



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad de  
Marcavelica.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Correa Rosales, Irvin Francisco (ORCID: 0000-0002-9350-2741)

**ASESORA:**

Dra. Alarcón Díaz, Daysi Soledad (ORCID: 0000-0003-3724-479X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de políticas públicas

Piura – Perú

2020

## **DEDICATORIA**

A Jehová todo poderoso, sin Él nada sería posible de lograr, a mis padres por su apoyo incondicional por sus valores y principios impartidos, por su amor hacia mi persona, su comprensión, su paciencia, infinitas gracias, ustedes forman parte importante de vida personal, profesional gracias usted he logrado manar en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Muchas personas colaboraron con esta investigación. A la Universidad César Vallejo, por acogerme en sus instalaciones, al Dra. DAYSI SOLEDAD ALARCON DIAZ, a la Municipalidad Distrital de Marcavelica dirigida por el Sr Augusto Chiroque Nunura, a los validadores de las encuestas por el apoyo con el diseño y cálculo estadístico. A ellos y a más, mil gracias.

## 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 .....   | 3   |
| III. METODOLOGÍA.....   | 16  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....   | 16  |
| 3.2. Operacionalización de variables .....  | 17  |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....   | 20  |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ... | 21  |
| 3.5. Procedimiento .....  | 23  |
| 3.6. Métodos de análisis de datos.....  | 24  |
| 3.7. Aspectos éticos .....  | 25  |
| IV. RESULTADOS.....   | 26  |
| V. DISCUSIÓN .....  | 40  |
| VI. CONCLUSIONES .....  | 43  |
| VII. RECOMENDACIONES .....  | 44  |
| REFERENCIAS .....   | 45  |
| ANEXOS.....   | 49  |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables .....                         | 18 |
| Tabla 2 Muestra de la municipalidad distrital de Marcavelica . .....                 | 21 |
| Tabla 3 Relación de la Gestión administrativa y el clima organizacional .....        | 26 |
| Tabla 4. Relación de la planificación y el clima organizacional.....                 | 27 |
| Tabla 5. Relación de la organización y el clima organizacional. ....                 | 29 |
| Tabla 6. Relación de la dirección y el clima organizacional. ....                    | 30 |
| Tabla 7. Relación del control y el clima organizacional. ....                        | 31 |
| Tabla 8. Correlación entre la gestión administrativa y el clima organizacional. .... | 33 |
| Tabla 9. Correlación entre la planificación y el clima organizacional. ....          | 35 |
| Tabla 10. Correlación entre la organización y el clima organizacional. ....          | 36 |
| Tabla 11. Correlación entre la dirección y el clima organizacional .....             | 37 |
| Tabla 12. Correlación entre el control y el clima organizacional .....               | 39 |

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

El tipo de investigación empleado fue de tipo descriptivo - correlacional con un diseño No experimental transaccional - correlacional, el método empleado fue el cuantitativo; La población y muestra fue de 60 trabajadores de la municipalidad distrital de Marcavelica. La técnica utilizada fue la encuesta y se emplearon como instrumentos de recojo de información dos cuestionarios, referente a las variables gestión administrativa y clima organizacional, fueron validados por juicio de expertos y se determinó su confiabilidad con el Alpha de Cronbach de 0.902 y 0,884 respectivamente, para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho y Sig.

Según los resultados obtenidos la gestión administrativa es calificada en un nivel regular del 65.0% por los trabajadores, el clima organizacional es calificado con un nivel eficiente con el 65.0% por los trabajadores. Los resultados correlacionales señalan que el coeficiente de Spearman es de Rho 0,34 (relación positiva baja) y la significatividad es de 0,797 mayor a 0.05, aceptando la hipótesis nula y rechazando la de investigación. En conclusión: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

**Palabras Clave:** gestión administrativa, clima organizacional, organización, dirección, control.

## ABSTRACT

The present investigation entitled “Administrative management and organizational climate in the district municipality of Marcavelica”, aimed to determine the relationship between administrative management and organizational climate in the district municipality of Marcavelica.

The type of research used was descriptive - correlational with a non-experimental transactional - correlational design, the method used was quantitative; The population and sample was of 60 workers of the district municipality of Marcavelica. The technique used was the survey and they were used as instruments for collecting informed questionnaires, referring to the variables administrative management and organizational climate, were validated by expert judgment and their reliability was determined with the Cronbach Alpha of 0.902 and 0.884 respectively, for The information processing was used SPSS software. The results were presented through contingency tables and the statistics rho and Sig.

According to the results obtained, the administrative management is rated at a regular level of 65.0% by the workers, the organizational climate is qualified with an efficient level with 65.0% by the workers. The correlational results indicate that the Spearman coefficient is Rho 0.34 (low positive ratio) and the significance is 0.777 greater than 0.05, accepting the null hypothesis and rejecting the research hypothesis. In conclusion: There is no significant relationship between administrative management and organizational climate in the district municipality of Marcavelica.

**Keywords:** administrative management, organizational climate, organization, direction, control.

## I. INTRODUCCIÓN

Se observa en el panorama mundial en Gestión Administrativa y Clima Organizacional son temas de cuantiosa jerarquía hacia la colectividad, en cualesquiera de organizaciones, públicas y privadas se muestran escenarios confusos de incesante progreso lugar labor, dando estrategias a los trabajadores en estrategia, apoyo primordial en beneficio de objetivos formulados en organización.

Desde un escenario autoritario a un sistema democrático consolidado, los gobiernos locales en América Latina presentan un porcentaje de aprobación del 79% en que consideran a la democracia como uno de los mejores sistemas de gobiernos a pesar de las dificultades y problemas que presentan, según (Latinobarómetro, 2013).

Werther (2000) indica en gestión administrativa se da cabida para organización es precisar, conseguir he apreciar sus proyectos en adecuado de recursos se cuenta para alcanzar los objetivos a lograr. Asimismo, Brunet (2007) indica que el clima organizacional en cúmulo de apreciaciones de los humanos en el entorno. La persona al percibir como esta su ambiente, se desenvuelve como ordenador de información, en base a las situaciones reales y características de la institución.

En la realidad internacional se observan estudios realizados sobre estas variables Tutasig (2014) investigó en el Cantón Salcedo - Ecuador sobre el clima organizacional su conducta del personal, de acuerdo los resultados encontrados concluyó que a veces no poseen una buena comunicación externa con los usuarios del cantón, Romero (2015) también realizó un estudio sobre la gestión administradora y eficacia en prestación del seguro nacional agrario feligresía Cone Cantón San Jacinto- Ecuador, encontrando como resultado que coexiste correlación significativa en gestión administrativa y eficacia en prestación.



De igual modo a nivel nacional, Huaura, Lima, Muñoz (2015) determinó en su estudio, que en las actividades administrativas de la municipalidad distrital de Huaura; existe una relación positiva baja, entre las variables clima organizacional y la gestión administrativa; Valentín (2018) en su investigación en el personal del municipio de Huachón; llegó a determinar que se dio relación entre clima organizacional y la variable gestión administrativa en los colaboradores del municipio; igual perfil, Mamani (2018) realizó una investigación concerniente a la gestión administrativa y responsabilidad organizacional de los recursos humanos, demostrando que hay en correspondencia crecientemente demostrativa en versátiles he investigación.

De misma manera en el contexto regional un estudio realizado por Castillo (2018), demostró que el 83,2% ubican la gestión administrativa en un nivel regular y el 79,8% en nivel regular los recursos directamente recaudados. Por lo que Existe una relación significativa entre las variables gestión administrativa y distribución en los recursos tributarios recaudados en el municipio. Asimismo, Chunga (2018) en su investigación clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad en el distrito de Bellavista de la Unión, Sechura, determinó que: el 63,9% de los encuestados ubican en un nivel aceptable el clima organizacional y el 86,1% en nivel adecuado el ejercicio del trabajo, concluyendo que existe correlación muy alta entre ambas variables clima organizacional y servicio del trabajo.

El distrito de Marcavelica está ubicado al norte de la ciudad de Sullana, es un distrito valioso para el desarrollo de esta provincia, se caracteriza por ser el resultado de la convergencia de distintos componentes naturales, económicos y sociales.

Es importante describir la realidad problemática de la municipalidad, como unidad de análisis a los colaboradores lo cual, es conveniente que se afane promover un clima organizacional favorable, al contar con un plan estructurado de trabajo, donde todos se sientan motivados por cumplir sus funciones y desempeñarse con eficiencia para contribuir en maximizar la gestión administrativa en todos sus aspectos, con la finalidad de obtener logros y metas planteadas por la municipalidad, logrando una visión de éxito.

## II. MARCO TEÓRICO

Se documentaron estudios a nivel internacional.

Tutasig, M. (2014) en su estudio de investigación denominado: “El Clima Organizacional y La Conducta de los Trabajadores GAD Municipal Cantón Salcedo”. Planteó como metas establecer sucesos en el desempeño laboral y el clima organizacional. Su diseño fue descriptivo-correlacional. Como muestra se tomó a 145 colaboradores. La encuesta fue la técnica utilizada para el recojo de la información y se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos que median las dos variables. Obtuvo las siguientes conclusiones: 1) En el GAD Municipal a veces no poseen una buena comunicación externa con los usuarios del cantón al momento de informar las obras y siempre es fácil interactuar con los compañeros de trabajo. 2) Dentro del GAD Municipal a veces tienen motivación para el personal, al igual que equidad en el trato.

Romero (2015) en su trabajo “Gestión administrativa y eficacia de trabajo del seguro social campesino parroquia Cone cantón San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018”. Planteó su objetivo principal en determinar la relación entre la variable gestión administrativa y la calidad del servicio del personal del Seguro Social. Su diseño fue no experimental, de tipo descriptivo-correlacional. La muestra alcanzó a 100 colaboradores. La técnica fue la encuesta y se dieron dos cuestionarios como instrumentos que se delimitaron en función de las dos variables. Las conclusiones fueron: 1) existió una correlación positiva de las variables planificación y la calidad del servicio, su Rho de Spearman fue de 1,000 y con una significación binaria de 0,000 la que fue menor de 0.05. 2) existió una correlación positiva entre las variables organización y calidad del servicio, con un coeficiente Rho, 952 y una significancia de 0,000 que fue menor que 0.05. 3) existió correlación positiva entre la variable dirección y la calidad del servicio, su Rho de Spearman fue de 0,852 y una significancia de 0,000 que fue menor que 0.05. 4) se evidenció una correlación positiva de la variable control en función de la calidad del servicio según su Rho de Spearman fue de 0,728 y la significancia fue de 0,000 que era menor de 0.05.

Dentro del contexto nacional se encontraron las siguientes investigaciones:

Muñoz (2015) en su tesis “Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura durante el año 2014”. Planteó como objetivo verificarse si existe relación entre el clima organizacional y la variable gestión administrativa. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional. La muestra se conformó de 80 personas. La técnica fue la encuesta, aplicando dos cuestionarios como instrumentos. Obteniendo las siguientes conclusiones: 1) determinó que existe entre las variables clima organizacional y gestión administrativa una relación baja y positiva, siendo su Rho de Spearman = 0,305 y su p – valor= ,006 < ,05. 2) determinó una relación baja y positiva entre el potencial humano y la gestión administrativa, siendo su Rho de Spearman = 0,364 y su p – valor= ,001 < ,05. 3) determinó una relación baja y positiva entre las variables diseño organizacional y la gestión administrativa, siendo su Rho de Spearman = 0,367 y su p–valor= 0,006 < ,05. 4) determinó una relación baja y positiva entre las variables cultura organizacional y gestión administrativa, con un Rho de Spearman = 0,299 y su p–valor= ,005 < ,05.

Valentín (2018) en su tesis “El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa en colaboradores del Municipio Distrital de Huachón – 2018”. Su objetivo fue establecer la correlación entre las variables Clima Organizacional y la Gestión Administrativa. El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional. La muestra abarcó 50 trabajadores. Se utilizó la encuesta como técnica de recojo de datos y se aplicaron dos cuestionarios uno para cada variable. Obteniendo como resultados: el 36% de los colaboradores calificaron con una percepción de nivel alto el clima organizacional, mientras que, el 42% manifestaron una percepción de nivel alto la gestión administrativa. Este estudio concluye que: 1) Existe relación entre las variables clima organizacional y gestión administrativa en los colaboradores del Municipio Distrital De Huachón Pasco – 2018. 2) Coexiste una relación entre la dimensión de liderazgo y la variable gestión administrativa. 3) Se da relación de la dimensión de reciprocidad y la variable gestión administrativa. 4) Consta relación entre la dimensión de participación y la variable gestión administrativa.

Mamani (2018) en su tesis “Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipio Provincial Mariscal Nieto, 2018”. Llego a plantear como objetivo principal si existe relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional. Para el desarrollo del estudio siguió el diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. En la muestra se consideró a 66 trabajadores. Siendo la encuesta la técnica utilizada, además se presentaron dos cuestionarios como instrumentos, uno para cada variable. Los resultados fueron que: el 57,6% de los trabajadores calificaron como nivel alto la variable gestión administrativa y el 45,5% manifestaron en nivel alto la variable compromiso organizacional. Concluyendo que: existe relación alta entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional.

Dentro del contexto local se encontraron estudios relacionados a la investigación.

Palacios (2016) en su trabajo de investigación “Nivel de gestión del dominio planificación y organización de las tecnologías de información y comunicaciones (TIC) en la municipalidad provincial de Piura en el año 2015”. Tuvo como objetivo, determinar el nivel de gestión del dominio Planificación y la organización de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC). El diseño fue no experimental, de tipo cuantitativo y nivel descriptivo. La muestra fue de 25 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento para recojo de la información un cuestionario. Obteniendo los siguientes resultados: el 68% consideró que el proceso Plan Estratégico de TI en Nivel 1 y el 80% estiman que el Proceso Organización y Relaciones de TI en Nivel 1. Se concluye que: 1) El nivel de gestión del dominio Planificación y Organización de las tecnologías de información y comunicaciones (TIC) se encuentra en el nivel de madurez 2. 2) El nivel de gestión del proceso Plan Estratégico de las (TIC) se ubica en el nivel de madurez 1. 3) El nivel de gestión del proceso Arquitectura de las (TIC) se ubica en el nivel de madurez 2.

Castillo (2018) en su tesis “La gestión administrativa y la distribución” mantiene un ideal correlacional – descriptivo, con esquema no experimental. La muestra fue de 119 contribuyentes. La técnica utilizada fue la encuesta y un

cuestionario como instrumento. Se obtuvieron los siguientes resultados: el 83,2% de los encuestados ubican en un nivel regular a la gestión administrativa y el 79,8% manifestaron en nivel regular los recursos directamente recaudados. Se concluyó: 1) La gestión administrativa corresponde en forma positiva alta. 2) La dimensión planificación se relaciona de manera positiva baja. 3) La Organización tuvo relación de manera positiva baja. 4) Se determinó una relación de manera positiva baja en la dimensión dirección.

Chunga (2018) en su tesis “Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del Municipio distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018”. Su meta fue evidenciar si clima organizacional tiene concordancia con el desempeño laboral. Encuesta dada a 36 trabajadores. Los resultados encontrados: el 63,9% de los encuestados ubican en un nivel aceptable el clima organizacional y el 86,1% manifestaron en nivel adecuado el desempeño laboral. Se concluyó: 1) Existe evidencia significativa para afirmar relación positiva muy alta entre las variables Clima Organizacional y desempeño laboral. 2) Existe una relación significativa positiva alta entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral. 3) Existe relación positiva muy alta entre la dimensión procesos organizacionales y la variable desempeño laboral. 4) Existe relación alta entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral. 5) Existe relación positiva alta entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral. 6) Existe una relación positiva alta entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral.

Dentro de las teorías relacionadas al tema se encontró lo siguiente:

Chiavenato (2007) señala que un proceso administrativo es una sucesión sistemática de cargos donde los trabajadores se comprometen con sus actividades diarias, como el planificar, dirigir, organizar y controlar, para lograr los objetivos propuestos.

Ordoñez (2009) concluye que, la gestión administrativa está conformada por el grupo de actividades encaminadas a cumplir las metas de la institución mediante el desempeño que se realice y la ejecución del proceso administrativo.

Así pues, también afirma que, es el conjunto de acciones que se realizan para lograr los objetivos propuestos por la organización mediante el proceso de planificación, organización, dirección y control.

Las dimensiones de la gestión administrativa según Chiavenato son: la planificación, la organización, la dirección y el control.

Planificación: según Chiavenato (2007) indica que, esta dimensión se refiere a que todo se tiene que planificar, además incide que es la primera función administrativa. Esto busca plantear con anticipación los objetivos que deben ser alcanzados.

De igual forma, Castro (2012) indica que en esta dimensión se determinan las metas y acciones que se pondrán en marcha para conseguir los objetivos, priorizando la toma de decisiones para cumplirlos.

La planificación viene hacer una de las funciones importantes de la administración, en la que se debe planificar todo con anticipación para lograr lo que se ha propuesto.

Organización: Chiavenato (2007) manifiesta que la organización está referida a la determinación de las tareas y los cargos que se desempeñan. La organización está estrechamente relacionada a la estructura integral de los recursos y quienes los toman para ejecutarlos.

Por su parte Veintimilla (2016) señala que esta dimensión es importante en una institución, por lo que no debe pasarse por alto, por lo que se debe contar con un plan de organización en la empresa, por lo que más adelante nos serviría para tomar decisiones en función de la misma.

Pues la organización consiste en tener en claro cómo se va a organizar la empresa y las tareas que va a designar en cada una de las áreas para conseguir la correcta funcionalidad de la misma.

Dirección: Chiavenato (2007) señala que la dirección busca que la dinamización de la institución, haciendo uso de los recursos como los humanos

para lograr el bienestar de la empresa a través de las buenas decisiones que se tomen, para conseguir el éxito.

Asimismo, Torrez (2015) manifiesta que esta dimensión representa una fase importante para la administración y la institución, pues se busca lograr lo planificado y la buena toma de decisiones que haya adoptado el administrador. Para lograr esto se necesita una buena relación entre el administrador y los colaboradores, para consolidar una dirección confiable al ejecutar las decisiones en cumplimiento de los objetivos.

Esta dimensión es importante porque al tener una buena dirección por parte de una persona capaz, va a permitir el éxito de la institución. Esto se logra teniendo buenas relaciones con los colaboradores y las decisiones que se tomen.

Control: Chiavenato (2007) indica que el control permite constatar si se está logrando lo planificado de acuerdo a los resultados que se obtienen. El control es la última etapa de la administración que permite evaluar si se lograron los objetivos que se plantearon, este puede ser global y operacional.

El autor Baldeos (2015) manifiesta que la dimensión permite a la gerencia saber si se está cumpliendo con lo planificado, por lo que esta fase permite saber se las actividades que se han planificado se ajustan a lo establecido, esto con la finalidad de tomar decisiones y mejorar si hay observaciones.

En esta es la última función de la administración, por lo que permite saber si se está cumpliendo con el plan que ha establecido la institución y lo que se puede hacer para lograr, teniendo en cuenta que se deben cumplir los objetivos propuestos.

La Teoría de la administración de Fayol indica que el hecho de administrar refiere a la proyección, dirección, organización, sistematización y control. Estas actividades que se realizan, contienen principios en administración. El proceso de administración está inmerso en las diversas partes de la institución.

Fayol indicaba la función administrativa no era solo de los jefes o administradores, sino que se esta se debía repartir entre todos sus colaboradores.

El principal aporte que realizó a su teoría son los 14 principios administrativos y las 6 operaciones fundamentales, estas siendo importantes por su presentación sistémica. Señala que la sexta operación (administración), está compuesta por 5 elementos como: prever, organizar, dirigir, integrar y controlar (Martínez, 2005).

Por ello, este estudio guarda estrecha relación con la teoría que se ha mencionado, ello demuestra la factibilidad del informe.

### Importancia y Propósitos de la Gestión Administrativa

Muñiz (2006) señala que la gestión administrativa tiene algunos propósitos:

- Usar el apoyo de las funciones en plantear en la organización, también el control de las mismas.
- Reconocer las necesidades de las personas, las financieras, materiales de las organizaciones.
- Monitorear la institución en relación a las políticas y recursos de ellas.

### Valor en Gestión administrativa

Hesselbein, Gokldsmith, Beckhard (2006) señalo la importante la gestión administrativa, pues esta sustenta las bases de la ejecución de tareas y potencializar su desempeño en el objetivo propuestos.

Dentro de las teorías relacionadas al clima organizacional se encontró lo siguiente:

Brunet (2007) indica clima organizacional un cúmulo de apreciaciones los sujetos en su medio. La persona al percibir como esta su ambiente, se desenvuelve como ordenador de información, en base a las situaciones reales y características de la institución.

Chiavenato (2011), señala que el clima organizacional manifiesta, clima Organizacional habita en estimulación a los colaboradores. Realza las relaciones, desempeño, cooperación, etc. Así pues, cuando este es bajo se presentan desilusiones, descontento en su labor.



Serrano, Portalanza (2014) manifiestan que si se cuenta con buen clima organizacional va a favorecer y aumentar la producción y el desempeño a la institución. La forma de liderar la institución va a intervenir directamente en el clima organizacional.

Pues el clima organizacional viene hacer las relaciones que existen dentro de un entorno de trabajo, por parte de sus trabajadores, teniendo en cuenta sus emociones y motivaciones.

De acuerdo a Brunet (2007) dimensiona el clima organizacional en 5 dimensiones:

Dimensión estructura organizacional: esta dimensión brinda un enlace de cumplir con las metas y objetivos planteados, esto no debe afectar la toma de decisiones ni la comunicación, al contrario, debe ser el ancla para lograr los objetivos (Brunet, 2007).

Osmond (2007) señala que esta dimensión usa la infraestructura para mejorar su dirección y comunicación. En este marco intervienen políticas, reglas y compromisos de los colaboradores, habiendo factores que a veces afectan a la estructura organizacional.

Esta dimensión aduce a la estructura organizacional que cuenta la institución, al tener bien cimentada esta dimensión va a permitir lograr consolidar los objetivos.

Dimensión de métodos organizacionales: hace referencia de como se tiene la percepción por parte de los funcionarios, se tiene en cuenta las decisiones, relaciones, comunicación, liderazgo (Brunet, 2007).

Masliah (2008) señala que la dimensión es el origen a través el cual las instituciones cumplen y desarrollan sus actividades, usando principios de priorización al tomar una decisión, al practicar el control de responsabilidades y normas.

Los procesos organizacionales permiten que se cumpla con el desarrollo de actividades, se deben realizar en la institución a través de las responsabilidades para lograr las metas.

Dimensión liderazgo y dirección: esta es una dimensión importante dentro del clima organizacional, esta permite que los órganos que están dentro de la institución, observen a los directivos o jefes el trabajo que realizan para lograr un clima de confianza y familiaridad que permita comunicar y aceptar ideas de los demás para llevar a cabo lo planificado (Brunet, 2007).

Bermeo & Avalos (2014) manifiestan que el líder es aquel que tiene la capacidad para calmar a las personas y que se comporten de forma adecuada. Anteriormente se tenía al líder como la persona autoritaria que solo ordenaba lo que quería que se realizara.

Esta dimensión cumple un rol primordial porque depende mucho del liderazgo que pueda ejercer el directivo o jefe para lograr que su personal se desempeñe con eficiencia para lograr los objetivos trazados.

Dimensión motivación: se refiere a que al esfuerzo a la voluntad que lleve a la institución a lograr sus metas, pasa por motivar a los colaboradores y complacer sus necesidades como remuneraciones, satisfacción, etc. Ello depende mucho del éxito de la organización (Brunet, 2007).

Vanina (2011) refiere que la motivación es un tema difícil de abordar, por lo que, si algo es importante para una persona, para la otra no lo es. Se presentan desigualdades en las personas de acuerdo a sus carencias, por lo que no son las mismas para todos.

La motivación refiere a la aptitud que presenta la persona para desarrollarse en un contexto y que influye mucho en su desempeño que se tenga, para cumplir con las expectativas que se tengan de la persona y contribuir con la institución.

Dimensión comunicación: se refiere a la parte fundamental en la interacción entre los funcionarios, colaboradores y usuarios. La comunicación que se debe

tener es horizontal y contar con la participación de todos, el flujo de esta permitirá la producción del trabajador (Brunet, 2007).

Gámez (2007) esta dimensión es un proceso preciso en una institución. La comunicación es la herramienta que se cuenta en todo trabajo, pues permite que trabajadores entiendan sus funciones, proporciona un entendimiento entre las partes y se toman decisiones acertadas.

La comunicación es el proceso que permite el entendimiento entre las personas y el consenso de ideas, para lograr los propósitos que se establezcan.

Teoría del Clima Organizacional de Brunet.

Brunet indica en su teoría accede concebir un contexto de circunstancias se instala investigar el carácter de vertientes. Se tomó en cuenta la técnica de Likert, plantean en acción de los gerentes se produce por las circunstancias del contexto.

Tipos de clima organizacional.

Chiavenato (2012), refiere sobre clima organizacional se distingue en teoría de liderazgo, es el clima busca explorar su función de eficacia en la organización y los divide en:

Clima de Tipo Autoritario explotador: se refiere al clima explotador, aquel donde el directivo no confía en sus colaboradores (Chiavenato, 2012).

Clima de tipo Autoritario. Paternalista: se refiere al tipo de clima donde existe una confianza entre el jefe y los trabajadores, utilizando las recompensas y castigos. Los directivos juegan con las necesidades de sus colaboradores (Chiavenato, 2012).

Clima de tipo participativo. Consultivo: indica la confianza que se tiene en los colaboradores por parte de los directivos, se presenta una interacción firme y se delegan funciones (Chiavenato, 2012).

Clima de tipo interactivo. Colaboración en conjunto: señala que existe confianza en los colaboradores por parte de los jefes. Todos participan y las

decisiones que se tomen inciden en los colaboradores al cumplir con sus funciones, al realizar un trabajo en equipo (Chiavenato, 2012).

En el presente estudio propuesto se planteó el siguiente problema general:

¿Se relaciona la gestión administrativa y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica?

Entre los problemas específicos se tienen:

¿Cómo se relaciona la planificación y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica?

¿Cómo se relaciona la organización y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica?

¿Cómo se relaciona la dirección y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica?

¿Cómo se relaciona el control y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica?

La averiguación evidencia teniendo los siguientes aspectos:

La investigación justifica su conveniencia porque en el contexto en que se desarrollan las vertientes, tema en gestión administrativa es considerado un elemento primordial ya que las políticas en las instituciones públicas están orientadas en establecer un clima organizacional próspero, lo obtenido en la averiguación tomaron en cuenta con lograr metas determinadas en la municipalidad.

El estudio posee preeminencia nacional porque a través de la investigación de las variables, beneficiaran a los colaboradores de la municipalidad, por lo mismo al mejorar el clima organizacional repercutirá en la buena gestión administrativa, por consiguiente, tomar como precedente para otras municipalidades, trazando las acciones estratégicas para lograr la visión propuesta.

La investigación tiene implicancias prácticas, en cuanto a las variables de estudio en la municipalidad, por ello es muy importante corroborar la relación entre ambas y de los resultados plantear e implementar procedimientos de acción que lleven a perfeccionar la buena gestión en la parte administrativa y un excelente clima en la organización.

El presente trabajo justifica teóricamente debido a que se sustenta en base a diferentes autores, respecto a las variables clima organizacional y gestión administrativa. Los resultados permitieron establecer conclusiones respecto a ambas variables.

Metodológicamente la investigación describió la metodología empleada y los instrumentos que se han diseñado, servirán para futuras investigaciones interesados en seguir investigando estas variables debido, los instrumentos fueron evaluados por el criterio de expertos siendo aplicables en ambas variables.

En el presente estudio como hipótesis general tenemos:

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

De esta forma se tienen las subsiguientes hipótesis específicas.

Hi: Existe relación significativa entre la planificación y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Ho: No existe relación significativa entre la planificación y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Hi: Existe relación significativa entre la organización y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Ho: No existe relación significativa entre la organización y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Hi: Existe relación significativa entre la dirección y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Ho: No existe relación significativa entre la dirección y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Hi: Existe relación significativa entre el control y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Ho: No existe relación significativa entre el control y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Se propuso en el estudio el siguiente objetivo general.

Determinar la correlación de las variables gestión administrativa y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Teniendo como objetivos específicos.

Determinar la relación de la dimensión planificación y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Determinar la relación de la dimensión organización y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Determinar la relación de la dimensión dirección y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Determinar la relación de la dimensión control y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo

El presente estudio de investigación fue de tipo descriptivo – correlacional

Es descriptivo por el uso de métodos permite describir el fenómeno de estudio o hechos relacionados con el mismo. Hernández et al., (2014), señala que, para expresar que son descriptivos se deben especificar situaciones y sucesos, es decir como es y cómo se muestra un determinado hecho y busca detallar propiedades importantes del individuo, grupos, comunidades u otro fenómeno sujeto a análisis.

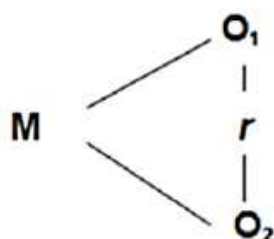
Es Correlacional ya que explora la interrelación entre las variables. Hernández et al., (2014), indican que, estos sucesos correlacionales constituyen una relación lineal o directa que existen entre las variables.

##### 3.2.1 Diseño de investigación

El presente estudio de investigación fue de diseño no experimental de corte transversal, debido a que se analizó el comportamiento de las variables en estudio, delimitado en un tiempo único y en su ambiente natural.

No experimental dado que se analizan los fenómenos tal y como se encuentran en su contexto original, sin manipular las variables para posteriormente estudiarlos. Por otra parte, fue un diseño de corte transversal, ya que, la información se recopiló en un tiempo único. (Hernández et al., 2014).

El desarrollo del estudio quedó de la siguiente manera:



Dónde:

- (M: colaboradores de la municipalidad distrital de Marcavelica).
- (O1: Gestión administrativa).
- (O2: Clima organizacional).
- (r: relación de las variables).

### **3.2. Operacionalización de variables**

#### **Variable 1: Gestión administrativa**

##### **Definición conceptual**

Chiavenato (2007) señala que un proceso administrativo es una sucesión sistemática de cargos donde los trabajadores se comprometen con sus actividades diarias, como el planificar, establecer, administrar y fiscalizar, para lograr metas propuestas.

#### **Variable 2: Clima organizacional**

##### **Definición conceptual**

Brunet (2007) indica que el clima organizacional es el cúmulo de apreciaciones que los individuos tienen referente a su entorno. La persona al apreciar cómo está rodeado su ambiente, se desenvuelve como ordenador de información, en base a las situaciones reales y características de la institución.



Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables

| Variables                     | Definición operacional   | Dimensiones                     | Indicadores | Escala de medición |
|-------------------------------|--|---------------------------------|-------------|--------------------|
| <b>Variable 1</b>             | establece la causa sucesiva de certeza en lo continuo y su operatividad se da a través de las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control, en un cuestionario de 15 ítems con escala ordinal. | Planificación                   | - Metas     | Ordinal            |
| <b>Gestión administrativa</b> |  |                                 | - Objetivos |                    |
|                               |  | - Estrategias                   |             |                    |
|                               |  | - Elaboración de planes         |             |                    |
|                               | Organización   | - Diseño organizacional         |             |                    |
|                               |  | - Recursos humanos              |             |                    |
|                               |  | - Comportamiento organizacional |             |                    |
|                               |  | - Motivación                    |             |                    |
|                               | Dirección  | - Liderazgo                     |             |                    |
|                               |  | - Comunicación                  |             |                    |
|                               |  | - Equipos de trabajo            |             |                    |
|                               |  | Control                         | - Normas    |                    |

|                             |  |                           |                           |         |
|-----------------------------|--|---------------------------|---------------------------|---------|
|                             |  |                           | - Medidas de control      |         |
|                             |  |                           | - Monitoreo y supervisión |         |
| <b>Variable 2</b>           | El clima organizacional enmarca las apreciaciones que se evidencian en la cotidianidad y se operativiza a través de las siguientes dimensiones: estructura organizacional, procesos organizacionales, liderazgo, motivación y comunicación, en un cuestionario de 23 ítems con escala ordinal. | Estructura organizacional | - Estructura ambiental.   | Ordinal |
| <b>Clima organizacional</b> |  |                           | - Coordinación            |         |
|                             |  | Procesos organizacionales | - Toma de decisiones.     |         |
|                             |  |                           | - Valores.                |         |
|                             |  | Liderazgo                 | - Autoritaria.            |         |
|                             |  |                           | - Participativa.          |         |
|                             |  | Motivación                | - Incentivos.             |         |
|                             |  |                           | - Remuneración.           |         |
|                             |  | Comunicación              | - Vertical                |         |
|                             |  |                           | - Coordinación.           |         |

Elaboración propia

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

#### **3.3.1 Población**

Delimitada por los colaboradores de la Municipalidad distrital de Marcavelica, en total fueron 60 colaboradores, 30 nombrados y 30 contratados. Según Jany (1994), señala al grupo como la totalidad de personas, presentando características similares.

#### **3.3.2. Muestra**

Está referida a una proporción representativa con características adecuadas a la población de estudio (Vara, 2012). La muestra fue a nivel de censo por ser la población pequeña, por lo tanto, se tomó a la totalidad (60) colaboradores que se encontraban en la Municipalidad distrital de Marcavelica.

#### **Criterios de Inclusión**

Personal que pertenece a la Municipalidad del Distrito de Marcavelica

Colaboradores que estuvieron por encima de un año laborando en la Municipalidad Distrital de Marcavelica.

Personal Nombrado y CAS

Personal que desee participar voluntariamente en la aplicación del instrumento.

#### **Criterios de Exclusión**

Personal que se encuentra de vacaciones o de licencia por maternidad

Personal que tenga menos de un año laborando en la Municipalidad Distrital de Marcavelica.

Colaboradores que no están en Régimen CAS ni se encuentra nombrado.

Personal que no desee participar sin su consentimiento en la aplicación del instrumento.

Tabla 2 Muestra de la municipalidad distrital de Marcavelica.

| Condición   | Hombres | Mujeres | Total |
|-------------|---------|---------|-------|
| Nombrados   | 17      | 13      | 30    |
| Contratados | 12      | 18      | 30    |
| TOTAL       | 29      | 31      | 60    |

Fuente: área de RRHH de la municipalidad de Marcavelica.

### 3.3.3 Muestreo

Es la técnica adecuada, aplicada al tipo de investigación en función del comportamiento en la variable y la población en estudio (Hernández et al., 2006).

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

### 3.4.1. Técnica

Estuvo dada mediante la aplicación de encuesta, con el propósito del recojo de la información.

Hernández et al., (2014), indican al momento de aplicar una encuesta se deduce a que el procedimiento está determinado para la obtención de información de una determinada muestra de investigación.

### **3.4.2. Instrumento**

Son el grupo de interrogantes planteadas y forman los fundamentos precisos para lograr lo planteado; es un esquema consecuente para recabar investigación del mecanismo de indagación. (Hernández et al., 2014).

En la presente investigación el cuestionario de opinión se usó como herramienta para recolección de datos, con el propósito de obtener la percepción de los trabajadores según la muestra tomada.

Cuestionario sobre la gestión administrativa: herramienta, generalizado adecuado por el estudio, dentro de la variable a medir se tienen (4) dimensiones: planificación, organización, dirección y control; la misma que desprende (15) ítems. Cuya escala de medida fue de tipo Likert, dónde (1) es el mínimo valor y (5) el máximo valor, utilizando las alternativas: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. La variable en la investigación se categoriza en: eficiente, regular y deficiente.

Cuestionario referente al clima institucional: instrumento que fue estandarizado y adaptado por el investigador en la presente investigación, a través del cual se mide la variable sobre las dimensiones: estructura organizacional, procesos organizacionales, el liderazgo, motivación y comunicación; el que contiene (23) ítems. Los mismos que son medidos en la escala de valoración tipo Likert, dónde (1) es el mínimo valor y (5) el máximo valor, utilizando las alternativas: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. La variable en la investigación se categoriza en tres niveles: eficiente, regular y deficiente.

### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

#### **3.4.3.1. Validez**

Viene a ser el valor de medida de una herramienta en función de la versatilidad de la investigación (Bernal, 2010).

Para la aprobación de los instrumentales se realizó por evaluación de tres especialistas, los que garantizaron que los ítems guardaban relación con el contenido que se iba a evaluar. Para ello se acudió al juicio de expertos, el cual

declaró su dictamen respecto a la pertinencia de los instrumentos, el experto encargado de evaluar los instrumentos fue: David A. Mondragón Sánchez, docente del nivel primario Mg en Psicología Educativa, él indicó que los instrumentos eran pertinentes y coherentes para ser aplicados.

#### **3.4.3.2 Confiabilidad**

Según Hernández et al., (2014), responden al instrumento de medida que en su aplicación es repetitivo el individuo u objeto.

En la verificación de que el instrumento sea confiable, se contrastó mediante el Alfa de Cronbach, esta herramienta estadística permitió evidenciar existencia de relación interna entre los ítems en su conjunto, el resultado obtenido al aplicar el cuestionario sobre la gestión administrativa fue de 0,902 por lo que se considera como excelente la confiabilidad. Asimismo, se aplicó un cuestionario que mide el clima organizacional cuyo resultado fue de 0.844 considerado como bueno, este pilotaje se administró a una población con características similares a la del estudio la cual fue de 20 trabajadores. Una vez obtenidos los resultados, el procesamiento se ejecutó en el programa SPSS, cuyos valores determinaron significancia y demuestran que hay una confiabilidad considerable en los dos instrumentos.

#### **3.5. Procedimiento**

Se recopiló información en base a teorías y estudios previos para la elaboración del marco teórico y los antecedentes.

Se tomó a la totalidad de la población a nivel de censo por ser pequeña.

En el procesamiento de la información, se tomó como guías los objetivos del presente trabajo, finalizando con la interpretación y discusión de los resultados, contrastando con las teorías, antecedentes y la operativización de las variables.

En la elaboración de los instrumentos se realizó en función de la operativización de las variables al igual que las dimensiones e indicadores, siendo revisados y aprobados por los expertos.

Para la validación se realizó primeramente la prueba piloto, posterior a ello quedo lista para ser aplicada a la selección de los trabajadores.

Una vez aplicados los cuestionarios de pilotaje se determinó la confiabilidad de ambos instrumentos mediante del estadístico Alfa de Cronbach.

El monitoreo fue constante por parte del investigador durante la aplicación de los instrumentos.

Finalmente, los instrumentos quedaron listos para aplicarlos a nivel de censo y seguidamente se realizó el procesamiento y análisis estadístico.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Estos métodos al ser cuantitativos, son esquemas donde se procesa la información; permitiendo comprobar las hipótesis, pues está representada por el procesamiento de datos que se realiza a través del uso de software o programas estadísticos (Bernal, 2010).

Resulta aplicando cuestionarios y establecer una data utilizada en el software SPSS 22.

Estadístico a usar: teniendo en cuenta el tipo y diseño de la presente investigación, se aplicó la prueba de correlación Rho de Sperman, estadístico que consiste en conocer el nivel asociación entre las variables.

El análisis siguiendo su diseño en la presente investigación, se determinó a nivel cuantitativo.

Para la presentación y visualización de la información, se construyeron tablas y gráficos, en los que se calculó estadísticos descriptivos y correlacionales, utilizando hojas de Excel y el software estadístico SPSS 22.

Para determinar el nivel de asociación en que se encuentran las dimensiones vs la variable de estudio, se realizaron cruces de las mismas.

Para el procesamiento y análisis se tomó como guías los objetivos y los contrastes de las hipótesis, después de ello permitieron evidenciar nuevas respuestas con suficiencia confiable.

Las conclusiones permitieron dar respuesta al problema planteado, el mismo que apoyo la evidencia científica y el análisis de este estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideraron los principios siguientes:

Consentimiento del encuestado: los colaboradores por su propia voluntad manifiestan querer participar de la investigación y responder con la mayor certeza los cuestionarios establecidos para el estudio y reconocieron sus derechos y responsabilidades.



## IV. RESULTADOS

### Objetivo general

Determinar la correlación en la gestión administrativa y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Tabla 3 Relación de la Gestión administrativa y el clima organizacional

|                                 |           |             | Variable clima organizacional |           | Total  |
|---------------------------------|-----------|-------------|-------------------------------|-----------|--------|
|                                 |           |             | Regular                       | Eficiente |        |
| Variable gestión administrativa | Regular   | Recuento    | 1                             | 19        | 20     |
|                                 |           | % del total | 1,7%                          | 31,7%     | 33,3%  |
|                                 | Eficiente | Recuento    | 1                             | 39        | 40     |
|                                 |           | % del total | 1,7%                          | 65,0%     | 66,7%  |
| Total                           |           | Recuento    | 2                             | 58        | 60     |
|                                 |           | % del total | 3,3%                          | 96,7%     | 100,0% |

Nota. Cuestionarios aplicados a los colaboradores de la municipalidad distrital de Marcavelica. Elaboración propia (2020).

### Interpretación

Se aprecia en la tabla 3 que el 65,0% de los colaboradores en municipalidad de Marcavelica, tienen una percepción de nivel eficiente correspondiente a la variable clima organizacional, lo que indica que conocen la estructura de la institución, existe un plan operativo, cumplen con las metas y estándares de desempeño, su jefe toma en cuenta sus ideas, se sienten motivados en su trabajo, se comunican y se informan de forma amena, por otra parte, la misma proporción

de personas califican como eficiente la variable gestión administrativa, pues consideran que en la municipalidad se plantean metas, objetivos claros para brindar un buen servicio y cumplir con la misión, está organizada por medio de diferentes áreas que cumplen sus funciones, se les brinda un apoyo y motivación por parte de los funcionarios para realizar su trabajo en la gestión administrativa.

### Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la dimensión planificación y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Tabla 4. Relación de la dimensión planificación y el clima organizacional.

|                         |           |             | Variable clima organizacional |           | Total  |
|-------------------------|-----------|-------------|-------------------------------|-----------|--------|
|                         |           |             | Regular                       | Eficiente |        |
| Dimensión Planificación | Regular   | Recuento    | 1                             | 41        | 42     |
|                         |           | % del total | 1,7%                          | 68,3%     | 70,0%  |
|                         | Eficiente | Recuento    | 1                             | 17        | 18     |
|                         |           | % del total | 1,7%                          | 28,3%     | 30,0%  |
| Total                   |           | Recuento    | 2                             | 58        | 60     |
|                         |           | % del total | 3,3%                          | 96,7%     | 100,0% |

Nota. Cuestionarios aplicados a los colaboradores de la municipalidad distrital de Marcavelica. Elaboración propia (2020).

### Interpretación

Efectos expuestos de la tabla 4 indican que el 65,0% de colaboradores de la municipalidad de Marcavelica, califican como nivel eficiente la variable clima

organizacional, lo que indica que conocen la estructura de la institución, existe un plan operativo, cumplen con las metas y estándares de desempeño, su jefe toma en cuenta sus ideas, se sienten motivados en su trabajo, se comunican y se informan de forma amena, por otra parte, la misma proporción de personas califican como regular la dimensión planificación, pues consideran que en la municipalidad regularmente se plantean estrategias para llegar a los propósitos y misión en la municipalidad, por lo que pocas veces todas las áreas se involucran para lograr una efectividad en su labor.

## Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la dimensión organización y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Tabla 5. Relación de la dimensión organización y el clima organizacional.

|                        |             |             | Variable clima organizacional |           | Total |
|------------------------|-------------|-------------|-------------------------------|-----------|-------|
|                        |             |             | Regular                       | Eficiente |       |
| Dimensión Organización | Deficiente  | Recuento    | 0                             | 1         | 1     |
|                        |             | % del total | 0,0%                          | 1,7%      | 1,7%  |
|                        | Regular     | Recuento    | 2                             | 56        | 58    |
|                        |             | % del total | 3,4%                          | 94,9%     | 98,3% |
| Total                  | Recuento    | 2           | 57                            | 59        |       |
|                        | % del total | 3,4%        | 96,6%                         | 100,0%    |       |

Nota. Cuestionarios aplicados a los colaboradores de la municipalidad distrital de Marcavelica. Elaboración propia (2020).

## Interpretación

En la tabla 5 se aprecia que, el 94,9% de los colaboradores de la municipalidad de Marcavelica, califican como nivel eficiente la variable clima organizacional, lo que indica que conocen la estructura de la institución, existe un plan operativo, cumplen con las metas y estándares de desempeño, su jefe toma en cuenta sus ideas, se sienten motivados en su trabajo, se comunican y se informan de forma amena, por otra parte, la misma proporción de personas califican como regular la dimensión organización, pues consideran que en la municipalidad

regularmente se cuenta con un diseño organizacional, las áreas mayormente no se encuentran organizadas de acuerdo a las necesidades de los usuarios.

### Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión dirección y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Tabla 6. Relación de la dimensión dirección y el clima organizacional.

|                     |           |             | Variable clima organizacional |           | Total  |
|---------------------|-----------|-------------|-------------------------------|-----------|--------|
|                     |           |             | Regular                       | Eficiente |        |
| Dimensión Dirección | Eficiente | Recuento    | 2                             | 58        | 60     |
|                     |           | % del total | 3,3%                          | 96,7%     | 100,0% |
| Total               |           | Recuento    | 2                             | 58        | 60     |
|                     |           | % del total | 3,3%                          | 96,7%     | 100,0% |

Nota. Cuestionarios aplicados a los colaboradores de la municipalidad distrital de Marcavelica. Elaboración propia (2020).

### Interpretación

Se aprecia en la tabla 6 que, el 96,7% de colaboradores de la municipalidad de Marcavelica, califican como nivel eficiente la variable clima organizacional, lo que indica que se conoce la estructura de la institución, existe un plan operativo, cumplen con las metas y estándares de desempeño, su jefe toma en cuenta sus ideas, se sienten motivados en su trabajo, se comunican y se informan de forma amena, por otra parte, la misma proporción de personas tienen una percepción eficiente de la dimensión dirección, pues consideran que en la municipalidad los funcionarios motivan a sus trabajadores, se relacionan y comunican de forma horizontal y se desarrollan relaciones cooperativas entre los colaboradores.

#### Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la dimensión control y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Tabla 7. Relación de la dimensión control y el clima organizacional.

|                   |             | Variable clima organizacional |           | Total  |       |
|-------------------|-------------|-------------------------------|-----------|--------|-------|
|                   |             | Regular                       | Eficiente |        |       |
| Dimensión Control | Regular     | Recuento                      | 1         | 41     | 42    |
|                   |             | % del total                   | 1,7%      | 68,3%  | 70,0% |
|                   | Eficiente   | Recuento                      | 1         | 17     | 18    |
|                   |             | % del total                   | 1,7%      | 28,3%  | 30,0% |
| Total             | Recuento    | 2                             | 58        | 60     |       |
|                   | % del total | 3,3%                          | 96,7%     | 100,0% |       |

Nota. Cuestionarios aplicados a los colaboradores de la municipalidad distrital de Marcavelica. Elaboración propia (2020).

#### Interpretación

En la tabla 7 se aprecia que, el 68,3% de los colaboradores de la municipalidad de Marcavelica tienen una percepción eficiente de la variable clima organizacional, lo que indica que conocen la estructura de la institución, existe un plan operativo, cumplen con las metas y estándares de desempeño, su jefe toma en cuenta sus ideas, se sienten motivados en su trabajo, se comunican y se informan de forma amena, por otra parte, la misma proporción de personas califican

como regular la dimensión control, pues consideran que en la municipalidad regularmente se practican las normas de control en la gestión administrativa, se implementan medidas de control y a veces se realizan los monitoreos y supervisión de las operaciones.

## Comprobación de hipótesis

### Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Tabla 8. Correlación entre la gestión administrativa y el clima organizacional.

|         |                |                  | Gestión<br>administrativa | Clima<br>organizacio<br>nal |
|---------|----------------|------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Rho de  | Gestión        | Coeficiente de   | 1,000                     | ,034                        |
| Spearma | administrativa | correlación      |                           |                             |
|         |                | Sig. (bilateral) | .                         | ,797                        |
|         |                | N                | 60                        | 60                          |
|         | Clima          | Coeficiente de   | ,034                      | 1,000                       |
|         | organizacional | correlación      |                           |                             |
|         |                | Sig. (bilateral) | ,797                      | .                           |
|         |                | N                | 60                        | 60                          |

Nota. Cuestionarios aplicados a los colaboradores de la municipalidad distrital de Marcavelica.  
Elaboración propia (2020).



## **Interpretación**

Se deduce de la tabla 8 la correlación entre las variables gestión administrativa y clima organizacional, siendo el coeficiente Rho de Spearman de 0,34 (Relación positiva baja), con una significación (sig) de 0,797 mayor a 0,05; estos resultados concluyen que existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis de investigación, por lo tanto, no existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional.

## Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la planificación y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Ho: No existe relación significativa entre la planificación y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Tabla 9. Correlación entre la planificación y el clima organizacional.

|                      |                      |                            | Planificación | Clima organizacional |
|----------------------|----------------------|----------------------------|---------------|----------------------|
| Rho de Spearman      | Planificación        | Coeficiente de correlación | 1,000         | -,032                |
|                      |                      | Sig. (bilateral)           | .             | ,808                 |
|                      |                      | N                          | 60            | 60                   |
| Clima organizacional | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | -,032         | 1,000                |
|                      |                      | Sig. (bilateral)           | ,808          | .                    |
|                      |                      | N                          | 60            | 60                   |

Nota. Cuestionarios aplicados a los colaboradores de la municipalidad distrital de Marcavelica. Elaboración propia (2020).

## Interpretación

Se aprecia en la tabla 9 la correlación entre la planificación y el clima organizacional, siendo el coeficiente Rho de Spearman -0,32 (Relación negativa baja), su significancia (sig) fue de 0,808 mayor a 0,05; estos resultados sintetizan

que no existe relación significativa entre la planificación y el clima organizacional, por lo tanto, es aceptada la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre la organización y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Ho: No existe relación significativa entre la organización y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Tabla 10. Correlación entre la organización y el clima organizacional.

|                    |                         |                               | Organización | Clima<br>organizacional |
|--------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Organización            | Coeficiente de<br>correlación | 1,000        | -,028                   |
|                    |                         | Sig. (bilateral)              | .            | ,830                    |
|                    |                         | N                             | 60           | 60                      |
|                    | Clima<br>organizacional | Coeficiente de<br>correlación | -,028        | 1,000                   |
| Sig. (bilateral)   |                         | ,830                          | .            |                         |
| N                  |                         | 60                            | 60           |                         |

Nota. Cuestionarios aplicados a los colaboradores de la municipalidad distrital de Marcavelica. Elaboración propia (2020).

## Interpretación

En la tabla 10 se aprecia la correlación entre la organización y el clima organizacional, siendo el coeficiente Rho de Spearman -0,28 (Relación negativa baja), con una significación (sig) de 0,830 mayor a 0,05 estos resultados demuestran que no existe relación significativa entre la organización y el clima organizacional, en consecuencia, es aceptada la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre la dirección y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Ho: No existe relación significativa entre la dirección y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Tabla 11. Correlación entre la dirección y el clima organizacional

---

|                 |                      |                            | Dirección | Clima organizacional |
|-----------------|----------------------|----------------------------|-----------|----------------------|
| Rho de Spearman | Dirección            | Coeficiente de correlación | 1,000     | ,450**               |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .         | ,000                 |
|                 |                      | N                          | 60        | 60                   |
|                 | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | ,450**    | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,000      | .                    |
|                 |                      | N                          | 60        | 60                   |

---

semejanza es indicadora en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Cuestionarios aplicados a los colaboradores de la municipalidad distrital de Marcavelica.  
Elaboración propia (2020).

### **Interpretación**

En la tabla 11 se aprecia la correlación entre la dirección y el clima organizacional, siendo el coeficiente Rho de Spearman 0,450 (Relación positiva moderada), con una significación (sig) de 0,000 menor a 0,05 estos resultados demuestran que existe relación significativa entre la dirección y el clima organizacional, por lo tanto, existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre el control y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Ho: No existe relación significativa entre el control y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

Tabla 12. Correlación entre el control y el clima organizacional

|                  |                      |                       | Control | Clima organizacional |
|------------------|----------------------|-----------------------|---------|----------------------|
| Rho de Spearman  | Control              | Factor de correlación | 1,000   | -,137                |
|                  |                      | Sig. (bilateral)      | .       | ,296                 |
|                  |                      | N                     | 60      | 60                   |
|                  | Clima organizacional | Factor de correlación | -,137   | 1,000                |
| Sig. (bilateral) |                      | ,296                  | .       |                      |
|                  | N                    | 60                    | 60      |                      |

Nota. Cuestionarios aplicados a los colaboradores de la municipalidad distrital de Marcavelica. Elaboración propia (2020).

#### Interpretación

En la tabla 12 se aprecia la correlación entre el control y el clima organizacional, siendo el coeficiente Rho de Spearman -0,137 (Relación negativa muy baja), con una significación (sig) de 0,296 mayor a 0,05 con lo que se

demuestra que no existe relación significativa entre el control y el clima organizacional, mientras tanto es aceptada la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

En el objetivo general, se buscó determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la municipalidad que fue el espacio de la presente investigación, evidenciado en la tabla descriptiva 3, donde el 65,0% de los colaboradores consideran eficiente el clima organizacional, y a la vez la misma proporción de colaboradores encuentran en nivel regular la gestión administrativa. Así mismo, se tuvo una significancia de  $0,797 > 0.05$ , con ello se sustentó el rechazo de la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación significativa entre las variables antes descritas. Por otra parte, el coeficiente de Spearman ( $Rho\ 0,34$ ), determinó que existe relación positiva baja, entre las variables gestión administrativa y clima organizacional y a su vez a mayores niveles de gestión administrativa, mayores niveles de clima organizacional. Estos hallazgos coinciden con el estudio realizado por Muñoz (2015), donde determinó una relación baja y positiva obteniendo un  $Rho = 0,305$  con un  $p - \text{valor} = ,006 < ,05$  entre el clima organizacional y la variable gestión administrativa. Asimismo, guardan relación con el estudio hecho por Valentín (2018), quien reportó la existencia de concordancia entre clima organizacional y la gestión administrativa en los trabajadores Municipales.

En el objetivo específico (1), se buscó determinar la relación entre la dimensión planificación y el clima organizacional, la tabla descriptiva 4 se evidencian valores más relevantes, donde el 68,3% de los colaboradores califican en nivel eficiente el clima organizacional, y a la vez la misma proporción de colaboradores encuentran en nivel regular la dimensión planificación con un  $0,808 > 0.05$ , lo que fue suficiente para rechazar la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación entre la dimensión planificación y el clima organizacional. Según el coeficiente de Spearman ( $Rho -0,32$ ), existió una relación negativa baja, entre la dimensión planificación y clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica. Estos contrastes difieren con el estudio realizado por Mamani (2018) donde concluye que si hay correlación alta entre la

dimensión planificación y el compromiso organizacional. Asimismo, difieren el estudio de Castillo (2018), donde la dimensión planificación se relaciona de manera positiva baja.

El segundo objetivo específico, comprobar una relación entre la dimensión organización y el clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad distrital de Marcavelica, en la tabla descriptiva 5 se evidencian los valores más relevantes, donde el 94,9% de los colaboradores califican en nivel eficiente el clima organizacional, y a la vez la misma proporción de colaboradores encuentran en nivel regular la dimensión organización. La significancia fue de  $0,830 > 0,05$ , evidencia suficiente para rechazar la hipótesis de investigación, por lo mismo, no existe relación entre la dimensión organización y el clima organizacional. Según su coeficiente de Spearman ( $Rho = -0,28$ ), determina la existencia de una relación negativa baja. Estos resultados encontrados difieren con el estudio realizado por Mamani (2018) quien concluye que existe correlación positiva entre la dimensión organización y el compromiso organizacional. Asimismo, difieren el estudio de Castillo (2018), quien evidencio una relación positiva baja en la organización.

Siguiendo con el tercer objetivo específico, en establecer relación en la dimensión dirección y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Marcavelica, en la tabla descriptiva 6 se evidencian los valores más relevantes, donde el 96,7% de los colaboradores aprecian en nivel eficiente el clima organizacional, y a la vez la misma proporción de colaboradores encuentran en nivel eficiente la dimensión dirección. Su significancia fue de  $0,000 < 0,05$ , evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre la dimensión dirección y el clima organizacional. Según su coeficiente de Spearman ( $Rho = 0,450$ ), existió una relación negativa moderada. Estos valores encontrados coinciden con los de Mamani (2018) quien concluye que existe una correlación entre la dimensión dirección y el compromiso organizacional. Asimismo, coinciden con el estudio de Castillo (2018), quien evidencio una relación positiva baja en la dirección.



Siguiendo con objetivo específico (4), la concordancia en la dimensión control y el clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad distrital de Marcavelica, en la tabla descriptiva 7 se evidencian que, el 68,3% de colaboradores califican en nivel eficiente el clima organizacional, y a la vez la misma proporción de colaboradores encuentran en nivel regular la dimensión control. Su significancia fue de  $0,296 > 0.05$ , suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación entre el control y clima organizacional. Según su coeficiente de Spearman ( $Rho = -0,137$ ), existió una relación negativa muy baja. Estos resultados encontrados difieren con el estudio realizado por Mamani (2018) quien concluye con la existencia de una correlación positiva entre el control y compromiso organizacional. Asimismo, difieren el estudio Castillo 2018), quien reporto que dimensión dirección se relaciona de manera positiva baja.

## VI. CONCLUSIONES

1.-No se aprecia correlación significativa en gestión administrativa y el clima organizacional en el municipio de Marcavelica, señalado en la tabla 8, teniendo una relevancia de  $0,797 > 0.05$ , se contradice la hipótesis investigación, teniendo el coeficiente de Spearman (Rho 0,34).

2.-No existe concordancia significativa entre la planificación y el clima organizacional, demostrado en la tabla 9, siendo la significancia de  $0,808 > 0.05$ , rechaza la hipótesis de averiguación, teniendo como coeficiente de Spearman (Rho -0,32).

3.-No existe correlación significativa entre la organización y el clima organizacional, demostrado en la tabla 10, siendo la significancia de  $0,830 > 0.05$ , se objeta la hipótesis investigación, teniendo como coeficiente de Spearman (Rho -0,28).

4.-Existe reciprocidad demostrativa entre la dirección y el clima organizacional, demostrado en la tabla 11, siendo la significancia de  $0,000 < 0.05$ , se admite la hipótesis investigación, teniendo como coeficiente de Spearman de (Rho 0,450).

5.-No se aprecia significatividad entre la planificación y el clima organizacional, demostrado en la tabla 12, siendo la significancia de  $0,296 > 0.05$ , se rechaza la hipótesis investigación, teniendo como coeficiente de Spearman (Rho -0,137).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1.-Los funcionarios del municipio deben brindar la importancia a la gestión administrativa, desarrollando un plan de actividades y funciones para lograr una eficiente labor entre sus colaboradores y lograr un clima organizacional adecuado donde todos se integren al trabajo común y brindar un servicio de calidad a la población.

2.-La Administración Municipal debe mejorar el vínculo en la planificación, adquiriendo estrategias de implementación de los planes de actividades, junto con metas establecidas y crear saber a los colaboradores, con la finalidad de estar al tanto si se está obteniendo lo planificado.

3.-La Administración gubernamental debe implementar un modelo estratégico organizacional permitiendo monitorear, fortaleciendo cada una de las áreas de la municipalidad para cumplir los objetivos y metas propuestas.

4.- A los jefes inmediatos seguir manteniendo un liderazgo con su equipo, brindando oportunidades y manteniendo una comunicación horizontal y brinden capacitaciones sobre destrezas de gestión a mejorar el estilo de éxito entre funcionarios y colaboradores.

5.-A las autoridades y colaboradores implementar un método de intervención y evaluación de la administración pública a través de colaboradores que se comprometan a realizar un trabajo constante y eficiente de la labor que desempeñan, para optimizar el vínculo amical y generar con ello un mayor clima organizacional dentro del municipio.

## REFERENCIAS

- Baldeos, Y. (2015). *La gestión administrativa en el gobierno regional de Lima*. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Huacho, Perú.
- Bermeo Garcia, B. G., & Avalos Rodriguez, E. G. (2014). *El liderazgo en la gestión pública*.
- Bernal (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Impresores S.A.
- Brunet, L. (2007). *El clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: México:Trillas.
- Castillo, E. (2018). *La Gestión Administrativa y la Distribución de los Recursos Tributarios Recaudados en el Distrito de Veintiséis de Octubre – 2017*. (Tesis conducente al grado de maestro en gestión pública). Piura: Perú.
- Castro, D. (2012). *Modelo de gestión administrativa para optimizar los recursos en la clínica dentade la facultad de odontología de la Universidad de el Salvador*. San salvador, El Salvador.
- Chiavenato I. (2007) *“Introducción a la teoría general de la administración”*. (7<sup>a</sup>. ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *"Administracion de Recursos Humanos"*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *"Administracion de Recursos Humanos"*. México: Mc Graw Hill.
- Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018* (Tesis conducente al grado de maestro en gestión pública). Piura: Perú.
- Gámez Gastélum, R. (2007). *COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS CHINAS Y JAPONESAS*. Recuperado el 12 de julio de 2018, de <http://www.eumed.net/libros/2007a/221/>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (5ª.ed). Mexico: Cengage Learning, Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2015). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). (I. Editores, Ed.) México: Mc Graw-Hill .
- Hesselbein, Goldsmith, Beckhard (2006) *La organización del futuro* (2ª ed.) Editorial Deusto - Barcelona.
- Jany (1994). *Investigación Integral de mercados*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Mamani, M. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018* (Tesis conducente al grado de maestro en gestión pública). Lima: Perú.
- Martínez, J. (2005). Administración y organizaciones. Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo. *Semestre Económico*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2929438.pdf>
- Masliah. (27 de julio de 2008). *Desarrollo Organizacional*. Recuperado el 10 de julio de 2018, de <http://unesrdesarrollorganizacional.blogspot.com/>
- Muñiz, G. (2006) *“Cómo implantar un sistema de control de gestión en la práctica”*. (3ª. ed.) España: Gestión 2000.
- Muñoz, R. (2015). *Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura durante el año 2014* (Tesis conducente al grado de maestro en administración). Lima: Perú.
- Ordoñez, L. (2009) *Procesos de la gestión administrativa*. Colombia. MAGNIUM
- Osmond Vitez. (2007). Factores que afectan la estructura organizacional. *La Voz de Houston*.
- Palacios, Y. (2016). *Nivel de gestión del dominio planificación y organización de las tecnologías de información y comunicaciones (TIC) en la municipalidad*

*provincial de Piura en el año 2015* (Tesis conducente al título de ingeniero de sistemas). Piura: Perú.

Rodríguez, M. (2012) *De la investigación a la tesis, esquema de clases*, Recuperado de serie de tesis.wordpress.com.

Romero, O. (2019). *Gestión administrativa y calidad del servicio del seguro social campesino parroquia Cone cantón San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018* (Tesis conducente al grado de maestro en gestión pública). Piura: Perú.

Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Ecuador: Universidad Espiritu Santo.

Torrez, M. (2015). “*La Gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Matagalpa Coffee Group, en el Municipio de Matagalpa, departamento de Matagalpa, 2013-2014*”. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Tutasig, M. (2014). *El Clima Organizacional y La Conducta de los Trabajadores del GAD Municipal del Cantón Salced* (Tesis conducente al título de ingenierod de empresas) Ambato: Ecuador.

Valentín, R. (2018). *El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018* (Tesis conducente al grado de maestro en gestión pública). Lima: Perú.

Vanina Kukuieff, G. (2011). *Motivación del Personal en la Administración Pública*. Mendoza: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO.

Vara, A (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: *Siete pasos para una tesis exitosa*. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.

Veintimilla, B. (2016). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del*

*cantón pasaje*. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.

Werther, W. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. (5ª. ed.) México: Mc Graw Hill.

# **ANEXOS**



## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.

| FORM. PROBLEMA   | HIPÓTESIS  | OBJETIVOS  | VARIABLES E INDICADORES                |  |                           |                                      |  |  |
|--|--|--|--|--|---------------------------|--------------------------------------|--|--|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la planificación y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica?</p> <p>¿Cómo se relaciona la organización y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dirección y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica?</p> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p>Ho: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Hi: La planificación se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p>Ho: La planificación no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p>Hi: La organización se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p>Ho: La organización no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la planificación y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p>Determinar la relación entre la organización y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> | <b>Variable gestión administrativa</b> |  |                           |                                      |  |  |
|  |  |  | <b>Dimensiones</b>                     | <b>Indicadores</b>   | <b>Escala de medición</b> |                                      |  |  |
|  |  |  | Planificación                          | - Metas<br>- Objetivos<br>- Estrategias<br>- Elaboración de planes                                       | Ordinal                   |                                      |  |  |
|  |  |  | Organización                           | - Diseño organizacional<br>- Recursos humanos  |                           |                                      |  |  |
|  |  |  | Dirección                              | - Comportamiento organizacional<br>- Motivación<br>- Liderazgo<br>- Comunicación<br>- Equipos de trabajo |                           |                                      |  |  |
|  |  |  | Control                                | - Normas<br>- Medidas de control<br>- Monitoreo y supervisión  |                           |                                      |  |  |
|  |  |  |  |  |                           | <b>Variable clima organizacional</b> |  |  |
|  |  |  | <b>Dimensiones</b>                     | <b>Indicadores</b>   | <b>Escala de medición</b> |                                      |  |  |
|  |  |  | Estructura organizacional              | - Estructura ambiental.<br>- Coordinación  | Ordinal                   |                                      |  |  |

|   |   |   |  |   |  |
|---|---|---|--|---|--|
| <p>municipalidad distrital de Marcavelica?</p> <p>¿Cómo se relaciona el control y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica?</p> | <p>organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p>Ho: La organización no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p>Hi: La dirección se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p>Ho: La dirección no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p>Hi: El control se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p>Ho: El control no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> | <p>municipalidad distrital de Marcavelica.</p> <p>Determinar la relación entre el control y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica.</p> | <p>Procesos organizacionales</p>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones.</li> <li>- Valores.</li> </ul> |  |
|   |   |   | <p>Liderazgo</p>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoritaria.</li> <li>- Participativa.</li> </ul>  |  |
|   |   |   | <p>Motivación</p>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivos.</li> <li>- Remuneración.</li> </ul>    |  |
|   |   |   | <p>Comunicación</p> <p>Fuente: Brunet 2007</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vertical</li> <li>- Coordinación.</li> </ul>       |  |

## Anexo N° 02

### Instrumentos de recolección de información

#### CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre Gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica. El cuestionario es totalmente confidencial, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

#### DATOS GENERALES

Edad: (     )     Sexo (     )

Ocupación: 1. Profesional (     )     2. Técnico (     )     3. Auxiliar (     )

Condición: 1. Nombrado (     )     2. Contratado (     )

Área donde se desempeña.....cargo .....

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

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

| DIMENSIONES          | ÍTEMS  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>PLANIFICACIÓN</b> | 1. Considera usted que la Municipalidad distrital de Marcavelica plantea metas adecuadas para atender las necesidades de los usuarios.   |   |   |   |   |   |
|                      | 2. La Municipalidad distrital de Marcavelica define sus objetivos de forma clara y precisa para el buen servicio al ciudadano.   |   |   |   |   |   |
|                      | 3. Las estrategias que implementa la Municipalidad distrital de Marcavelica guardan consistencia y coherencia con la misión institucional.                                     |   |   |   |   |   |
|                      | 4. En la planificación de la gestión administrativa se tiene en cuenta la relación entre las áreas involucradas para lograr una mayor efectividad en la elaboración de planes. |   |   |   |   |   |

|                     |  |  |  |  |  |  |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|
| <b>ORGANIZACIÓN</b> | 5. En el diseño organizacional se considera el tamaño y las actividades de la Municipalidad distrital de Marcavelica.  |  |  |  |  |  |
|                     | 6. La organización en cuanto a la división de áreas y funciones del  |  |  |  |  |  |
|                     | 7. Considera usted que el personal administrativo realiza sus actividades de manera idónea.  |  |  |  |  |  |
| <b>DIRECCIÓN</b>    | 8. En la Municipalidad distrital de Marcavelica existe un clima organizacional adecuado.   |  |  |  |  |  |
|                     | 9. Considera que el personal se encuentra motivado adecuadamente cuando atienden a los usuarios.   |  |  |  |  |  |
|                     | 10. Considera que los funcionarios motivan a los trabajadores a través del aprendizaje de nuevos conocimientos, el desarrollo personal y logro de los objetivos. |  |  |  |  |  |
|                     | 11. Existe una comunicación asertiva entre el personal y los usuarios.   |  |  |  |  |  |
|                     | 12. Considera usted que se desarrollan relaciones cooperativas entre los trabajadores de la Municipalidad distrital de Marcavelica.                              |  |  |  |  |  |
| <b>CONTROL</b>      | 13. Existen normas para la evaluación y control de la gestión administrativa.  |  |  |  |  |  |
|                     | 14. Considera usted que en la Municipalidad distrital de Marcavelica se implementan medidas de control administrativo.   |  |  |  |  |  |
|                     | 15. Se realiza un adecuado monitoreo y supervisión de las operaciones de la gestión administrativa dentro de la Municipalidad distrital de Marcavelica.          |  |  |  |  |  |

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

## CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre Gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica. El cuestionario es totalmente confidencial, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

### DATOS GENERALES

Edad: (     )        Sexo (     )

Ocupación: 1. Profesional (     )        2. Técnico (     )        3. Auxiliar (     )

Condición: 1. Nombrado (     )        2. Contratado (     )

Área donde se desempeña.....cargo .....

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

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

| N° | Ítem  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
|    | <b>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>   |   |   |   |   |   |
|    | <b>Estructura Organizacional.</b>   |   |   |   |   |   |
| 1  | ¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?   |   |   |   |   |   |
| 2  | ¿Tengo qué tipo de objetivos establecidos en mi trabajo?  |   |   |   |   |   |
| 3  | Conoce la estructura organizacional de su institución.  |   |   |   |   |   |
| 4  | Conoce cuáles son las funciones que le corresponde desempeñar.                                    |   |   |   |   |   |
| 5  | ¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo? |   |   |   |   |   |
| 6  | ¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?                          |   |   |   |   |   |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 7  | ¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?                 |  |  |  |  |  |
|    | <b>Procesos organizacionales</b>   |  |  |  |  |  |
| 8  | ¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?  |  |  |  |  |  |
| 9  | ¿Cumpló con las metas establecidas en mi área de trabajo?  |  |  |  |  |  |
| 10 | ¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?   |  |  |  |  |  |
| 11 | ¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?   |  |  |  |  |  |
|    | <b>Liderazgo</b>   |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?   |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?   |  |  |  |  |  |
| 14 | ¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?   |  |  |  |  |  |
| 15 | ¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad? |  |  |  |  |  |
|    | <b>Motivación</b>  |  |  |  |  |  |
| 16 | ¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?   |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?   |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?                              |  |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 19 | ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?                          |  |  |  |  |  |
|    | <b>Comunicación.</b>   |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?   |  |  |  |  |  |
| 21 | ¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?           |  |  |  |  |  |
| 22 | ¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?         |  |  |  |  |  |
| 23 | ¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores? |  |  |  |  |  |

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

## Anexo N° 03

### Prueba de confiabilidad de los instrumentos

#### Resultado de confiabilidad del instrumento gestión administrativa

##### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,902             | 15             |

##### Estadísticas de total de elemento

|          | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 56,5500  | 23,629  | ,467                                     | ,901  |
| VAR00002 | 56,7500  | 23,250  | ,567                                     | ,896  |
| VAR00003 | 56,4500  | 23,313  | ,807                                     | ,888  |
| VAR00004 | 56,4500  | 23,313  | ,807                                     | ,888  |
| VAR00005 | 56,4500  | 23,313  | ,807                                     | ,888  |
| VAR00006 | 56,4500  | 24,787  | ,451                                     | ,900  |
| VAR00007 | 56,6000  | 22,568  | ,860                                     | ,885  |
| VAR00008 | 56,6500  | 24,555  | ,506                                     | ,898  |
| VAR00009 | 56,5500  | 23,839  | ,658                                     | ,893  |
| VAR00010 | 56,5000  | 23,526  | ,867                                     | ,888  |
| VAR00011 | 56,6500  | 22,766  | ,745                                     | ,889  |
| VAR00012 | 56,4000  | 22,884  | ,827                                     | ,887  |
| VAR00013 | 56,4000  | 22,042  | ,836                                     | ,885  |
| VAR00014 | 56,4500  | 24,366  | ,351                                     | ,906  |
| VAR00015 | 56,4000  | 27,095  | -,084                                    | ,929  |



## Base de datos de la variable gestión administrativa

| BASE DE DATOS VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA |                  |   |   |   |                 |   |   |   |              |    |    |    |            |    |    |       |   |   |    |    |
|--|------------------|---|---|---|-----------------|---|---|---|--------------|----|----|----|------------|----|----|-------|---|---|----|----|
|  | D. Planificación |   |   |   | D. Organización |   |   |   | D. Dirección |    |    |    | D. Control |    |    | TOTAL |   |   |    |    |
|  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5               | 6 | 7 | 8 | 9            | 10 | 11 | 12 | 13         | 14 | 15 |       |   |   |    |    |
| 1  | 3                | 4 | 3 | 3 | 13              | 2 | 3 | 3 | 8            | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 20 | 4     | 4 | 4 | 12 | 53 |
| 2  | 3                | 3 | 4 | 2 | 12              | 2 | 3 | 2 | 7            | 4  | 5  | 5  | 5          | 5  | 24 | 1     | 2 | 3 | 6  | 49 |
| 3  | 3                | 2 | 2 | 2 | 9               | 2 | 3 | 3 | 8            | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 20 | 2     | 2 | 2 | 6  | 43 |
| 4  | 3                | 2 | 3 | 2 | 10              | 4 | 4 | 4 | 12           | 4  | 4  | 4  | 4          | 5  | 21 | 3     | 2 | 2 | 7  | 50 |
| 5  | 2                | 1 | 2 | 2 | 7               | 3 | 3 | 1 | 7            | 4  | 5  | 4  | 5          | 4  | 22 | 4     | 3 | 3 | 10 | 46 |
| 6  | 4                | 3 | 4 | 4 | 15              | 3 | 3 | 4 | 10           | 4  | 4  | 4  | 4          | 5  | 21 | 5     | 4 | 4 | 13 | 59 |
| 7  | 3                | 2 | 2 | 3 | 10              | 4 | 2 | 4 | 10           | 4  | 5  | 5  | 5          | 4  | 23 | 4     | 3 | 2 | 9  | 52 |
| 8  | 3                | 3 | 4 | 4 | 14              | 3 | 3 | 4 | 10           | 4  | 5  | 5  | 5          | 4  | 23 | 3     | 3 | 3 | 9  | 56 |
| 9  | 4                | 5 | 4 | 4 | 17              | 4 | 4 | 3 | 11           | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 20 | 4     | 4 | 4 | 12 | 60 |
| 10   | 3                | 3 | 3 | 3 | 12              | 3 | 3 | 3 | 9            | 4  | 5  | 5  | 5          | 5  | 24 | 3     | 2 | 3 | 8  | 53 |
| 11   | 2                | 3 | 2 | 3 | 10              | 3 | 2 | 3 | 8            | 4  | 4  | 4  | 4          | 5  | 21 | 3     | 2 | 3 | 8  | 47 |
| 12   | 3                | 3 | 3 | 3 | 12              | 3 | 3 | 3 | 9            | 5  | 5  | 5  | 5          | 5  | 25 | 3     | 3 | 3 | 9  | 55 |
| 13   | 3                | 3 | 3 | 3 | 12              | 2 | 3 | 2 | 7            | 4  | 5  | 4  | 5          | 5  | 23 | 3     | 2 | 3 | 8  | 50 |
| 14   | 4                | 4 | 3 | 3 | 14              | 3 | 3 | 4 | 10           | 3  | 4  | 3  | 4          | 4  | 18 | 4     | 4 | 4 | 12 | 54 |
| 15   | 3                | 4 | 4 | 4 | 15              | 3 | 4 | 4 | 11           | 4  | 4  | 4  | 5          | 5  | 22 | 3     | 3 | 3 | 9  | 57 |
| 16   | 3                | 3 | 3 | 3 | 12              | 3 | 3 | 3 | 9            | 4  | 4  | 4  | 4          | 5  | 21 | 3     | 3 | 3 | 9  | 51 |
| 17   | 3                | 3 | 3 | 2 | 11              | 2 | 2 | 3 | 7            | 4  | 4  | 4  | 4          | 5  | 21 | 4     | 4 | 3 | 11 | 50 |
| 18   | 3                | 2 | 3 | 2 | 10              | 3 | 2 | 3 | 8            | 4  | 5  | 4  | 4          | 4  | 21 | 3     | 3 | 2 | 8  | 47 |
| 19   | 4                | 4 | 5 | 4 | 17              | 4 | 4 | 3 | 11           | 5  | 5  | 3  | 5          | 4  | 22 | 4     | 4 | 4 | 12 | 62 |
| 20   | 3                | 2 | 2 | 3 | 10              | 1 | 1 | 3 | 5            | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 20 | 3     | 3 | 1 | 7  | 42 |
| 21   | 4                | 4 | 4 | 3 | 15              | 3 | 4 | 4 | 11           | 3  | 4  | 4  | 4          | 5  | 20 | 4     | 3 | 3 | 10 | 56 |
| 22   | 3                | 3 | 4 | 4 | 14              | 4 | 4 | 4 | 12           | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 20 | 4     | 4 | 4 | 12 | 58 |
| 23   | 3                | 3 | 3 | 3 | 12              | 2 | 3 | 4 | 9            | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 20 | 3     | 3 | 3 | 9  | 50 |
| 24   | 3                | 4 | 3 | 3 | 13              | 3 | 4 | 4 | 11           | 4  | 4  | 5  | 5          | 4  | 22 | 4     | 4 | 3 | 11 | 57 |
| 25   | 4                | 3 | 3 | 4 | 14              | 3 | 3 | 3 | 9            | 5  | 5  | 5  | 5          | 4  | 24 | 3     | 4 | 3 | 10 | 57 |
| 26   | 4                | 4 | 3 | 4 | 15              | 4 | 3 | 3 | 10           | 4  | 5  | 5  | 4          | 5  | 23 | 3     | 3 | 3 | 9  | 57 |
| 27   | 3                | 3 | 3 | 3 | 12              | 2 | 4 | 3 | 9            | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 20 | 3     | 2 | 2 | 7  | 48 |
| 28   | 3                | 4 | 4 | 3 | 14              | 4 | 3 | 3 | 10           | 4  | 5  | 5  | 5          | 5  | 24 | 3     | 2 | 2 | 7  | 55 |
| 29   | 3                | 4 | 4 | 4 | 15              | 4 | 3 | 3 | 10           | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 20 | 4     | 3 | 4 | 11 | 56 |
| 30   | 3                | 3 | 2 | 2 | 10              | 2 | 3 | 2 | 7            | 4  | 4  | 4  | 4          | 5  | 21 | 2     | 2 | 3 | 7  | 45 |
| 31   | 5                | 3 | 3 | 5 | 16              | 5 | 3 | 3 | 11           | 4  | 5  | 4  | 5          | 4  | 22 | 4     | 3 | 3 | 10 | 59 |
| 32   | 3                | 3 | 2 | 2 | 10              | 2 | 3 | 3 | 8            | 4  | 4  | 4  | 4          | 5  | 21 | 4     | 3 | 3 | 10 | 49 |
| 33   | 3                | 3 | 3 | 2 | 11              | 3 | 3 | 3 | 9            | 4  | 5  | 5  | 5          | 4  | 23 | 2     | 2 | 2 | 6  | 49 |
| 34   | 4                | 4 | 3 | 4 | 15              | 3 | 3 | 4 | 10           | 4  | 5  | 5  | 5          | 4  | 23 | 4     | 3 | 3 | 10 | 58 |
| 35   | 4                | 4 | 5 | 4 | 17              | 4 | 4 | 4 | 12           | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 20 | 4     | 4 | 4 | 12 | 61 |

|    |   |   |   |   |    |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |    |    |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|----|----|
| 36 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 3 | 3 | 3 | 9  | 58 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9  | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 3 | 2 | 3 | 8  | 50 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 2 | 4 | 9  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 5 | 4 | 13 | 62 |
| 39 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 5 | 3 | 4 | 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 4 | 13 | 61 |
| 40 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7  | 1 | 2 | 3 | 6  | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 2 | 2 | 7  | 38 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 4 | 8  | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 3 | 3 | 3 | 9  | 51 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 3 | 3 | 4 | 10 | 58 |
| 43 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 5 | 4 | 4 | 13 | 60 |
| 44 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 2 | 2 | 3 | 7  | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 2 | 3 | 2 | 7  | 45 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 2 | 3 | 3 | 8  | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 10 | 53 |
| 46 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 13 | 57 |
| 47 | 4 | 3 | 3 | 2 | 12 | 3 | 2 | 3 | 8  | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4 | 2 | 2 | 8  | 48 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 9  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 11 | 51 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 5 | 14 | 63 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 3 | 3 | 3 | 9  | 53 |
| 51 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3 | 4 | 4 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 9  | 57 |
| 52 | 3 | 3 | 2 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 3 | 2 | 3 | 8  | 55 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 3 | 8  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 2 | 9  | 49 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 2 | 3 | 3 | 8  | 59 |
| 55 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 9  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 3 | 9  | 52 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 5 | 5 | 4 | 14 | 62 |
| 57 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 10 | 57 |
| 58 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 3 | 11 | 61 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 10 | 60 |
| 60 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8  | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 3 | 2 | 2 | 7  | 48 |

## Resultado de confiabilidad del instrumento clima organizacional

### Estadísticas de fiabilidad

|                  |                |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,844             | 23             |

### Estadísticas de total de elemento

|          | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00024 | 89,5000  | 107,526   | ,080                                     | ,848  |
| VAR00025 | 90,1500  | 96,345  | ,526                                     | ,832  |
| VAR00026 | 89,6500  | 101,187   | ,573                                     | ,834  |
| VAR00027 | 89,5500  | 103,945   | ,410                                     | ,839  |
| VAR00028 | 89,4000  | 103,200   | ,579                                     | ,836  |
| VAR00029 | 89,5500  | 102,471   | ,642                                     | ,835  |
| VAR00030 | 89,4500  | 98,892  | ,733                                     | ,829  |
| VAR00031 | 89,7000  | 105,695   | ,357                                     | ,841  |
| VAR00032 | 89,5500  | 97,945  | ,722                                     | ,828  |
| VAR00033 | 91,0500  | 95,945  | ,345                                     | ,845  |
| VAR00034 | 90,2500  | 99,039  | ,387                                     | ,839  |
| VAR00035 | 89,7500  | 99,671  | ,728                                     | ,830  |
| VAR00036 | 91,1500  | 93,397  | ,447                                     | ,838  |
| VAR00037 | 89,9500  | 102,261   | ,425                                     | ,837  |
| VAR00038 | 89,6000  | 96,463  | ,833                                     | ,825  |
| VAR00039 | 90,3500  | 103,187   | ,178                                     | ,850  |
| VAR00040 | 90,2500  | 98,408  | ,347                                     | ,842  |
| VAR00041 | 89,7000  | 99,063  | ,755                                     | ,829  |
| VAR00042 | 89,9500  | 100,682   | ,686                                     | ,832  |
| VAR00043 | 89,4000  | 109,095   | ,002                                     | ,847  |
| VAR00044 | 89,8500  | 100,661   | ,390                                     | ,838  |
| VAR00045 | 90,1000  | 99,147  | ,332                                     | ,842  |
| VAR00046 | 90,1500  | 103,608   | ,161                                     | ,851  |

| BASE DE DATOS VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL |   |   |   |   |   |   |                |    |   |    |              |   |    |    |               |    |   |    |                 |    |    |   |    |       |    |    |    |    |     |
|--|---|---|---|---|---|---|----------------|----|---|----|--------------|---|----|----|---------------|----|---|----|-----------------|----|----|---|----|-------|----|----|----|----|-----|
| D. Estruc. Organz                            |   |   |   |   |   |   | D. Proc. Organ |    |   |    | D. Liderazgo |   |    |    | D. Motivación |    |   |    | D. Comunicación |    |    |   |    | TOTAL |    |    |    |    |     |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7              | 8  | 9 | 10 | 11           |   | 12 | 13 | 14            | 15 |   | 16 | 17              | 18 | 19 |   | 20 |       | 21 | 22 | 23 |    |     |
| 1  | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4              | 30 | 4 | 4  | 2            | 4 | 14 | 4  | 4             | 4  | 4 | 16 | 4               | 4  | 4  | 4 | 16 | 4     | 4  | 4  | 4  | 16 | 92  |
| 2  | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5              | 30 | 5 | 5  | 1            | 5 | 16 | 4  | 1             | 5  | 5 | 15 | 1               | 5  | 5  | 5 | 16 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 97  |
| 3  | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5              | 28 | 4 | 5  | 3            | 5 | 17 | 5  | 2             | 5  | 5 | 17 | 3               | 4  | 5  | 5 | 17 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 99  |
| 4  | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5              | 24 | 5 | 5  | 1            | 4 | 15 | 4  | 2             | 4  | 5 | 15 | 3               | 4  | 5  | 5 | 17 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 91  |
| 5  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3              | 25 | 5 | 5  | 1            | 4 | 15 | 4  | 1             | 4  | 5 | 14 | 1               | 4  | 5  | 4 | 14 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 88  |
| 6  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5              | 27 | 5 | 5  | 4            | 4 | 18 | 4  | 5             | 5  | 5 | 19 | 5               | 5  | 5  | 4 | 19 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 103 |
| 7  | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5              | 34 | 5 | 5  | 1            | 4 | 15 | 4  | 1             | 4  | 5 | 14 | 1               | 4  | 5  | 4 | 14 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 97  |
| 8  | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5              | 34 | 5 | 5  | 1            | 4 | 15 | 4  | 1             | 4  | 5 | 14 | 1               | 4  | 5  | 4 | 14 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 97  |
| 9  | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4              | 22 | 5 | 5  | 1            | 3 | 14 | 4  | 1             | 4  | 5 | 14 | 2               | 5  | 5  | 3 | 15 | 5     | 5  | 4  | 4  | 18 | 83  |
| 10   | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5              | 34 | 5 | 5  | 1            | 5 | 16 | 5  | 2             | 5  | 5 | 17 | 4               | 5  | 5  | 5 | 19 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 106 |
| 11   | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4              | 32 | 4 | 5  | 4            | 5 | 18 | 4  | 4             | 5  | 5 | 18 | 4               | 5  | 5  | 5 | 19 | 5     | 4  | 5  | 4  | 18 | 105 |
| 12   | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5              | 35 | 5 | 5  | 1            | 5 | 16 | 5  | 5             | 5  | 5 | 20 | 5               | 5  | 5  | 5 | 20 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 111 |
| 13   | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5              | 32 | 4 | 5  | 1            | 3 | 13 | 4  | 3             | 3  | 5 | 15 | 2               | 4  | 5  | 4 | 15 | 5     | 5  | 4  | 4  | 18 | 93  |
| 14   | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3              | 26 | 4 | 5  | 3            | 4 | 16 | 4  | 3             | 4  | 4 | 15 | 4               | 4  | 5  | 3 | 16 | 4     | 4  | 4  | 5  | 17 | 90  |
| 15   | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4              | 32 | 5 | 5  | 4            | 5 | 19 | 4  | 3             | 4  | 5 | 16 | 4               | 5  | 5  | 4 | 18 | 5     | 5  | 5  | 4  | 19 | 104 |
| 16   | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5              | 32 | 4 | 4  | 3            | 4 | 15 | 4  | 4             | 4  | 5 | 17 | 5               | 5  | 4  | 4 | 18 | 5     | 5  | 5  | 4  | 19 | 101 |
| 17   | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5              | 35 | 5 | 5  | 1            | 5 | 16 | 5  | 2             | 5  | 5 | 17 | 4               | 5  | 5  | 5 | 19 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 107 |
| 18   | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4              | 32 | 5 | 5  | 2            | 4 | 16 | 4  | 2             | 4  | 4 | 14 | 3               | 4  | 5  | 4 | 16 | 4     | 5  | 5  | 5  | 19 | 97  |
| 19   | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4              | 21 | 5 | 4  | 1            | 4 | 14 | 3  | 1             | 4  | 4 | 12 | 2               | 5  | 4  | 3 | 14 | 5     | 4  | 2  | 4  | 15 | 76  |
| 20   | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4              | 32 | 5 | 5  | 2            | 1 | 13 | 5  | 1             | 5  | 5 | 16 | 1               | 5  | 5  | 1 | 12 | 5     | 5  | 2  | 4  | 16 | 89  |
| 21   | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4              | 27 | 4 | 5  | 3            | 5 | 17 | 3  | 2             | 3  | 3 | 11 | 2               | 5  | 4  | 4 | 15 | 4     | 5  | 4  | 4  | 17 | 87  |
| 22   | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4              | 29 | 4 | 5  | 2            | 4 | 15 | 4  | 2             | 4  | 4 | 14 | 2               | 4  | 4  | 3 | 13 | 4     | 4  | 4  | 4  | 16 | 87  |
| 23   | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3              | 21 | 3 | 5  | 2            | 3 | 13 | 4  | 3             | 3  | 3 | 13 | 3               | 4  | 5  | 4 | 16 | 3     | 3  | 3  | 4  | 13 | 76  |
| 24   | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5              | 29 | 5 | 5  | 1            | 4 | 15 | 5  | 4             | 5  | 5 | 19 | 3               | 4  | 5  | 5 | 17 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 100 |
| 25   | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5              | 33 | 5 | 5  | 1            | 1 | 12 | 5  | 4             | 5  | 4 | 18 | 1               | 5  | 5  | 5 | 16 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 99  |
| 26   | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5              | 33 | 5 | 5  | 3            | 5 | 18 | 4  | 4             | 4  | 5 | 17 | 5               | 5  | 5  | 4 | 19 | 4     | 5  | 5  | 5  | 19 | 106 |
| 27   | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4              | 32 | 4 | 4  | 2            | 4 | 14 | 4  | 4             | 4  | 4 | 16 | 4               | 4  | 4  | 4 | 16 | 4     | 4  | 4  | 4  | 16 | 94  |
| 28   | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5              | 35 | 5 | 5  | 1            | 5 | 16 | 4  | 1             | 5  | 5 | 15 | 1               | 5  | 5  | 5 | 16 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 102 |
| 29   | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5              | 32 | 4 | 5  | 3            | 5 | 17 | 5  | 2             | 5  | 5 | 17 | 3               | 4  | 5  | 5 | 17 | 5     | 5  | 5  | 5  | 20 | 103 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|-----|
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 | 5 | 5 | 1 | 4 | 15 | 4 | 2 | 4 | 5 | 15 | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 98  |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 | 5 | 5 | 1 | 4 | 15 | 4 | 1 | 4 | 5 | 14 | 1 | 4 | 5 | 4 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 97  |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 110 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 | 5 | 5 | 1 | 4 | 15 | 4 | 1 | 4 | 5 | 14 | 1 | 4 | 5 | 4 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 97  |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 | 5 | 5 | 1 | 4 | 15 | 4 | 1 | 4 | 5 | 14 | 1 | 4 | 5 | 4 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 97  |
| 35 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 30 | 5 | 5 | 1 | 3 | 14 | 4 | 1 | 4 | 5 | 14 | 2 | 5 | 5 | 3 | 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 91  |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 5 | 2 | 5 | 5 | 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 106 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 105 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 111 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 | 4 | 5 | 1 | 3 | 13 | 4 | 3 | 3 | 5 | 15 | 2 | 4 | 5 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 93  |
| 40 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 90  |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 104 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 101 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 5 | 2 | 5 | 5 | 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 107 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 5 | 5 | 2 | 4 | 16 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 97  |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 27 | 5 | 4 | 1 | 4 | 14 | 3 | 1 | 4 | 4 | 12 | 2 | 5 | 4 | 3 | 14 | 5 | 4 | 2 | 4 | 15 | 82  |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 | 5 | 5 | 2 | 1 | 13 | 5 | 1 | 5 | 5 | 16 | 1 | 5 | 5 | 1 | 12 | 5 | 5 | 2 | 4 | 16 | 89  |
| 47 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 2 | 5 | 4 | 4 | 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 87  |
| 48 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 5 | 2 | 4 | 15 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 2 | 3 | 4 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 78  |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 28 | 3 | 5 | 2 | 3 | 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 83  |
| 50 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 29 | 5 | 5 | 1 | 4 | 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 100 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 | 5 | 5 | 1 | 1 | 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 99  |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 | 5 | 5 | 3 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 106 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 94  |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 4 | 1 | 5 | 5 | 15 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 95  |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 5 | 2 | 5 | 5 | 17 | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 99  |
| 56 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | 4 | 2 | 4 | 5 | 15 | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 93  |
| 57 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 5 | 5 | 1 | 4 | 15 | 4 | 1 | 4 | 5 | 14 | 1 | 4 | 5 | 4 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 91  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|-----|
| 58 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 103 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 | 5 | 5 | 1 | 4 | 15 | 4 | 1 | 4 | 5 | 14 | 1 | 4 | 5 | 4 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 93  |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 1 | 4 | 15 | 4 | 1 | 4 | 5 | 14 | 1 | 4 | 5 | 4 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 93  |

## Anexo N° 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**TÍTULO:** Gestión administrativa y clima organizacional en la Municipalidad de Marcavelica

**AUTOR :** CORREA ROSALES, Irvin Francisco

| VARIABLE               | DIMENSIONES   | INDICADOR                     | ITEMS  | OPCIONES   |         |         | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|------------------------|---------------|-------------------------------|--|--|---------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
|                        |               |                               |  | Nunca  | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                 |
|                        |               |                               |  |  |         |         | Si  | No | Si   | No | Si                                    | No | Si  | No |                                 |
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | PLANIFICACIÓN | Metas                         | 1. Considera usted que la Municipalidad distrital de Marcavelica plantea metas adecuadas para atender las necesidades de los usuarios.   |  |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                        |               | Objetivos                     | 2. La Municipalidad distrital de Marcavelica define sus objetivos de forma clara y precisa para el buen servicio al ciudadano.   |  |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                        |               | Estrategias                   | 3. Las estrategias que implementa la Municipalidad distrital de Marcavelica guardan coherencia y congruencia con la misión institucional.                                      |  |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                        |               | Elaboración de planes         | 4. En la planificación de la gestión administrativa se tiene en cuenta la relación entre las áreas involucradas para lograr una mayor efectividad en la elaboración de planes. |  |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                        | ORGANIZACIÓN  | Diseño organizacional         | 5. En el diseño organizacional se considera el tamaño y las actividades de la Municipalidad distrital de Marcavelica.  |  |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                        |               | Recursos humanos              | 6. La organización en cuanto a la división de áreas y funciones del personal responde a la satisfacción del usuario.   |  |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                        | DIRECCIÓN     | Comportamiento organizacional | 7. Considera usted que el personal administrativo realiza sus actividades de manera adecuada.  |  |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                        |               | Motivación                    | 8. En la Municipalidad distrital de Marcavelica existe un clima organizacional adecuado.   |  |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                        |               | Liderazgo                     | 9. Considera que el personal se encuentra motivado adecuadamente cuando atienden a los usuarios.   |  |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                        |               |                               |  | 10. Considera que los funcionarios motivan a los trabajadores a través del aprendizaje de nuevos |         |         |   | ✓  |  | ✓  |                                       | ✓  |   | ✓  |                                 |

|  |         |                         |   |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|---------|-------------------------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  |         |                         | compromisos, el desarrollo personal y logro de los objetivos.   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |         | Comunicación            | 11. Existe una comunicación asertiva entre el personal y los usuarios.  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |         | Equipos de trabajo      | 12. Considera usted que se desarrollan relaciones cooperativas entre los trabajadores de la Municipalidad distrital de Marcavelica.                     |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  | CONTROL | Normas                  | 13. Existen normas para la evaluación y control de la gestión administrativa.   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |         | Medidas de control      | 14. Considera usted que en la Municipalidad distrital de Marcavelica se implementan medidas de control administrativo.                                  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |         | Monitoreo y supervisión | 15. Se realiza un adecuado monitoreo y supervisión de las operaciones de la gestión administrativa dentro de la Municipalidad distrital de Marcavelica. |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |

L.E. N° 15028 CARLOS AUGUSTO GUTIÉRREZ  
MEMOZZA

\*\*\*\*\*  
Mg. David A. Sotomayor Sánchez  
COORDINADOR TCE PRIMARIA

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre la gestión administrativa"

**OBJETIVO:** Evaluar la gestión administrativa de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad distrital de Marcavelica.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mondragón Sánchez, David Armando

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Psicología Educativa

**VALORACIÓN:**

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|

  
 .E. N° 15028 CAP-EP-BOGOTÁ-GUTIÉRREZ  
 MENCIÓN  
 .....  
 Mgr. David A. Mondragón Sánchez  
 COORDINADOR TCE-PSYMAJDA

**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**
**TÍTULO:** Gestión administrativa y clima organizacional en la Municipalidad de Marcavelica.

**AUTOR:** CORREA ROSALES, Irvin Francisco.

| VARIABLE             | DIMENSIONES               | INDICADOR             | ÍTEMS   | OPCIONES |         |         | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|----------------------|---------------------------|-----------------------|---|----------|---------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
|                      |                           |                       |   | Nunca    | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                 |
|                      |                           |                       |   |          |         |         | Si  | No | Si   | No | Si                                    | No | Si  | No |                                 |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL | Estructura ambiental. | 1. ¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?  |          |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                      |                           |                       | 2. ¿Tengo que tipo de objetivos establecidos en mi trabajo?   |          |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                      |                           |                       | 3. ¿Conoce la estructura organizacional de su institución?  |          |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                      |                           | Coordinación          | 4. ¿Conoce cuáles son las funciones que le corresponde desempeñar?  |          |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                      |                           |                       | 5. ¿Coordino, planeo y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?             |          |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                      |                           |                       | 6. ¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?                                   |          |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                      | PROCESOS ORGANIZACIONALES | Toma de decisiones.   | 7. ¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo? |          |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                      |                           |                       | 8. ¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?                                    |          |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                      |                           | Valores.              | 9. ¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?  |          |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                      |                           |                       | 10. ¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?                                  |          |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                      |                           |                       | 11. ¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?  |          |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                      |                           |                       | 12. ¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?                          |          |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |

|   |               |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|---|---------------|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| MOTIVACIÓN  | Participativa | 14. ¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?   |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
|   |               | 15. ¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad? |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
|   | Incentivos    | 16. ¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?   |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
|   |               | 17. ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?   |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
|   | Remuneración  | 18. ¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?                              |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
| 19. ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo? |               |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
| COMUNICACIÓN  | Vertical      | 20. ¿Cree usted que el alcalde y los jefes/as de cada área se comunican adecuada y oportunamente?                              |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
|   |               | 21. ¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?                                     |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
|   | Coordinación  | 22. ¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?                                   |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
|   |               | 23. ¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?                           |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |

E. N° 15628 LAP. SE. ARJ. BTO GUTIÉRREZ  
MÉDICA

.....  
Dg. David A. Mondragón Sánchez  
COORDINADOR DE MEDICINA

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre el clima organizacional"

**OBJETIVO:** Evaluar el clima organizacional de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad distrital de Marcavelica.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Montrugón Sánchez, David Armando

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Psicología Educativa

**VALORACIÓN:**

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|

  
 LE. N° 15028 CAP. EST. AUGUSTO GUTIÉRREZ  
 MÉRIDA, ZULIA

.....  
 Ilg. David A. Montrugón Sánchez  
 COORDINADOR TOE PRIMARIA

**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR**

## Anexo 5: Permiso para aplicación de cuestionarios

**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"**

Marcavelica, 11 de noviembre del 2019

**SEÑOR:**

AGUSTO CHIROQUE NUNURA

**ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA.**



**ASUNTO:** solicito permiso para realizar encuesta en la Municipalidad Distrital de Marcavelica.

*Es sumamente grato dirigirme a usted, para saludarla y al mismo tiempo aprovechar la oportunidad para hacer de su conocimiento los siguiente:*

*Que soy estudiante del tercer ciclo de la escuela de post grado de la universidad cesar vallejo y siendo uno de los requisitos para el proyecto de tesis, realizar una encuesta sobre el tema escogido, el cual se denominó "gestión administrativa y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Marcavelica -2019", por lo cual recorro a su persona para solicitarle autorice al área correspondiente, me autorice el permiso para realizar la encuesta a los trabajadores de esta institución y de esta manera cumplir con los objetivos establecidos por la escuela de post grado de la universidad cesar vallejo.*

*Para tal efecto, adjunto copia del formato de la encuesta aplicar, para su respectiva revisión y autorización. Sin otro particular y agradecimiento por anticipado la atención que brindé a lo solicitado.*

*Atentamente:*

  
IRVIN FRANCISCO CORREA ROSALES  
D.N.I.- 48224345

## Anexo 6: Autorización de aplicación de cuestionarios



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE MARCAVELICA**

**«AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD»  
«DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES.»**

Marcavelica, 14 de Noviembre de 2019

**OFICIO N° 0480-2019-MDM.**

*Señor.*

**IRVIN FRANCISCO CORREA ROSALES.**

*Estudiante de la escuela de Maestría en gestión pública, de post grado de la universidad cesar vallejo*

**ASUNTO: RESPUESTA DE SOLICITUD PARA APLICAR  
ENCUESTA A PERSONAL DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
MARCAVELICA**

**REFERENCIA: SOLICITUD DE PERMISO PARA APLICAR  
ENCUESTA.**

---

*Mediante el presente me dirijo a usted, con la finalidad de saludarla y al mismo tiempo aprovechar la oportunidad para hacer de su conocimiento que según documento de la referencia, su persona solicita permiso para realizar una encuesta sobre su proyecto de tesis "gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica -2019" la cual desea aplicar a los trabajadores administrativos de la municipalidad Distrital de Marcavelica – Distrito de Marcavelica.*

*En mérito al documento de la referencia le comunicamos que es procedente LA AUTORIZACION, para que realice la encuesta a los trabajadores de administrativos de MDM.*

*Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.*

*Atentamente*

AUGUSTO ORDOÑEZ RIVERA  
SECRETARIO



## Anexo 7: Constancia haber realizado la investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE MARCAVELICA

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

Marcavelica, 16 de diciembre del 2019.

# CONSTANCIA

*El Alcalde Sr. Augusto Chiroque Numura de la Municipalidad Distrital De Marcavelica-  
Provincia De Sullana –Departamento De Piura*

Hace constatar

Señor.

*IRVIN FRANCISCO CORREA ROSALES, Estudiante de la escuela de Maestría en gestión pública, de post grado de la universidad cesar vallejo, identificado con DNI N° 48224345, ha realizado la encuesta a los trabajadores administrativos de esta entidad pública, Municipalidad Distrital de Marcavelica, con el proyecto de tesis ""gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad distrital de Marcavelica - 2019" para obtener el grado de magister en gestión pública.*

*Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.*

*Atentamente*

ESTADO DE PIURA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA  
AUGUSTO CHIROQUE NUMURA

- Interesado
- Archivo

---

*Dirección Plaza Miguel Grau S/N- Marcavelica- Sullana-Piura- Teléf. 073-503272  
E-mail: [mdm2011@munimarcavelica.gob.pe](mailto:mdm2011@munimarcavelica.gob.pe)*

## Anexo 8: Fotos



Coordinación con el alcalde de la municipalidad de Marcaveica, para la aplicación de instrumentos desarrollo de la investigación.



Aplicación de los instrumentos de investigación a personal nombrado en el área de recepción.





Aplicación de los instrumentos de investigación en el área de Catastro



Aplicación de los instrumentos de investigación a personal contratado en el área de servicios comunales