19	69
11	4	4	3	5	4	20	4	5	4	3	4	20	4		5	5	3	5	22	4	4	5	4	4	21	83
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4		4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
13	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	3	21	4		5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22	90
14	5	4	5	3	3	20	2	3	4	4	3	16	3		4	3	3	4	17	4	3	3	3	4	17	70
15	4	3	3	3	3	16	2	3	3	2	3	13	2		2	1	1	1	7	2	2	2	2	2	10	46
16	2	3	3	3	4	15	1	4	4	4	1	14	1		1	1	2	1	6	1	1	2	2	2	8	43
17	3	2	4	2	3	14	1	2	2	3	1	9	2		2	1	1	1	7	2	3	3	2	3	13	43
18	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	2	18	4		4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
19	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	5	24	4		5	3	4	4	20	3	4	4	5	5	21	87
20	3	4	4	3	4	18	5	4	3	4	3	19	3		4	2	2	3	14	3	3	3	4	3	16	67
21	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18	4		4	4	4	5	21	5	4	4		4	17	76
22	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24	5		5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25	92
23	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	4	22	4		4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	86
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4		4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	78
25	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24	4		4	4	5	4	21	5	4	4	4	5	22	90
26	5	3	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4		4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20	76
27	4	4	4	4	4	20	3	4	5	5	4	21	4		4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	81
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4		4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4		4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
30	3	3	4	3	4	17	4	3	4	3	3	17	3		4	3	4	3	17	3	3	3	4	4	17	68
31	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	3	22	4		4	3	3	3	17	3	5	5	4	5	22	81
32	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	4		3	3	2	2	14	3	3	3	3	3	15	64
33	4	3	3	4	4	18	3	4	3	4	4	18	4		4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	75
34	3	3	4	3	4	17	3	2	2	3	2	12	3		3	4	2	2	14	3	3	3	3	3	15	58
35	3	3	4	3	4	17	4	3	3	4	4	18	4		4	4	3	4	19	4	4	3	3	2	16	70
36	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	17	3		3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	62
37	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	3		2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	52
38	2	3	3	3	4	15	1	4	4	4	1	14	1		1	1	2	1	6	1	1	2	2	2	8	43
39	4	3	5	4	4	20	3	4	4	4	3	18	3		3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16	69
40	3	3	4	3	3	16	1	1	2	3	1	8	2		2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	44

CLIMA ORGANIZACIONAL																														
D	D1: Autonomía Individual					D2: Comunicación					D3: Motivación					D4: Estructura Organizacional					D5: Liderazgo					T				
Nº	1	2	3	4	5	ST	6	7	8	9	10	ST	11	12	13	14	15	ST	16	17	18	19	20	ST	21	22	23	24	ST	
1	5	4	4	5	4	22	4	5	3	5	5	22	4	4	2	5	5	20	4	4	5	5	5	23	4	3	3	4	14	101
2	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	4	1	5	3	16	1	1	1	4	3	10	1	3	3	4	11	65
3	3	3	4	5	4	19	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	18	103
4	4	4	4	4	4	17	4	1	5	4	4	18	4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	17	97
5	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	17	3	5	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	13	90
6	3	4	5	4	3	19	4	4	4	5	4	21	3	4	2	4	3	16	4	4	3	5	4	20	4	3	3	4	14	90
7	4	3	3	3	4	17	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	19	107
8	4	2	2	4	2	14	3	3	3	4	4	17	5	5	3	4	4	21	3	4	3	4	5	19	5	5	4	5	19	90
9	4	4	3	4	3	18	4	3	2	3	3	15	4	3	2	5	4	18	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	14	84
10	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	14	87
11	2	5	4	4	4	19	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	5	23	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	19	105
12	1	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	93
13	2	4	1	2	3	12	4	4	2	3	3	16	4	4	3	5	3	19	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	16	86
14	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	4	15	90
15	2	2	2	3	4	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	51
16	5	2	1	5	2	15	2	2	1	2	2	9	1	1	1	2	1	6	2	3	3	3	3	14	1	1	2	1	5	49
17	3	4	3	4	3	17	3	2	2	3	2	12	1	2	2	4	2	11	1	3	3	4	4	15	2	1	2	2	7	62
18	1	3	4	4	3	15	4	4	4	5	5	22	1	4	4	4	4	17	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	18	95
19	4	5	4	4	3	20	3	4	3	4	4	18	3	4	4	5	4	20	4	5	5	5	5	24	5	3	5	5	18	100
20	4	3	3	5	4	19	4	3	3	3	3	16	2	5	2	3	3	15	3	3	4	3	4	17	4	3	4	4	15	82
21	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	17	102
22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	3	5	5	22	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	19	106
23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15	95
24	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	93
25	5	5	5	4	1	20	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	17	105
26	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	15	91
27	1	5	5	5	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	16	97
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	96
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	19	96
30	3	3	2	3	2	13	2	3	3	3	3	14	2	4	3	3	2	14	2	4	2	3	3	14	3	2	3	2	10	65
31	3	4	5	5	4	21	4	5	4	3	4	20	3	4	4	4	4	19	3	4	5	4	5	21	4	4	4	4	16	97
32	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	4	16	2	3	2	3	4	14	2	4	4	4	3	17	3	3	4	4	14	78
33	3	4	3	4	4	18	4	3	3	4	4	18	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	3	18	3	4	3	4	14	86
34	3	4	3	3	3	16	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18	2	3	3	4	3	15	4	4	3	3	14	81
35	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	13	83
36	3	3	2	3	3	14	4	4	3	3	3	17	3	4	3	4	4	18	3	3	2	2	2	12	4	4	3	3	14	75
37	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	62
16	2	2	1	5	2	12	2	2	1	2	2	9	1	1	1	2	1	6	2	2	1	2	2	9	2	1	2	1	6	42
39	4	4	3	4	4	19	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	13	83
40	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	1	1	2	3	2	9	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12	50