



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de
la Municipalidad Distrital de Wánchaq - Cusco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Rojas Martinez, Raul Ernesto (orcid.org/0000-0001-7478-0570)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado, Karen Del Pilar (orcid.org/0000-0003-2374-980X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida esposa Mery Luz, mis maravillosos hijos Jairo Francisco y Diego Andrés por su permanente apoyo y motivación.

A mis queridos padres Atilio Guillermo (Q.E.P.D) y María Antonieta la hacedora de mi vida, a toda mi familia.

Agradecimiento

A la Dra. Karen del Pilar Zevallos Delgado, por su asesoramiento durante la elaboración de la tesis.

A la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, en la persona de su alcalde, el Dr. William Peña Farfán.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | vi |
| Índice de gráficos y figuras | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGIA | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 18 |
| 3.5. Procedimientos | 19 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos | 20 |
| IV. RESULTADOS | 21 |

| | |
|----------------------|----|
| V. DISCUSIÓN | 30 |
| VI. CONCLUSIONES | 37 |
| VII. RECOMENDACIONES | 38 |
| REFERENCIAS | 39 |
| ANEXOS | 45 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Distribución de frecuencia de la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022. | 21 |
| Tabla 2. Distribución de frecuencia de las dimensiones de la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022. | 22 |
| Tabla 3. Distribución de frecuencia del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022. | 23 |
| Tabla 4. Distribución de frecuencia de las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022. | 24 |
| Tabla 5. Coeficiente de correlacion entre gestión administrativa y clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022. | 25 |
| Tabla 6. Coeficiente de correlacion entre la planificación y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022. | 26 |
| Tabla 7. Coeficiente de correlacion entre la organización y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. | 27 |
| Tabla 8. Coeficiente de correlacion entre la dirección y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. | 30 |
| Tabla 9. Coeficiente de correlacion entre el control y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. | 29 |
| Tabla 10. Validez del instrumento – Juicio de expertos. | 67 |

Índice de gráficos y figuras

- Figura 1. Distribución de frecuencia de la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022. 68
- Figura 2. Distribución de frecuencia de las dimensiones de la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022. 68
- Figura 3. Distribución de frecuencia del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022. 69
- Figura 4. Distribución de frecuencia de las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022. 69

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en los trabajadores de Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco; siendo un estudio de nivel correlacional y de diseño no experimental – transversal. La población estuvo conformada por 208 servidores públicos, de la cual se determinó una muestra de 136 sujetos de estudio a través de un muestreo aleatorio simple al 95% de confiabilidad y con una significancia de 0.05.

Los datos se recolectaron a través de dos cuestionarios tipo Likert, cuyos resultados fueron analizados a través de estadística descriptiva e inferencial, haciendo uso de una distribución de frecuencias y del coeficiente de correlación Rho de Spearman. El resultado más relevante fue hallar un coeficiente de correlación de 0.82 entre ambas variables de estudio, lo cual lleva a la conclusión de que, existe una correlación positiva alta entre la gestión administrativa y el clima organizacional.

Palabras clave: Gestión, Administrativa, Clima, Organizacional, Planificación.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between the administrative management and organizational environment in the workers of the District Municipality of Wanchaq; being a study of correlational level and non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 208 public servants, from it was choose a sample of 136 study subjects that was determined through simple random sampling at 95% reliability and with a significance of 0.05.

The data was collected through two Likert-type questionnaires, whose results were analyzed through descriptive and inferential statistics. Frequency distribution and Spearman's Rho correlation coefficient were used to respond objectives research. The most relevant result was to find a correlation coefficient of 0.82 between both study variables, which leads to the conclusion that there is a high positive correlation between administrative management and organizational environment.

Keywords: Administrative, Management, Organizational, Environment, Planning.

I. INTRODUCCIÓN

Las municipalidades son entidades de personería jurídica de derecho público, que tienen la función de gestionar de manera autónoma los intereses de las colectividades a las que representan, siendo componentes esenciales de su labor, el territorio, la organización y la población; en otras palabras, su trabajo consiste en la gestión de provincias y distritos de los diversos departamentos del país (Gob.pe, 2022). Debido a su importancia, es completamente necesario una gestión óptima de estas instituciones; sin embargo, según el reporte de competitividad global, desarrollado por el Foro Económico Mundial, El Perú se encuentra en puesto número 98 de un total de 141 naciones, en lo que respecta a eficiencia del sector público (ComexPerú, 2019) siendo un resultado alarmante, pues ello implica que entidades como las municipalidades no están llevando a cabo su labor de manera óptima, lo cual repercute de forma determinante en la administración de los presupuestos de las poblaciones a las cuales representan.

La Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, no se encuentra exenta del problema anteriormente mencionado, ya que, debido a la estructura de la misma y la manera de como se manejan a cabo su proceso de operaciones, siendo un común denominador en las municipalidades el alto nivel de burocracia, la cual conlleva a una cultura organizacional que generan comportamientos nocivos en la manera en que se manejan los presupuestos de la institución, así como un espacio en el cual los trabajadores no se sientan cómodos, debido a dificultades en las relaciones sociales entre ellos y sus superiores, así como la baja percepción de crecimiento profesional. Es fundamental considerar que, si los colaboradores no se encuentran a gusto en su centro laboral y si la administración de los recursos físicos y humanos no es óptima, estos no contarán con rendimiento adecuado, siendo los más afectados de ello, los pobladores de la localidad, ralentizando el desarrollo de la zona. Si bien es cierto que las ineficiencias de las instituciones públicas del país pueden atribuirse a muchos factores, los factores que también intervienen son la gestión administrativa y el entorno organizativo de dichas instituciones.

La gestión administrativa es entendida como aquellas actividades que se realizan para la gestión y dirección de una organización, utilizando los recursos físicos y humanos de la misma, articulando las acciones y actividades para lograr

los objetivos y las metas de la organización (González, Viteri, Izquierdo, y Verdezoto, 2020). De acuerdo a esta definición, las funciones de una municipalidad son promover el desarrollo socioeconómico de la localidad; proporcionar servicios de salud, salubridad, seguridad, cultura, comunicación, transporte y recreación; y también garantizar la representación política de los pobladores, mediante la participación comunal (Municipalidad distrital de San Jerónimo, 2016). Una inadecuada gestión administrativa implica que, no puedan cumplirse a cabalidad los objetivos de la organización, debido al ineficiente manejo de los recursos de la institución.

En lo que respecta al clima organizacional, según Goncalves (2000) se le define cómo aquella percepción que tienen los colaboradores respecto a la institución a la cual pertenecen, tomando como criterios a la organización, la infraestructura y su proceso de operaciones, siendo que, dicha percepción estará en función a la experiencia que tienen los trabajadores dentro de su centro laboral. Un bajo clima organizacional tiene un impacto directo en la productividad y eficiencia de los trabajadores. Vale decir que, cuando una organización cuenta con un ambiente que favorece a la cooperación, que promueve confianza en el personal y que proporcione instalaciones de trabajo adecuado, se reducen las percepciones que pueden generar conflicto en el personal, tanto a nivel individual como grupal; es necesario acotar que, un mal clima organizacional también afecta la salud del personal, impidiendo el desarrollo óptimo de sus funciones (Camacho y Mayorga, 2017).

Es importante recalcar que, la productividad, la eficiencia y sobre todo los resultados de una organización, está determinada en gran medida por sus miembros, cuyas acciones estarán influenciadas por el compromiso y satisfacción que sienta para con su centro laboral y por las metas del mismo (González, Ramírez, Terán y Palomino, 2021).

Por lo expuesto anteriormente, un clima organizacional óptimo y una buena gestión administrativa, son fundamentales para el funcionamiento óptimo de la Municipalidad de Wanchaq, ya que, los recursos humanos y materiales podrán ser mejor administrados, mientras que el personal al sentirse más satisfecho con su centro de trabajo, incrementará su productividad, así como los servicios de

calidad que se ofrecen a la sociedad; siendo los más beneficiados de ello, la población de Wanchaq.

En función de lo expresado líneas arriba, se propone la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022?, así mismo, se proponen las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre la planificación y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022? ¿Cuál es la relación entre la organización y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022? ¿Cuál es la relación entre la dirección y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022? ¿Cuál es la relación entre el control y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022?

Asimismo, la justificación de la investigación podemos encontrarla conveniente, debido a sus implicancias en la mejora del funcionamiento de las municipalidades a nivel nacional, ya que al conocer como es la gestión administrativa y el clima organizacional del lugar de estudio, será posible plantear soluciones a las deficiencias que puedan encontrarse; las cuales también podían aplicarse a otras municipalidades. Otro punto importante es que, los resultados del estudio representan un antecedente para llevar a cabo investigaciones similares y con ello comprender como se manifiestan los fenómenos de estudio dentro del sector público.

A nivel teórico, los resultados del estudio, permitieron una mayor comprensión de las variables de investigación, sobre todo por la búsqueda de la relación entre las dimensiones de la primera con el clima organizacional, implicando que, si no se hallara una correlación significativa, estaríamos frente a un problema teórico relevante, ya que el eje en donde coinciden ambas variables. Si la relación entre ambas es óptima, se confirmaría que la construcción teórica es correcta, siendo posible optimizar los instrumentos de medición con los que contamos hoy en día para su evaluación; y en consecuencia, será posible

incrementar el conocimiento de las variables en contextos como el de las municipalidades distritales.

Por otra parte, los objetivos principales de la investigación fueron: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. Así mismo, los objetivos específicos del estudio son: Determinar la relación entre la planificación y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. Determinar la relación entre la organización y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. Determinar la relación entre la dirección y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. Determinar la relación entre el control y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.

Finalmente, las hipótesis generales del estudio fueron: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. Las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre la planificación y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. Existe relación significativa entre la organización y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. Existe relación significativa entre la dirección y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. Existe relación significativa entre el control y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En nuestro ámbito nacional se cuenta con los siguientes antecedentes; Vásquez (2021) quien llevó a cabo una investigación para identificar la correlación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad distrital de Rioja en el contexto de la pandemia por el coronavirus, siendo un estudio de nivel correlacional, de diseño no experimental – transversal. El estudio llegó a la conclusión de que la gestión administrativa y el clima organizacional se relacionan de forma significativa y directa, implicando que, si la primera incrementa, la otra también lo hará. El estudio en mención es importante para nuestro trabajo, ya que nos presenta como se manifiestan y relacionan ambas variables en el contexto de una municipalidad.

Vicente (2020) hizo un estudio para establecer la correlación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una Municipalidad de Pasco. Dicha investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental - transversal. El estudio concluyó en que, existe relación significativa entre las dos variables, siendo una correlación positiva, encontrándose niveles altos y medios de gestión administrativa, los cuales se relacionan con niveles altos de clima organizacional. Lo interesante del presente antecedente son los niveles medios de gestión administrativa, lo cual indica que es posible que existan otros elementos que también se relacionan con un nivel alto de clima organizacional.

Ramos (2020) realizó una tesis para hallar la correlación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la División de economía de la PNP. Este estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, contó con un diseño no experimental transversal. Llegando a la conclusión que, existe correlación positiva elevada, siendo que, a mayor nivel de gestión administrativa, existirá un mejor clima organizacional. Este estudio es valioso para nuestra investigación, ya que nos muestra cómo se manifiesta la relación de las variables en el contexto de la PNP, siendo un entorno diferente al de las municipalidades, pero contando con la similitud de que ambas son entidades estatales.

Valentín (2018) llevó a cabo una tesis para saber la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en una municipalidad distrital de Pasco, este fue de un nivel correlacional y se aplicó un diseño no experimental transversal. La investigación llegó a la conclusión de que, existe una correlación moderada entre

las variables debido a que, la primera se presenta en un nivel alto, mientras que la segunda se manifiesta con un nivel regular. Esta investigación es de importancia para el estudio, debido al orden en que se plantearon las variables, lo cual nos lleva a cuestionarnos la forma en que se influyen las dos variables, siendo así, un antecedente interesante para un futuro estudio de nivel explicativo.

Baca (2018) llevó a cabo un estudio para examinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una municipalidad distrital de Reque; Siendo un estudio de nivel correlacional, de diseño no experimental transversal. De esa forma se llegó a la conclusión de que existe una elevada relación entre ambas variables, siendo esta una correlación positiva, lo cual indica que, a mejor gestión administrativa, el clima organizacional será mucho más óptimo. Este antecedente es de importancia porque nos muestra cómo se relacionan las variables en el contexto de una municipalidad que no pertenece a la región Cusco.

A nivel internacional, López (2021) investigadora ecuatoriana, hizo una investigación para conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en una institución pública de Guayaquil; el estudio contó con un nivel correlacional y un diseño no experimental - transversal, siendo una investigación de enfoque cuantitativo. Su objetivo fue indicar como se relaciona el clima organizacional con el desempeño. El resultado al que llegó es que, existe correlación significativa y directa entre las variables, implicando que, a mejor clima organizacional, existe un mayor desempeño laboral, así como con todas las dimensiones de la segunda variable. Este estudio nos presenta que el clima organizacional tiene implicancias en otros campos del comportamiento de los trabajadores de una organización, siendo posible que, el desempeño laboral podría ser una variable extraña que no estamos tomando en consideración, pues esta, también, podría relacionarse con una adecuada gestión administrativa.

Banegas y Cardona (2017), investigadores ecuatorianos, realizaron un estudio para conocer la incidencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la Universidad Católica de Cuenca; para el cual se hizo uso de un nivel correlacional y un diseño no experimental transversal. Los valores hallados llevaron al resultado que, existe una correlación positiva moderada entre ambas variables. Este estudio es de utilidad porque nos permite cuestionarnos si la

motivación laboral también podría influir en la relación de las variables que se están investigando.

Márquez, Villegas, Moreira y Gaibor (2021) llevaron a cabo una investigación en una empresa estatal ecuatoriana, perteneciente al sector de energía eléctrica; en dicha investigación se usó un nivel correlacional y un diseño no experimental transversal, teniendo por objetivo encontrar la relación entre la rotación laboral y el clima organizacional. La conclusión a la cual se llegó es que, existe una correlación positiva entre ambas variables, a mayor rotación laboral, el clima organizacional se incrementa. La conclusión de este estudio es importante debido a que, la rotación laboral es un elemento que se encuentra dentro de la gestión administrativa; así mismo, nos muestra cómo se manifiestan estas variables en el entorno de una institución pública de otro país.

Paredes, Ibarra y Moreno (2021) realizaron un estudio en Villa Juárez – México, para precisar el grado de asociación entre las habilidades directivas y el clima organizacional en pequeñas y medianas empresas, para lo cual se aplicó un nivel correlacional y un diseño no experimental transversal. Encontrándose una correlación positiva y significativa entre ambas variables, siendo el dato más importante que, las dimensiones negociación y liderazgo tienen una relación significativa con el clima organizacional. Lo notable de esta investigación es que, nos muestra como elementos relacionados con la gestión administrativa se correlacionan significativamente con el clima organizacional.

Goetendia (2020) llevó a cabo una investigación para precisar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en una institución educativa de administración pública. El estudio fue de nivel correlacional, para el cual se hizo de un diseño no experimental y transversal.

La conclusión a la cual se llegó es que, no existe relación entre ambas variables, lo cual es interesante debido a que, es probable que la gestión administrativa tenga correlación con el compromiso organizacional; implicando que la gestión administrativa en una institución, tiene repercusiones que no se limitan al clima de la organización.

Dentro de la revisión teórica, la primera variable a abordar es la gestión administrativa; para entender este apartado, es necesario definir que es la administración, la cual se comprende como aquel proceso de dirección de los

recursos de una organización, tanto materiales como humanos, para el logro de un objetivo; este proceso implica varias actividades como la planificación y la organización (Brown, Warren y Moberg, 1996).

Por su parte, Chiavenato (2001) refiere que la administración es una serie de actividades para el alcance de metas de forma eficaz, para lo cual se consideran etapas como la dirección, el control de recursos, la planificación y la organización.

Según Mochón (2014) La administración es supervisar y coordinar las actividades de la organización, con el propósito de alcanzar las metas de manera eficiente, teniendo en cuenta el entorno y las características de la organización.

Sin embargo, también debemos considerar a la administración como el conocimiento científico aplicado para el logro de objetivos de una organización, tomando en consideración el capital humano y las características de la institución (Chiavenato, 2010).

La gestión administrativa es comprendida como aquel conjunto de actividades que se ejecutan para la gestión y dirección de una organización, utilizando los recursos físicos y humanos de la misma, articulando las acciones y actividades para lograr las metas y objetivos de la organización (Robbins y Coulter, 2012). Es necesario mencionar que las actividades que implica esta variable, son llevadas a cabo por los cargos ejecutivos de una organización, pues son ellos quienes hacen la distribución de recursos, toman las decisiones sobre las acciones a realizar y supervisan a las mismas. El modelo teórico y dimensiones de la gestión administrativa que consideramos en este estudio, tomando en consideración lo ya manifestado anteriormente, es el de Robbins y Coulter.

Para Hurtado (2008) la gestión administrativa son las actividades que involucran la dirección, el control, la ejecución, la planeación de objetivos y la organización del capital humano.

En lo que corresponde a las características de la gestión administrativa, debemos considerar que, toda organización busca su crecimiento constante a través del logro de objetivos, pero esto solo es posible si se aplican normativas y estrategias administrativas eficaces. Algunas características del proceso de gestión según Carreto (2009) se muestran a continuación.

La primera característica es la universalidad, la cual hace referencia a todo el proceso de gestión presente en cualquier tipo de organización humana.

La especificidad es aquella característica que consiste en los elementos específicos de una gestión, diferenciándola de otros procesos de trabajo (Carreto, 2009).

Al momento de desarrollar una gestión administrativa, se debe tomar en cuenta que existen diversas fases y en función de la fase en la que se encuentre una organización, los procesos que deberán implementarse serán diferentes; esta característica tiene el nombre de temporalidad (Carreto, 2009).

Otra característica es la jerarquización; la cual consiste en que una gestión debe considerar a todos los miembros de una organización, desde los cargos más bajos, hasta los más elevados, como los directivos (Carreto, 2009).

La característica de instrumentalización representa al proceso de gestión como la herramienta o vía que permite alcanzar las metas y objetivos de una organización (Carreto, 2009).

En muchas organizaciones, la cantidad y variedad de puestos laborales puede ser alta, lo cual implica una serie de directivas y de personas encargadas para que cada grupo de trabajo pueda cumplir con sus labores; a esta característica se le conoce como amplitud (Carreto, 2009).

Otra característica importante es la interdisciplinariedad, la cual implica que se puede hacer uso de conocimientos validados que provengan de otras ciencias, teniendo como objetivo, el alcance de las metas organizacionales (Carreto, 2009).

Finalmente, la flexibilidad es aquella característica que implica que, no existe un proceso único para el logro de objetivos, por lo tanto, las técnicas administrativas a aplicarse deben adecuarse a la situación en la que se encuentra cada organización, considerando factores como su productividad, número de personal, etc. (Carreto, 2009).

Las dimensiones que forman parte de la gestión administrativa y se consideran en el presente estudio son la planificación, el control, la dirección y la organización.

Con el objetivo de solucionar problemas y se alcancen las metas de una organización, el control consiste en supervisar las actividades que se llevan a cabo para asegurar que estas están siendo cumplidas acorde a las estrategias previamente planificadas (Robbins y Coulter, 2012). Lo interesante de este punto

es la similitud que tiene con la dimensión de supervisión en los que respecta al clima organizacional.

En lo que respecta a la planificación, esta aborda la etapa administrativa en la que, se establecen las metas y objetivos que busca alcanzar la organización, para lo cual se determinan las acciones a tomar y los recursos que se utilizarán en un tiempo establecido para el logro de tales pretensiones (Robbins y Coulter, 2012).

La dirección se enfoca en el campo operativo de la organización, considerando la ejecución de las acciones y actividades de la institución, direccionando todos los esfuerzos hacia el cumplimiento de la visión de la misma: tomándose en cuenta elementos como la comunicación, la motivación y el liderazgo (Robbins y Coulter, 2012).

La organización es aquel esquema que se construye para distribuir de forma apropiada los recursos de una organización, los cuales incluyen los recursos tecnológicos, económicos, de información, humanos y materiales, sin una adecuada organización de estos elementos, se haría imposible la ejecución óptima de las estrategias planificadas para el alcance de objetivos organizacionales (Robbins y Coulter, 2012).

En lo que respecta a la segunda variable de estudio, podemos señalar que, el concepto de clima organizacional, surge del hecho de que los seres humanos conviven en ambientes complejos, formado por individuos y colectivos, quienes alteran constantemente dichos espacios, a causa de sus acciones y toma de decisiones (García, 2009). Partiendo de esta idea, este fenómeno cobra mucha relevancia en la gestión de individuos que son parte de una organización, en todos los niveles de la misma, desde directivos hasta el personal de menor rango.

Debido a su importancia y complejidad, este constructo ha sido estudiado desde diversas perspectivas. Es necesario mencionar que en su origen, el clima organizacional no era un concepto ya establecido, sino que, se le entendía como un fenómeno ambiguo respecto a la atmósfera social, en la cual se ve inmerso un grupo de individuos, quienes ven su accionar influido por el contexto en el que se encuentran (García, Vesga y Gómez, 2020). Sin embargo, Cardona y Zambrano (2014) refieren que, en el año 1958 se da una primera definición del constructo, la cual menciona que es un estado de equilibrio conformado por los valores, necesidades y personalidad de los colaboradores de una organización, elementos

que interactúan con las políticas de la institución, dicha relación permite el alcance de metas de la misma; sin embargo, es necesario aclarar que esta definición y las que aparecieron posteriormente, recalcan que el clima organizacional no se limita al espacio en el que un grupo de gente está involucrado, sino que, se debe tomar en consideración las percepciones que tienen las personas respecto al lugar en el que se encuentran.

Cabe señalar que, según Cardona y Zambrano (2014) el ambiente laboral, se puede analizar considerando tres elementos; el primero son las características físicas y de organización del centro de trabajo; el segundo son las representaciones mentales de los miembros de la institución, las cuales consisten en la comprensión del funcionamiento de su centro de trabajo; y finalmente, el último componente son las percepciones que son resultado de integrar los dos puntos anteriores.

Según (Dessler, 1976) El clima organizacional, puede definirse como aquellas percepciones de los trabajadores respecto a su centro de trabajo, formándose una opinión respecto a la misma, tomando en consideración elementos como la estructura de la organización, la autonomía con la que cuenta un colaborador, los incentivos, el trato cordial, la apertura y el apoyo que se brindan al personal.

Así mismo, Chiavenato (2000) refiere que se puede definir al constructo como aquellas características de un centro laboral, las cuales son vivenciadas por el personal que es parte de la organización, y que además tienen una influencia significativa en el comportamiento de dicho grupo de personas.

De forma similar, Anzola (2003) menciona que, esta variable consiste en las interpretaciones y opiniones que tienen los miembros de una organización respecto a la misma, las cuales modifican el comportamiento de los colaboradores, pero vale decir que dichas percepciones, son un elemento diferenciador entre las organizaciones.

Por otra parte, Goncalves (2000) pone en manifiesto que, las percepciones de los trabajadores de una organización respecto a la estructura de una institución, da como resultado al clima organizacional; dando a entender que el constructo, en mención, será la consecuencia de dichas percepciones, el cual genera conductas que retroalimentan al clima de la organización, haciendo que la variable se

mantenga en un nivel constante, a menos que se generen cambios dentro de tal dinámica.

Al mismo tiempo, Santana y Cabrera (2007) comprenden al clima organizacional como la percepción dinámica y global que los miembros de una institución tienen respecto a su centro de trabajo.

Es necesario considerar que, toda organización establece que los trabajadores cooperen e interactúen con el propósito de cumplir las metas de esta, y en el afán de cumplirlas, se irá creando un ambiente en donde se desarrollara parte del clima organizacional (Gallardo, 2014).

Un aspecto importante del clima organizacional es la sectorialidad que describe la existencia de microclimas, que tienen específicas circunstancias y peculiaridades (García y Sánchez, 2008).

Así mismo, Hellriegel, Slocum y Woodman (1999) indican que los microclimas que existen en las organizaciones, conforman el total del clima organizacional. En la misma línea, Iglesias y Torres (2018) resaltan que, dentro de los climas organizacionales, existen cambios continuos que afectan el entorno laboral.

La organización está influenciada directamente por el clima organizacional, ya que esta influye en el recurso humano, empeorando o mejorando la calidad y el desempeño laboral (Cardona y Buelvas, 2010).

Así mismo, Navarro y Hernández (2013) mencionan que el clima organizacional repercute en el estado de ánimo que tenga el empleado, pues los cambios y acciones que se tomen para tener un clima organizacional favorable resultaran en una mejor producción y satisfacción. El clima organizacional influye en el comportamiento y la motivación de quienes conforman la organización, pues las relaciones humanas son importantes influencias para un sistema social (Méndez, 2006).

Para una mejor comprensión del fenómeno, es importante considerar los tipos de ambiente organizacional, como los propuestos por Brunet (1987), los cuales veremos a continuación.

El primer tipo es el participativo consultivo, según el cual, las decisiones respecto al manejo de la organización, son tomadas por los cargos superiores, pero existe una consulta frecuente al personal de trabajo, lo cual permite satisfacer mejor

sus necesidades; así mismo, en ocasiones se permite a las áreas de menor nivel, tomar decisiones respecto a su área de trabajo; pero el modelo de la organización se mantiene en formato vertical (Brunet, 1987).

El segundo tipo es el participativo en grupo; en este tipo de clima se integran las opiniones de las diversas instancias de la organización, independientemente de su rango, denotando que se tiene confianza en los colaboradores de la institución y se mantiene un nivel de comunicación eficaz, tanto a nivel horizontal como vertical; generando en consecuencia, un mayor involucramiento, compromiso y motivación en los trabajadores (Brunet, 1987).

El tercer tipo es el autoritario explotador; este tipo de clima se caracteriza por la forma de toma de decisiones, el cual únicamente es llevado a cabo por los directivos de la organización; debido a que no se confía en el criterio de los miembros de la institución que se encuentren en cargos de menor nivel; en tales contextos, prima el uso de castigos y recompensas para con los trabajadores de la organización (Brunet, 1987).

El cuarto tipo es el autoritario paternalista, el cual, al igual que el anterior, las decisiones solo son tomadas por los altos mandos, pero existiendo gran condescendencia con el personal, siendo que, en ocasiones, se toma en cuenta la opinión de los cargos medios. El problema de este estilo de trabajo, es que da una imagen aparente de un clima organizacional óptimo, lo cual muchas veces es engañoso (Brunet, 1987).

El modelo teórico y dimensiones del clima organizacional que consideraremos en este estudio, tomando en consideración lo ya mencionado anteriormente, es el de Sonia Palma, quien pone en manifiesto que, el clima laboral/organizacional es la comprensión que tiene un grupo de personas sobre su entorno de trabajo, tomando en consideración componentes como las ocasiones de crecimiento personal, las condiciones materiales de trabajo, la posibilidad de participación en la organización, la supervisión recibida, y la comunicación entre el personal y los directivos (Palma, 2004). Las dimensiones consideradas en este modelo son la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación, las condiciones laborales, y la gestión administrativa. Las cuales definimos a continuación.

La autorrealización son las opiniones del colaborador de la organización acerca de las posibilidades que su puesto ofrece a su crecimiento profesional y personal, tanto dentro como fuera de la institución (Palma, 2004).

El Involucramiento laboral hace referencia al compromiso del personal de trabajo para con el crecimiento y mejoría de una organización, dicho de otra manera, es la identificación que tiene el trabajador con la misión y visión de la institución (Palma, 2004).

La Supervisión es la percepción que tienen los trabajadores respecto a la guía y evaluación que brindan los superiores de una organización a las personas que están a su cargo, lo cual implica también el apoyo que estos ofrecen a su personal (Palma, 2004).

La dimensión de comunicación, consiste en el nivel de intercambio de información que existe en la institución, para poder llevar a cabo acciones eficaces dentro del entorno laboral, implicando elementos como la rapidez, precisión y claridad de la data que se comparte (Palma, 2004).

Las condiciones laborales se entienden como la percepción del colaborador respecto a los recursos materiales y económicos que brinda la organización, para que las tareas a llevarse a cabo puedan realizarse de forma eficaz (Palma, 2004).

Vale acotar que, es importante considerar que dentro de toda organización existen cambios constantes en el clima de la organización. Resaltando que el método de diagnóstico, implica identificar los elementos y los cambios que se produzcan de manera continua en la institución (Zapata, 2000).

Es necesario mencionar que, en la presente investigación hay términos que se deben tomar en cuenta para una mejor comprensión, es así que, se entenderá a los términos administración y gestión como equivalentes, haciendo alusión a todas aquellas acciones que están planificadas para el logro de un objetivo.

Por otra parte, los términos dirección y gerencia, a diferencia de la administración, hacen referencia a la actividad de mando, en otras palabras, a la acción de dar órdenes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Barriga y Piscoya (Citados por Carrasco, 2008), la presente investigación es de tipo básico, debido a que se buscó entender cómo se manifiesta una variable en un contexto específico, lo cual aporta a la comprensión teórica del fenómeno, ampliando el conocimiento del mismo, no generando cambios directos en el lugar de estudio. Así mismo, Esteban (2018) refiere que la investigación básica representa una base primordial para el desarrollo del conocimiento científico, pues en función a sus hallazgos se podrán proponer investigaciones aplicadas para solucionar problemas de la realidad; por lo tanto, los resultados del presente estudio serán de utilidad para investigaciones aplicadas.

Por otra parte, según Hernández, Fernández, y Baptista (2014), esta investigación es de enfoque cuantitativo debido a que, se llevó a cabo mediciones numéricas de las variables de estudio, dichas mediciones mediante el análisis estadístico permitieron responder a las hipótesis de investigación.

Siguiendo a Hernández, et al. (2014) Este estudio es de diseño no experimental transversal y correlacional, debido a que no se llevó a cabo una manipulación de variables, no teniendo como meta determinar una relación de causa y efecto, sino, de conocer la covarianza de las dos variables de estudio; así mismo, la investigación es transversal, pues se ejecutó en un momento específico del tiempo.

3.2. Variables y operacionalización

La primigenia variable de estudio es la gestión administrativa.

Definición conceptual: La gestión administrativa se entiende como aquel conjunto de actividades que se ejecutan para la gestión y dirección de una organización, utilizando los recursos físicos y humanos de la misma, articulando las acciones y actividades para lograr las metas y objetivos de la organización (Robbins y Coulter, 2012).

Definición operacional: Operacionalmente, la Gestión administrativa se entiende como aquellas actividades de planeación, organización, dirección y

control que se desarrollan para la administración de una organización (Robbins y Coulter, 2012).

Indicadores: Los indicadores en la dimensión planeación son, la visión y misión, los objetivos estratégicos y los planes y proyectos; en la dimensión organización se encuentran indicadores como los recursos humanos, el desarrollo organizado, la asignación de presupuestos y proyectos de desarrollo; en la dimensión dirección podemos encontrar indicadores como la motivación, la comunicación y el liderazgo; mientras que en la dimensión control se encuentran indicadores como el monitoreo, la evaluación y el gasto de presupuestos (Robbins y Coulter, 2012).

Escala de medición: La escala de medición utilizada para evaluar la gestión administrativa es ordinal.

La segunda variable del estudio es el clima organizacional

Definición conceptual: El clima organizacional, se comprende como la percepción que tiene un grupo de personas respecto a su entorno de trabajo, tomando en consideración componentes como las ocasiones de crecimiento personal, las condiciones materiales de trabajo, la posibilidad de participación en la organización, la supervisión recibida, y la comunicación entre el personal y los directivos (Palma, 2004).

Definición operacional: Operacionalmente, se define al clima organizacional, como la percepción que tienen los trabajadores de una organización respecto al involucramiento laboral, la comunicación, la autorrealización, las condiciones laborales y la supervisión, que se da dentro de su centro laboral.

Indicadores: Los indicadores en la dimensión involucramiento laboral son, el éxito, las actividades, las tareas diarias y la visión y misión; en la dimensión comunicación se encuentran indicadores como los grupos de trabajo, los canales de comunicación, la colaboración y promoción de la comunicación; en la dimensión autorrealización cuenta con indicadores como las oportunidades, la definición de objetivos, los logros y el desempeño; en la dimensión condiciones laborales se encuentran la cooperación, la toma de decisiones, la remuneración y los objetivos; mientras que en la dimensión

supervisión, están indicadores como el brindar apoyo, el seguimiento y control y los métodos de trabajo (Palma, 2004).

Escala de medición: La escala de medición utilizada para evaluar el clima organizacional es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

El grupo de estudio, estuvo conformado por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Wanchaq – Cusco, quienes hacen un total de 208 sujetos de estudio.

- **Criterios de inclusión:** Los criterios de inclusión fueron que, los sujetos de estudio debían ser miembros de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco y así como, estar con contrato vigente en la organización.
- **Criterios de exclusión:** El criterio de exclusión fue el ser miembro de una Municipalidad distrital distinta a la de Wanchaq - Cusco.

3.3.2. Muestra

La muestra ha estado conformada por 136 sujetos; cifra obtenida mediante un muestreo aleatorio al 95 % de confiabilidad y con una significancia de 0.05.

3.3.3. Muestreo

Para establecer la muestra, se utilizó un muestreo probabilístico simple, el cual consiste en determinar la cantidad de sujetos que formaran parte de la muestra y escogerlos aleatoriamente de toda la población (Hernández et al., 2014).

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis son los trabajadores de la Municipalidad distrital de Wanchaq – Cusco, y este con contrato vigente en la organización.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, por lo que se aplicaron dos cuestionarios a la población de estudio para evaluar las variables de investigación.

Para la variable Gestión administrativa se construyó un cuestionario, el cual pasó por un juicio de expertos para determinar su validez, trabajándose con 3 expertos en el área; mientras que, para conocer su confiabilidad, se hizo una prueba piloto y se aplicó el alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.941. La ficha técnica del instrumento se muestra a continuación:

Ficha técnica del cuestionario de gestión administrativa

| | |
|-------------------------|--|
| Nombre del cuestionario | : Cuestionario de gestión administrativa |
| Autora | : Raúl Ernesto Rojas Martínez |
| Año de publicación | : 2022 |
| Administración | : Colectiva o individual |
| Tiempo de duración | : 10 a 15 minutos |
| Aplicación | : Trabajadores de organizaciones públicas |
| Áreas de evaluación | : Evalúa el nivel de gestión administrativa de una organización, abordando dimensiones como la planificación, organización, dirección y control. |
| Estandarización | : Municipalidad distrital de Wanchaq – Cusco |
| Confiabilidad | : 0.94 |

Mientras que, para recolectar los datos respecto a clima organizacional, se hizo uso del cuestionario de clima laboral CL - SPC de Sonia Palma, vale acotar que, para determinar la confiabilidad del instrumento, se desarrolló una prueba piloto y se aplicó el alfa de Cronbach,

obtenido un resultado de 0.978; así mismo, para indicar su validez se llevó a cabo un proceso de juicio de expertos, trabajando con tres profesionales con experticia en el área. El proceso para obtener la validez y la confiabilidad se realizó debido a que, la estandarización de la escala se limitaba a Lima Metropolitana. La ficha técnica del instrumento se muestra a continuación:

Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional

| | |
|---------------------|---|
| Nombre de la escala | : Clima Laboral CL-SPC |
| Autora | : Sonia Palma Carrillo |
| Año de publicación | : 2004 |
| Administración | : Colectiva o individual |
| Tiempo de duración | : 15 a 30 minutos |
| Aplicación | : Trabajadores con dependencia laboral |
| Significación | : Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales |
| Estandarización | : Lima Metropolitana |
| Confiabilidad | : 0.97 |

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo el estudio, se solicitó la autorización a la Municipalidad de Wanchaq, garantizando de esta manera, el acceso a la población. Posteriormente, se aplicó de forma física los cuestionarios al personal de trabajo de la organización, al cual previamente se le proporcionó un documento de consentimiento informado en el que manifestaron la conformidad de participar en la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el estudio de los datos, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para establecer la relación entre la gestión administrativa

y el clima organizacional, debido a las dos variables eran ordinales y contaban con valores discretos.

3.7. Aspectos éticos

Para mantener los parámetros éticos, se tomó en consideración lo estipulado por la declaración de Singapur respecto a la integridad en la investigación, siendo un documento que promueve la creación de normas éticas en el desarrollo científico a nivel mundial, siendo aplicable a cualquier persona o entidad que haga investigación (World conferences on research integrity, 2010). En vista de ello, la Universidad Cesar Vallejo (2017), en su código de ética, refiere que, las investigaciones que se desarrollen en seres humanos, deben cumplir con ciertos criterios, entre ellos el brindar fichas de consentimiento informado a los participantes del estudio, para que estos puedan dar su conformidad de formar parte del trabajo, en dichos documentos se pone en manifiesto los objetivos del estudio y se asegura el anonimato de las personas que respondan a los cuestionarios del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Gestión administrativa

Tabla 1

Distribución de frecuencia de la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022

| Niveles | Baremo | f_i | % |
|----------|-----------|-------|-------|
| Muy bajo | 32 – 83 | 8 | 5.88 |
| Bajo | 84 – 98 | 28 | 20.59 |
| Regular | 99 – 129 | 66 | 48.53 |
| Alto | 130 – 144 | 25 | 18.38 |
| Muy alto | 145 – 160 | 9 | 6.62 |
| Total | | 136 | 100 |

Como se puede apreciar en la tabla 1 los niveles de gestión administrativa según los trabajadores de la organización, cuentan con un nivel predominantemente regular (48.5 %), seguido del nivel bajo (20.6 %), así mismo se pueden visualizar los niveles alto, superior e inferior; con puntajes de 18.38 %, 6.62 % y 5.88 % respectivamente.

4.1.2. Dimensiones de gestión administrativa

Tabla 2

Distribución de frecuencia de las dimensiones de la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022.

| Dimensiones | Niveles | Baremo | f_i | % |
|---------------|----------|---------|-------|-------|
| Planificación | Muy bajo | 8 – 14 | 8 | 5.88 |
| | Bajo | 15 – 20 | 23 | 16.91 |
| | Regular | 21 – 31 | 71 | 52.21 |
| | Alto | 32 – 37 | 25 | 18.38 |
| | Muy alto | 38 – 40 | 9 | 6.62 |
| Organización | Muy bajo | 8 – 21 | 12 | 8.8 |
| | Bajo | 22 – 25 | 16 | 11.8 |
| | Regular | 26 – 32 | 72 | 52.9 |
| | Alto | 33 – 36 | 26 | 19.1 |
| | Muy alto | 37 – 40 | 10 | 7.4 |
| Dirección | Muy bajo | 8 – 22 | 9 | 6.6 |
| | Bajo | 23 – 26 | 23 | 16.9 |
| | Regular | 27 – 35 | 77 | 56.6 |
| | Alto | 36 – 38 | 18 | 13.2 |
| | Muy alto | 39 – 40 | 9 | 6.6 |
| Control | Muy bajo | 8 – 20 | 11 | 8.1 |
| | Bajo | 21 – 25 | 21 | 15.4 |
| | Regular | 26 – 34 | 72 | 52.9 |
| | Alto | 35 – 38 | 24 | 17.6 |
| | Muy alto | 39 – 40 | 8 | 5.9 |

Como se puede visualizar en la tabla 2, las dimensiones de la gestión administrativa, predominantemente se encuentran en un nivel medio, seguidas por el nivel alto, sin embargo, en la dimensión Dirección, se da un fenómeno distinto, encontrándose que esta cuenta con un nivel medio, seguido por un nivel bajo.

4.1.3. Clima organizacional

Tabla 3

Distribución de frecuencia del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022

| Niveles | Baremo | f_i | % |
|------------------|-----------|-------|------|
| Muy desfavorable | 50 – 89 | 0 | 0 |
| Desfavorable | 90 – 129 | 8 | 5.9 |
| Medio | 130 – 169 | 36 | 26.5 |
| Favorable | 170 – 209 | 55 | 40.4 |
| Muy favorable | 210 – 250 | 37 | 27.2 |
| Total | | 136 | 100 |

Como se puede apreciar en la tabla 3, los niveles de clima organizacional, el nivel predominante es favorable (40.4 %), seguido del nivel muy favorable (27.2 %), así mismo se pueden visualizar los niveles media, desfavorable y muy desfavorable; con puntajes de 26.5 %, 5.9 % y de 0 % respectivamente.

4.1.4. Dimensiones de clima organizacional

Tabla 4

Distribución de frecuencia de las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022.

| Dimensiones | Niveles | Baremo | f_i | % |
|----------------------------|------------------|---------|-------|------|
| Autorrealización | Muy desfavorable | 10 – 17 | 10 | 7.4 |
| | Desfavorable | 18 – 25 | 21 | 15.4 |
| | Medio | 26 – 33 | 28 | 20.6 |
| | Favorable | 34 – 41 | 46 | 33.8 |
| | Muy favorable | 42 – 50 | 31 | 22.8 |
| Involucramiento laboral | Muy desfavorable | 10 – 17 | 0 | 0 |
| | Desfavorable | 18 – 25 | 3 | 2.2 |
| | Medio | 26 – 33 | 23 | 16.9 |
| | Favorable | 34 – 41 | 59 | 43.4 |
| | Muy favorable | 42 – 50 | 51 | 37.5 |
| Supervisión | Muy desfavorable | 10 – 17 | 1 | 0.7 |
| | Desfavorable | 18 – 25 | 8 | 5.9 |
| | Medio | 26 – 33 | 22 | 16.2 |
| | Favorable | 34 – 41 | 60 | 44.1 |
| | Muy favorable | 42 – 50 | 45 | 33.1 |
| Comunicación | Muy desfavorable | 10 – 17 | 0 | 0 |
| | Desfavorable | 18 – 25 | 8 | 5.9 |
| | Medio | 26 – 33 | 30 | 22.1 |
| | Favorable | 34 – 41 | 53 | 39.0 |
| | Muy favorable | 42 – 50 | 45 | 33.1 |
| Condiciones laborales | Muy desfavorable | 10 – 17 | 0 | 0 |
| | Desfavorable | 18 – 25 | 7 | 5.1 |
| | Medio | 26 – 33 | 45 | 33.1 |
| | Favorable | 34 – 41 | 45 | 33.1 |
| | Muy favorable | 42 – 50 | 39 | 28.7 |

Como se puede visualizar en la tabla 4, las dimensiones del clima organizacional, predominantemente se encuentran en un nivel favorable con un 44.10 %, seguidas de un nivel muy favorable; sin embargo, en la dimensión de condiciones laborales, los resultados son distintos, encontrándose un puntaje de 33.10 % en los niveles medio y favorable, seguidos del nivel muy favorable con un 28.70 %.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Relación entre gestión administrativa y clima organizacional

- H₀. No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.
- H₁. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.

Tabla 5

Coeficiente de correlación entre gestión administrativa y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022.

| | | | Gestión administrativa | Clima organizacional |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Gestión administrativa | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.828 |
| | | Significación bilateral | . | 2.2e-16 |
| | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 0.828 | 1.000 |
| | | Significación bilateral | 2.2e-16 | . |

Como se puede observar en la tabla 5, para verificar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, considerando un valor de significancia

de $\alpha = 0.05$; el p-valor resultante fue de $2.2e-16$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se afirma que existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional. Así mismo, el coeficiente de correlación fue de 0.828, indicando una correlación positiva alta. De esta forma, observando la tabla 5, se respondió al objetivo general, determinando la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq - Cusco, 2022.

4.2.2. Relación entre planificación y clima organizacional

- H_0 . No existe relación significativa entre la planificación y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.
- H_1 . Existe relación significativa entre la planificación y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.

Tabla 6

Coeficiente de correlación entre la planificación y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022.

| | | Planificación | Clima organizacional |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Planificación | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Significación bilateral | . |
| | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 0.676 |
| | | Significación bilateral | $2.2e-16$ |

Como se puede observar en la tabla 6, para verificar la relación entre la planificación y el clima organizacional, se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, considerando un valor de significancia de $\alpha = 0.05$; el p-valor resultante fue de $2.2e-16$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se afirma que existe relación entre la planificación y el

clima organizacional. Así mismo, el coeficiente de correlación fue de 0.676, indicando una correlación positiva moderada. De esta forma, observando la tabla 6, se respondió al primer objetivo específico, determinando la relación entre la planificación y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq - Cusco, 2022.

4.2.3. Relación entre organización y clima organizacional

H₀. No existe relación significativa entre la organización y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.

H₁. Existe relación significativa entre organización y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.

Tabla 7

Coeficiente de correlación entre la organización y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.

| | | Organización | Clima organizacional |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Organización | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Significación bilateral | . 2.2e-16 |
| | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 0.603 |
| | | Significación bilateral | 2.2e-16 . |

Como se puede observar en la tabla 7, para verificar la relación entre la organización y el clima organizacional, se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, considerando un valor de significancia de $\alpha = 0.05$; el p-valor resultante fue de 2.2e-16; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se afirma que existe relación entre la organización y el clima organizacional. Así mismo, el coeficiente de correlación fue de 0.603, indicando una correlación positiva moderada. De esta forma, observando la tabla 7, se respondió al segundo objetivo específico, determinando la relación entre la organización y el clima organizacional en los trabajadores

de la Municipalidad de Wanchaq - Cusco, 2022.

4.2.4. Relación entre dirección y clima organizacional

H₀. No existe relación significativa entre la dirección y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.

H₁. Existe relación significativa entre la dirección y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.

Tabla 8

Coeficiente de correlación entre la dirección y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.

| | | | Dirección | Clima organizacional |
|-----------------|----------------------|----------------------------|-----------|----------------------|
| Rho de Spearman | Dirección | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.766 |
| | | Significación bilateral | . | 2.2e-16 |
| | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 0.766 | 1.000 |
| | | Significación bilateral | 2.2e-16 | . |

Como se puede observar en la tabla 8, para verificar la relación entre la dirección y el Clima organizacional, se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, considerando un valor de significancia de $\alpha = 0.05$; el p-valor resultante fue de 2.2e-16; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se afirma que existe relación entre la dirección y el clima organizacional. Así mismo, el coeficiente de correlación fue de 0.766, indicando una correlación positiva alta. De esta forma, observando la tabla 8, se respondió al tercer objetivo específico, determinando la relación entre la dirección y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq - Cusco, 2022.

4.2.5. Relación entre control y clima organizacional

H₀. No existe relación significativa entre el control y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.

H₁. Existe relación significativa entre el control y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.

Tabla 9

Coeficiente de correlación entre el control y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022.

| | | Control | Clima organizacional |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Control | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Significación bilateral | . 2.2e-16 |
| | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 0.725 |
| | | Significación bilateral | 2.2e-16 . |

Como se puede observar en la tabla 9, para verificar la relación entre el control y el clima organizacional, se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, considerando un valor de significancia de $\alpha = 0.05$; el p-valor resultante fue de 2.2e-16; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se afirma que existe relación entre el control y el clima organizacional. Así mismo, el coeficiente de correlación fue de 0.725, indicando una correlación positiva alta. De esta forma, observando la tabla 9, se respondió al cuarto objetivo específico, determinando la relación entre el control y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq - Cusco, 2022.

V. DISCUSIÓN

El resultado obtenido respecto al objetivo general del estudio, muestra la existencia de una correlación positiva alta entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional, lo cual indica que la forma en que una institución lleva a cabo sus procesos administrativos es factor que probablemente repercute de forma significativa en el ambiente de trabajo, aunque vale recalcar que solo es un elemento más, pues el estudio tuvo la limitante de solo ser correlacional, lo cual no permite sacar conclusiones de una relación de causa – efecto, sin embargo, da cabida a futuras investigaciones que profundicen en la influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional.

Es necesario mencionar que, el haber confirmado la hipótesis general del estudio, lleva a consecuencias positivas de gran importancia, pues será posible proponer a las municipalidades provinciales y distritales, estrategias que permitan mejorar el clima organizacional de dichas instituciones, a través de mejoras en la forma en que llevan a cabo sus procesos de gestión administrativa, claro está que, todo ello tendrá que hacerse mediante un diagnóstico previo del lugar.

Así mismo, se ha podido comprender como se manifiestan estas variables en el contexto de una municipalidad distrital en el sur del Perú, ampliando el conocimiento teórico de este tipo de fenómenos, y haciendo posible un desarrollo de nuevos proyectos de investigación que sigan incrementando el cuerpo teórico en el campo de la administración pública.

Otro punto interesante es el hecho de que, algunas dimensiones de la gestión administrativa como la dirección y el control tienen una mayor correlación con el clima organizacional, mientras que, dimensiones como la organización y la planificación se relacionan de forma moderada con el clima de la organización. Lo cual da espacio al análisis de dicho fenómeno, el cual llevaremos a cabo en párrafos más adelante.

Es de importancia señalar la similitud que se halló entre los resultados de nuestra investigación con otros estudios similares. Empezando por el objetivo general, se determinó una correlación positiva alta, lo cual coincide con las investigaciones de Vásquez, Vicente y Baca, quienes fueron citados

en los antecedentes de la presente investigación; dichos estudios se llevaron a cabo a nivel nacional en entidades públicas como las municipalidades, vale acotar que el objetivo de tales estudios fue el establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, y en cada uno de ellos se obtuvo los mismos resultados, existe correlación positiva significativa entre ambas variables; siendo este un dato de importancia, pues quiere decir que la gestión administrativa es un factor de importancia al momento de querer potenciar el clima organizacional, siendo un dato de utilidad para las entidades públicas del país. Aunque siempre aclarando que, haría falta un estudio de explicativo para confirmar la existencia de una relación de causa – efecto.

Así mismo, en el estudio llevado a cabo por Ramos en 2020 para establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la división de economía de la Policía Nacional del Perú, también se halló una correlación positiva significativa; lo cual indica que, el fenómeno no se limita a contextos como el de las municipalidades, sino también al de otras entidades públicas, haciendo de los resultados del presente estudio sean de utilidad para mejorar los procesos administrativos de otras instituciones estatales.

En lo que respecta al primer objetivo específico, se determinó que existe relación entre la planificación y el clima organizacional, comprobándose la hipótesis alterna de la investigación, hallándose una correlación moderada, lo cual concuerda con los resultados obtenidos en el estudio que se hizo en la municipalidad distrital de Pasco, llevada a cabo por Vicente en 2018, en donde se determinó que, la correlación entre gestión administrativa y clima organizacional fue moderada, lo cual da a entender que las actividades de planificación de una organización, se relacionan con un buen clima organizacional, pero no es un factor esencial para mejorar la percepción que tienen los trabajadores respecto a su centro laboral.

En lo que respecta al segundo objetivo específico, se determinó que existe relación entre la organización y el clima organizacional, comprobándose la hipótesis alterna de la investigación, hallándose una correlación moderada, ocurriendo el mismo fenómeno que existe en la

dimensión planificación, relacionándose con el estudio hecho por Vicente; todo ello implica que, la forma en que una institución distribuye sus recursos contribuye al desarrollo de un adecuado clima organizacional, pero no representa ser un factor determinante de la misma.

Sin embargo, cabe acotar que el fenómeno que ocurre en las dimensiones ya mencionadas, puede explicarse de varias maneras, ya que, en los estudios correlacionales, no se lleva a cabo un control de variables extrañas, como sí, se hace en estudios experimentales, lo cual podría alterar en una gran medida los resultados de un estudio.

En lo que respecta al tercer objetivo específico, se determinó de que existe relación entre la dirección y el clima organizacional, comprobándose la hipótesis alterna de la investigación, hallándose una correlación alta. El hecho de que haya una tendencia a encontrar correlaciones significativas entre las variables de estudio en varias investigaciones, y que dicho fenómeno se repita en el presente estudio, no es coincidencia, tomando en cuenta que, a nivel teórico esta dimensión de la gestión administrativa tiene gran afinidad con la dimensión de comunicación del clima organizacional, debido a que la comunicación consiste en la evaluación que se da al nivel de intercambio de información que existe dentro la institución, la cual es esencial para cualquier proceso de dirección, ya que permite articular las acciones de los miembros de la organización para cumplir con la misión y visión institucional.

En lo que respecta al cuarto objetivo específico, se determinó de que existe relación entre el control y el clima organizacional, comprobándose la hipótesis alterna de la investigación, hallándose una correlación alta. Al igual que la dimensión de dirección, el control tiene gran afinidad con la dimensión de supervisión del clima organizacional, ya que, la supervisión está enfocada a la percepción que tienen los trabajadores respecto a la guía que dan sus superiores, mientras que el control aborda supervisión a los colaboradores para el cumplimiento de las actividades planificadas por la organización.

Lo importante del análisis de la dirección y control es que, explica los hallazgos obtenidos respecto al objetivo general, pues estas dimensiones, probablemente sean la razón de la existencia de una correlación positiva alta

entre la gestión administrativa y el clima organizacional; particularidad que se repetiría en estudios similares.

En lo que respecta a estudios llevados a cabo a nivel internacional, se pudo observar que el clima organizacional tiene que ver con una serie de variables que también pueden mantener relación con la gestión administrativa y que a su vez serían otros factores a prestar importancia si lo que se desea es mejorar el clima organizacional, pues esta no se reduce a las características de la gestión administrativa.

En el estudio desarrollado por López en 2021, en el cual se buscó establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, se pudo hallar que, existe una correlación positiva y significativa entre ambas variables, implicando que, la gestión administrativa al tener una relación bastante elevada con el clima de la organización, la mejora del primero permitirá potenciar el desempeño de los trabajadores, siendo los usuarios los más beneficiados de ello, lo cual demuestra la importancia social del estudio que se ha desarrollado. Así mismo, vale acotar que, el desempeño laboral manifestaría una relación directa con la gestión administrativa, sobre todo por la dimensión de control, la cual cuenta con una correlación alta y positiva con el clima organizacional, pues en esta se lleva a cabo una supervisión constante de las actividades laborales de los trabajadores.

En la investigación llevada a cabo en Ecuador por Banegas y Cardona en 2017, se buscó establecer la relación entre clima organizacional y la motivación del personal encontraron una correlación positiva moderada, lo indica que la motivación también está implicada en un buen clima organizacional, sin embargo, no es un factor completamente determinante en el fenómeno, aunque es elemento a considerar en la gestión administrativa, pues se encuentra dentro de la dimensión de dirección; sin embargo, este es un dato que explicaría por qué no se halló una correlación muy elevada, la cual hubiera implicado un coeficiente correlación a 0.9 a más.

Por otra parte, el estudio en el que se buscó la relación entre la rotación de personal y el clima organizacional, llevado a cabo por Márquez, Villegas, Moreira y Gaibor en 2021; se determinó que, existe una correlación

positiva significativa, esto es bastante relevante, ya que la rotación de personal es un elemento que forma parte de la gestión administrativa, específicamente en la dimensión de organización, pues en esta se considera la forma en que se distribuyen los recursos humanos. Sin embargo, vale mencionar que la correlación que se halló dicha dimensión y el clima organizacional es de tipo moderada; pero esta discrepancia entre el antecedente y el hallazgo del estudio, se puede deber a que la organización involucra más elementos que no se reducen a los recursos humanos; sin embargo, esto indica que, si se busca mejorar el clima de una organización a través de la gestión administrativa, es importante prestar mayor importancia a la manera en que se administra el capital humano.

Así mismo, en el estudio de Paredes, Ibarra y Moreno en 2021, se determinó una correlación positiva y significativa entre las habilidades directivas y el clima organizacional. Cabe mencionar que, las habilidades directivas se relacionan con la gestión administrativa, sobre todo en la dimensión de dirección, en la cual se halló que, esta mantiene una correlación positiva alta, con el clima de la organización. Lo cual quiere decir que, la forma en que los directivos de una institución dirigen a su personal, tendrá repercusiones de gran importancia en el desarrollo de un clima organizacional óptimo.

Por otro lado, después de haber analizado los datos obtenidos en las tablas de distribución de frecuencias tanto de las variables gestión administrativa y clima organizacional (ver tabla 1 y tabla 3), se pudo verificar que el nivel más alto corresponde a la segunda variable, entonces nos planteamos las siguientes preguntas; ¿Por qué la variable gestión administrativa muestra un nivel más bajo que la variable clima organizacional? ¿Este fenómeno que significa para la organización, que consecuencias traería, como afecta a los procesos operativos que lleva a cabo la organización?

La gestión administrativa es comprendida como aquel conjunto de actividades que se ejecutan para la gestión y dirección de una organización, utilizando los recursos físicos y humanos de la misma, articulando las acciones y actividades para lograr las metas y objetivos de la organización

(Robbins y Coulter, 2012), mientras que, la variable clima organizacional se define como la comprensión que tiene un grupo de personas respecto a su entorno de trabajo, tomando en consideración componentes como las oportunidades de crecimiento personal, las condiciones materiales de trabajo, la posibilidad de participación en la organización, la supervisión recibida, y la comunicación entre el personal y los directivos (Palma, 2004). Es importante recalcar que las actividades que implica la primera variable, son llevadas a cabo por los cargos ejecutivos de una organización, pues son ellos quienes hacen la distribución de recursos, toman las decisiones sobre las acciones a realizar y supervisan a las mismas. Por otro lado, si nos remitimos a la tabla de distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión administrativa (ver tabla 2), se puede apreciar que en las cuatro dimensiones se tienen frecuencias muy bajas con porcentajes que van desde (5.88 %) hasta 8.80 %, sin embargo, si nos remitimos a la tabla de distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable clima organizacional (ver tabla 4), se aprecia que solo en dos dimensiones se tienen frecuencias muy desfavorables y en las otras tres dimensiones no se tiene frecuencias muy desfavorables. Este fenómeno de por sí muestra que el personal encuestado se siente más a gusto con su clima organizacional y no así con la gestión administrativa, cuyo manejo es de responsabilidad de los cargos directivos de la organización. Queda claro que este fenómeno tiene significancia para la organización, ya que genera consecuencias negativas que afectan e influyen en el normal desarrollo y cumplimiento de los objetivos en los procesos operativos que lleva a cabo la organización. Al respecto, en el capítulo correspondiente se estarán realizando las recomendaciones correspondientes para que la organización pueda implementar las acciones correctivas y superar los inconvenientes identificados.

Finalmente, en la investigación llevada a cabo por Goetendia en 2020, respecto a la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional, se halló que no existe relación entre ambos elementos. Este representa un estudio de mucha relevancia, pues implica que, a pesar de existir un ambiente laboral óptimo en una organización, esto no garantiza que los colaboradores se sientan identificados con la institución, debido a

muchos otros factores, como podría ser que, los trabajadores no consideren que laborar en su centro de trabajo sea relevante para la sociedad o que no genera en ellos un crecimiento profesional adecuado. Sin embargo, es bastante posible que el compromiso organizacional si se relacione con la gestión administrativa, debido a la dimensión de planificación, pues en esta se da un valor importante a la misión y visión de una institución, lo cual es determinante para que una persona sienta identidad y compromiso con ella, ya que, en estos puntos se muestra la importancia de ser parte de dicho centro de trabajo, debido al impacto social que tiene la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera : En lo que respecta a la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, se determinó que existe correlación entre ambas, manifestándose una correlación positiva alta.

Segunda : En lo que respecta a la relación entre la planificación y el clima organizacional, se determinó que existe correlación entre ambas, manifestándose una correlación positiva moderada.

Tercera : En lo que respecta a la relación entre la organización y el clima organizacional, se determinó que existe correlación entre ambas, manifestándose una correlación positiva moderada.

Cuarta : En lo que respecta a la relación entre la dirección y el clima organizacional, se determinó que existe correlación entre ambas, manifestándose una correlación positiva alta.

Quinta : En lo que respecta a la relación entre el control y el clima organizacional, se determinó que existe correlación entre ambas, manifestándose una correlación positiva alta.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda implementar en la organización la mejora de las políticas de manejo interno que permitan fortalecer el ambiente laboral a través de una conveniente administración de los recursos materiales y humanos.
- Segunda** : Se recomienda ampliar el conocimiento en el personal sobre los principios de la institución como son la misión y la visión. Así, mismo, sobre los objetivos y los instrumentos de gestión y su actualización. Finalmente, motivar su participación, así como la atención a sus propuestas que contribuyen con la vida institucional de la organización.
- Tercera** : Se recomienda permitir una mejor comunicación e interacción entre las diferentes áreas de la organización. Así, como agilizar el intercambio de información y la asignación oportuna de recursos materiales para un mejor desempeño laboral. Finalmente, considerar una adecuada distribución del personal con el número suficiente para mejorar en el logro de los objetivos.
- Cuarta** : Se recomienda desarrollar un adecuado liderazgo de los responsables de parte de los superiores. Así, mismo, se debería motivar y orientar frecuentemente a los trabajadores para el mejor desarrollo de sus funciones. Finalmente, hacer conocer al personal de forma adecuada sobre las labores que deben de desempeñar, así como una adecuada conformación de los equipos de trabajo de acuerdo con las capacidades de cada uno de ellos.
- Quinta** : Se recomienda desarrollar una mejor supervisión y control durante la ejecución de las actividades, así, mismo monitorear la ejecución presupuestal de la organización. Finalmente, desarrollar las acciones que igualmente permitan una retroalimentación al personal en función a su desempeño laboral, así como tomar en cuenta la opinión de los mismos.

REFERENCIAS

- Anzola, M. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Universidad Externado de Colombia.
- Baca, L. (2018). *Gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque, 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Banegas, C., y Cardona, D. (2017, junio 24). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/80>
- Brown, W. y Moberg, D. (1996). *Teoría de la organización y la administración: enfoque integral*. Limusa Noriega.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Trillas.
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana - Estudio de caso*. [Tesis de pregrado]. Universidad ESAN.
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017) Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos psicosociales. Perspectiva jurídica. *Equidad y desarrollo*. (29), 143-160.
- Comex Perú (2019, mayo 23) Reporte de competitividad global 2019: Instituciones. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/reporte-de-competitividad-global-2019-instituciones>.
- Cardona, D y Buelvas, S. (2010) Medir el clima organizacional: preocupación legítima y necesaria por parte del management. *Saber, Ciencia y Libertad*. 141. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n2.1755>

- Cardona, D. y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación del clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189.
- Carrasco, S. (2008). Metodología de la investigación científica. San Marcos.
- Carreto, J. (2009). *Planeación estratégica*. México. Universidad del Desarrollo Empresarial y Pedagógico.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). Administración: proceso administrativo. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1976) *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Prentice Hall internacional.
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán.
- Gallardo, E. (2014). Fundamentos de la Administración. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/17604/6/Fundamentos%20Administracion%20EGallardo.pdf>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuaderno de administración*. 42(1), 43-61.
- García, M., Vesga, J. y Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Universidad Católica de Colombia.
- García, I. y Sánchez, E. (2008). Clima psicológico y estilos de liderazgo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. 299, 217-264.
- Gob.pe (2022). *Entidades de los gobiernos locales*. <https://www.gob.pe/estado/gobiernos-locales>

- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la ciencia*. 10(19), 236-254.
- González, J., Ramírez, R., Terán, N. y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia latina Revista científica Multidisciplinar*. 5(1), 1157-1170.
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A, y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*. 12(4), 32-37.
- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1999) Comportamiento organizacional. International Thomson Editores, 635.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. Ed. McGraw-Hill.
- Hurtado, D. (2008). Principio de Administración. ITM - Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Iglesias, A. & Torres, J. (2018). An approach to organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 1257-1258.
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana.
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J. y Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17(80), 371-381.

- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia, Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Universidad del Rosario.
- Mochón, F. (2014). Primera Edición Administración, enfoque por competencias con casos Latinoamericanos. Editor S.A. de C.V México.
- Municipalidad distrital de San Jerónimo (2016). *Reglamento de organización y funciones*.http://www.munisanjeronimocusco.gob.pe/Documento_pdf/ROF/ROF.pdf
- Navarro, Y. Hernández, G. (2013) Propuesta de variables para valorar el Clima Organizacional en el Centro de Informática Médica de la Universidad de las Ciencias Informáticas. <http://publicaciones.uci.cu/index.php/SC>
- Palma, (2004) ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC Manual. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Paredes, D., Ibarra, L. y Moreno, Z. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación administrativa*, 50(127).
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*. 15(1), 90-101.
- Ramos, D. (2012). El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=04B806D174973182B46F476FBE45898F.jvm1?sequence=1>

- Ramos, R (2020). *Gestión administrativa y clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2012). *Managment*. Pearson.
- Santana, P. y Cabrera, Y. (2007). Clima y cultura organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno? en decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa. XX Congreso anual de AEDEM, España.
- Torres, S. y Mejía, A. (2006). Una visión contemporánea del concepto de administración: Revisión del contexto colombiano. *Cuadernos de administración*, 19(32), 111-133.
- Universidad Cesar Vallejo (2017). Resolución de consejo universitario N° 0126-2017/UCV, 23 de mayo de 2017. Universidad Cesar Vallejo.
- Valentín, R. (2018). *El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón Pasco – 2018* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Vásquez, M. (2021). *Gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Vicente (2020). *Gestión administrativa y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Daniel Alcides Carrión en la región de Pasco*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- World conferences on research integrity (22 de setiembre de 2010). Declaración de singapur sobre la integridad de la investigación. <https://wcrif.org/guidance/singapore-statement>.

Zapata, D. (2009) Métodos para la investigación de la Cultura Organizacional.
Universidad del Valle.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia de la Investigación

| Título: Gestión Administrativa y Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022 | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--------|------------------------------|--|
| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
| Problema General: | Objetivo general: | Hipótesis general: | Variable 01 - Gestión Administrativa: La gestión administrativa se define como las actividades que se llevan a cabo para el manejo y dirección de una organización, haciendo uso adecuado de los recursos materiales y humanos, articulando las acciones y actividades para el logro de las metas y objetivos de la institución (Robbins y Coulter, 2012). | | | | |
| ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022? | Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco - 2022. | Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles y rangos |
| | | | • Planificación | Visión y Misión Objetivos estratégicos Planes y proyectos | 1 – 8 | 1= Nunca 2= Casi Nunca | Muy bajo (32-83) Bajo (84-98) Regular (99-129) Alto (130-144) |
| | | | • Organización | Recursos humanos Desarrollo organizado | 9 - 16 | 3= A Veces 4=Casi | Muy alto (145-160) |

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|---|---------|----------------------|-----------------------------|
| | | | | Asignación de presupuestos Proyectos de desarrollo | | Siempre 5=Siempre | |
| | | | • Dirección | Comunicación Motivación Liderazgo | 17 - 24 | | |
| | | | • Control | Monitoreo Evaluación Gasto de presupuestos | 25 - 32 | | |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicas | | | | | |
| ¿Cuál es la relación entre la Planificación y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022? - | Determinar la relación entre la Planificación y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. | Existe relación significativa entre la Planificación y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. | Variable 02 - Clima Organizacional: Es la comprensión que tiene un grupo de personas respecto a su entorno de trabajo, tomando en consideración componentes como las oportunidades de crecimiento personal, las condiciones materiales de trabajo, la posibilidad de participación en la organización, la supervisión recibida, y la comunicación entre el personal y los directivos (Palma, 2004). | | | | |
| ¿Cuál es la relación | Determinar la relación | Existe relación | • Autorrealización | Oportunidades Definición de objetivos | 1 – 10 | 1= Nunca | Muy desfavorable (50-89) |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---------------------------|--|---------|-----------------------------|--|
| entre la Organización y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022? | entre la Organización y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. | significativa entre la Organización y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. | | Logros Desempeño | | 2= Casi Nunca | Desfavorable (90-129) Media (130-169) Favorable (170-209) Muy favorable (210-250) |
| | | | • Involucramiento laboral | Éxito Tareas diarias Visión y misión Actividades | 11 – 20 | 3= A Veces | |
| | | | • Supervisión | Brindar apoyo Seguimiento y control Métodos de trabajo | 21 – 30 | 4=Casi Siempre 5=Siempre | |
| ¿Cuál es la relación entre la Dirección y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022? | Determinar la relación entre la Dirección y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. | Existe relación significativa entre la Dirección y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. | • Comunicación | Grupos de trabajo Canales de comunicación Colaboración Promoción de la comunicación | 31 – 40 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|---|--|--|
| ¿Cuál es la relación entre el control y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022? | Determinar la relación entre el control y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. | Existe relación significativa entre el control y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco, 2022. | • Condiciones laborales | Cooperación Toma de decisiones Remuneración Objetivos | 41 – 50 | | |
| Diseño de investigación: | | Población y Muestra: | Técnicas e instrumentos: | | Método de análisis estadístico de datos: | | |
| Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional | | Población: 208 servidores públicos Muestra: 136 servidores públicos | Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario | | Estadística Inferencial: Coeficiente de correlación Rho de Spearman | | |

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|-------------------------------|---|---|------------------|--|---------------------------|
| Gestión administrativa | La gestión administrativa puede definirse como las actividades que se llevan a cabo para el manejo y dirección de una organización, haciendo uso adecuado de los recursos materiales y humanos, articulando las acciones y actividades para el logro de las metas y objetivos de la | La gestión administrativa puede definirse como las actividades que se llevan a cabo el manejo y dirección de una organización, haciendo uso adecuado de los recursos materiales y humanos, articulando las acciones y actividades para el logro de las metas y objetivos de la institución; la cual puede medirse | ▪ Planificación | Visión y Misión Objetivos estratégicos Planes y proyectos | Ordinal |
| | | | ▪ Organización | Recursos humanos Desarrollo organizado Asignación de presupuestos Proyectos de desarrollo | |
| | | | ▪ Dirección | Comunicación Motivación Liderazgo | |
| | | | ▪ Control | Monitoreo Evaluación Gasto de presupuestos | |

| | | | | | |
|-----------------------------|--|--|---------------------------|--|---------|
| | institución (Robbins y Coulter, 2012) | mediante un cuestionario que aborda las dimensiones de planeación, organización, dirección y control. | | | |
| Clima organizacional | Es la comprensión que tiene un grupo de personas respecto a su entorno de trabajo, tomando en consideración componentes como las oportunidades de crecimiento personal, las condiciones materiales de trabajo, la posibilidad de | Es la percepción que tiene un grupo de respecto a su entorno de trabajo, tomando en consideración componentes como las oportunidades de crecimiento personal, las condiciones materiales de trabajo, la posibilidad de participación en la | ▪ Involucramiento laboral | Éxito Tareas diarias Visión y misión Actividades | Ordinal |
| | | | ▪ Comunicación | Grupos de trabajo Canales de comunicación Colaboración Promoción de la comunicación | |
| | | | ▪ Autorrealización | Oportunidades Definición de objetivos Logros Desempeño | |

| | | | | |
|--|--|---|-------------------------|--|
| | participación en la organización, la supervisión recibida, y la comunicación entre el personal y los directivos (Palma, 2004). | organización, la supervisión recibida, y la comunicación entre el personal y los directivos; la cual puede medirse a través de la escala de clima laboral CL – SPC, considerando las dimensiones involucramiento laboral, comunicación, autorrealización, condiciones laborales y supervisión | ▪ Condiciones laborales | Cooperación Toma de decisiones Remuneración Objetivos |
| | | | ▪ Supervisión | Brindar apoyo Seguimiento y control Métodos de trabajo |

Anexo 3. Matriz de instrumentos

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Nº ítems | Ítems/Reactivo |
|------------------------|---------------|--|----------|--|
| Gestión administrativa | Planificación | Visión y Misión Objetivos estratégicos. Planes y proyectos | 1 - 8 | Se le da a conocer la misión de la organización y cualquier cambio que se haga a la misma. |
| | | | | Se le mantiene informado sobre la visión de la institución y cualquier modificación de la misma. |
| | | | | Se le da a conocer los objetivos de las actividades que se llevan a cabo. |
| | | | | Se toma en cuenta su opinión para establecer objetivos de trabajo. |
| | | | | Tiene participación en el diseño de documentos de gestión. |
| | | | | Se le mantiene informado sobre los nuevos documentos de gestión. |
| | | | | Está informado de los proyectos que está llevando a cabo la organización. |
| | | | | Se le da conocer los futuros proyectos de la organización. |

| | | | | |
|--|--------------|--|---------|--|
| | Organización | Recursos humanos Desarrollo organizado Asignación de presupuestos Proyectos de desarrollo | 9 - 16 | Existe comunicación constante entre las diferentes áreas de la organización al trabajar en conjunto. |
| | | | | Existe rapidez en el intercambio de información entre las áreas de la organización. |
| | | | | Conoce completamente las funciones de su puesto de trabajo. |
| | | | | Se le solicitan tareas que se alejan de su campo de trabajo. |
| | | | | Se promueve la interacción entre las diferentes áreas de la organización. |
| | | | | Se asigna correctamente la cantidad de personal al momento de ejecutar una actividad. |
| | | | | Hay una correcta asignación de recursos materiales para llevar a cabo su trabajo. |
| | | | | Conoce las funciones de sus superiores. |
| | Dirección | Comunicación Motivación Liderazgo | 17 - 24 | Existe un adecuado liderazgo por parte de sus superiores. |
| | | | | Sus superiores responden a consultas de los trabajadores |

| | | | | |
|--|---------|---|---------|---|
| | | | | <p>Se motiva frecuentemente al personal.</p> <p>Se comunica de forma clara las actividades que se deben llevar a cabo en su jornada de trabajo.</p> <p>Se dirigen apropiadamente las actividades que se hacen en equipo.</p> <p>Se forman equipos de trabajo en función a las capacidades del personal.</p> <p>La solución de problemas es óptima.</p> <p>La solución de problemas es ágil.</p> |
| | Control | <p>Monitoreo</p> <p>Evaluación</p> <p>Gasto de presupuestos</p> | 25 - 32 | <p>Se supervisa el trabajo del personal de forma objetiva.</p> <p>Se le informa a usted acerca de los indicadores que se toman en cuenta al evaluar su desempeño.</p> <p>En la evaluación de su trabajo se toma en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo.</p> <p>Frecuentemente los encargados de su área están presentes en la ejecución de actividades.</p> <p>Recibe retroalimentación en función a su evaluación de desempeño.</p> |

| | | | | |
|----------------------|------------------|---|--------|---|
| | | | | <p>Se supervisa que se cumpla con la cantidad de recursos materiales asignados para la ejecución de una actividad.</p> <p>Se supervisa que se cumpla con la cantidad de recursos humanos asignados para la ejecución de una actividad.</p> <p>Se monitorea la ejecución de los presupuestos para cada proyecto.</p> |
| Clima organizacional | Autorrealización | Oportunidades Definición de objetivos Logros Desempeño | 1 - 10 | Existen oportunidades de progresar en la institución. |
| | | | | El jefe se interesa por el éxito del empleado. |
| | | | | Se participa en definir los objetivos. |
| | | | | Se valora los altos niveles de desempeño. |
| | | | | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros. |
| | | | | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. |
| | | | | Los jefes promueven la capacitación que se necesita. |
| | | | | La empresa promueve el desarrollo del personal. |

| | | | | |
|--|----------------------------|---|---------|---|
| | | | | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. |
| | | | | Se reconocen los logros en el trabajo. |
| | Involucramiento laboral | Éxito Tareas diarias Visión y misión Actividades | 11 - 20 | Se siente compromiso con el éxito en la organización. |
| | | | | Cada trabajador busca que su desempeño sea óptimo |
| | | | | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. |
| | | | | Los trabajadores están comprometidos con la organización. |
| | | | | En la oficina se hacen mejor las cosas cada día. |
| | | | | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal. |
| | | | | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. |
| | | | | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal. |
| | | | | Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución. |

| | | | | |
|--|-------------|--|---------|--|
| | | | | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. |
| | Supervisión | Brindar apoyo Seguimiento y control Métodos de trabajo | 21 - 30 | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. |
| | | | | En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo. |
| | | | | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. |
| | | | | Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo. |
| | | | | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. |
| | | | | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. |
| | | | | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. |
| | | | | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. |
| | | | | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. |

| | | | | |
|--|--------------|--|---------|--|
| | | | | Existe un trato justo en la empresa. |
| | Comunicación | Grupos de trabajo Canales de comunicación Colaboración Promoción de la comunicación | 31 - 40 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. |
| | | | | En mi oficina, la información fluye adecuadamente. |
| | | | | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. |
| | | | | Existen suficientes canales de comunicación. |
| | | | | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía |
| | | | | En la institución, se afrontan y superan los obstáculos. |
| | | | | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. |
| | | | | El supervisor escucha los planteamientos que se le hace. |
| | | | | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. |
| | | | | Se conocen los avances en otras áreas de la organización. |

| | | | | |
|--|-----------------------|--|---------|--|
| | Condiciones laborales | Cooperación Toma de decisiones Remuneración Objetivos | 41 - 50 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. |
| | | | | Los objetivos de trabajo son retadores. |
| | | | | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad. |
| | | | | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. |
| | | | | Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. |
| | | | | Existe buena administración de los recursos. |
| | | | | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones. |
| | | | | Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución. |
| | | | | Se dispone de tecnología. |
| | | | | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. |

Anexo 4. Cuestionario – Gestión administrativa

Buenos días, el siguiente cuestionario es parte de un estudio para determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional. Por favor, Marque con una (X) cada ítem según su experiencia personal.

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

| Nro | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|
| PLANIFICACIÓN | | | | | | |
| 1 | Se le da a conocer la misión de la organización y cualquier cambio que se haga a la misma | | | | | |
| 2 | Se le mantiene informado sobre la visión de la institución y cualquier modificación de la misma | | | | | |
| 3 | Se le da a conocer los objetivos de las actividades que se llevan a cabo. | | | | | |
| 4 | Se toma en cuenta su opinión para establecer objetivos de trabajo. | | | | | |
| 5 | Tiene participación en el diseño de documentos de gestión. | | | | | |
| 6 | Se le mantiene informado sobre los nuevos documentos de gestión. | | | | | |
| 7 | Está informado de los proyectos que está llevando a cabo la organización. | | | | | |
| 8 | Se le da conocer los futuros proyectos de la organización. | | | | | |
| ORGANIZACIÓN | | | | | | |
| 9 | Existe comunicación constante entre las diferentes áreas de la organización al trabajar en conjunto. | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------|---|--|--|--|--|--|
| 10 | Existe rapidez en el intercambio de información entre las áreas de la organización. | | | | | |
| 11 | Conoce completamente las funciones de su puesto de trabajo. | | | | | |
| 12 | Se le solicitan tareas que se alejan de su campo de trabajo. | | | | | |
| 13 | Se promueve la interacción entre las diferentes áreas de la organización. | | | | | |
| 14 | Se asigna correctamente la cantidad de personal al momento de ejecutar una actividad. | | | | | |
| 15 | Hay una correcta asignación de recursos materiales para llevar a cabo su trabajo. | | | | | |
| 16 | Conoce las funciones de sus superiores. | | | | | |
| DIRECCIÓN | | | | | | |
| 17 | Existe un adecuado liderazgo por parte de sus superiores. | | | | | |
| 18 | Sus superiores responden a consultas de los trabajadores. | | | | | |
| 19 | Se motiva frecuentemente al personal. | | | | | |
| 20 | Se comunica de forma clara las actividades que se deben llevar a cabo en su jornada de trabajo. | | | | | |
| 21 | Se dirigen apropiadamente las actividades que se hacen en equipo | | | | | |
| 22 | Se forman equipos de trabajo en función a las capacidades del personal | | | | | |
| 23 | La solución de problemas es óptima. | | | | | |
| 24 | La solución de problemas es ágil | | | | | |
| CONTROL | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 25 | Se supervisa el trabajo del personal de forma objetiva. | | | | | |
| 26 | Se le informa a usted acerca de los indicadores que se toman en cuenta al evaluar su desempeño. | | | | | |
| 27 | En la evaluación de su trabajo se toma en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo. | | | | | |
| 28 | Frecuentemente los encargados de su área están presentes en la ejecución de actividades. | | | | | |
| 29 | Recibe retroalimentación en función a su evaluación de desempeño. | | | | | |
| 30 | Se supervisa que se cumpla con la cantidad de recursos materiales asignados para la ejecución de una actividad. | | | | | |
| 31 | Se supervisa que se cumpla con la cantidad de recursos humanos asignados para la ejecución de una actividad | | | | | |
| 32 | Se monitorea la ejecución de los presupuestos para cada proyecto. | | | | | |

Anexo 5. Cuestionario – Clima organizacional

Buenos días, el siguiente cuestionario es parte de un estudio para determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional. Por favor, Marque con una (X) cada ítem según su experiencia personal.

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

| Nro | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| AUTORREALIZACIÓN | | | | | | |
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la institución. | | | | | |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito del empleado. | | | | | |
| 3 | Se participa en definir los objetivos. | | | | | |
| 4 | Se valora los altos niveles de desempeño. | | | | | |
| 5 | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros. | | | | | |
| 6 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | | | | | |
| 7 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita. | | | | | |
| 8 | La empresa promueve el desarrollo del personal. | | | | | |
| 9 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. | | | | | |
| 10 | Se reconocen los logros en el trabajo. | | | | | |
| INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | | | | | |
| 11 | Se siente compromiso con el éxito en la organización. | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Cada trabajador busca que su desempeño sea óptimo | | | | | |
| 13 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | | | | | |
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con la organización. | | | | | |
| 15 | En la oficina se hacen mejor las cosas cada día. | | | | | |
| 16 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal. | | | | | |
| 17 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | | | | | |
| 18 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal. | | | | | |
| 19 | Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución. | | | | | |
| 20 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | |
| SUPERVISIÓN | | | | | | |
| 21 | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | | | | | |
| 22 | En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | | |
| 23 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. | | | | | |
| 24 | Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo. | | | | | |
| 25 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | | | | | |
| 26 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | | | | | |
| 27 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 28 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | | | | | |
| 29 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | | | | | |
| 30 | Existe un trato justo en la empresa. | | | | | |
| COMUNICACIÓN | | | | | | |
| 31 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | | | | | |
| 32 | En mi oficina, la información fluye adecuadamente. | | | | | |
| 33 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | | | | | |
| 34 | Existen suficientes canales de comunicación. | | | | | |
| 35 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía | | | | | |
| 36 | En la institución, se afrontan y superan los obstáculos. | | | | | |
| 37 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | | |
| 38 | El supervisor escucha los planteamientos que se le hace. | | | | | |
| 39 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. | | | | | |
| 40 | Se conocen los avances en otras áreas de la organización. | | | | | |
| CONDICIONES LABORALES | | | | | | |
| 41 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | | | | | |
| 42 | Los objetivos de trabajo son retadores. | | | | | |
| 43 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 44 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | | | | | |
| 45 | Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | | | | | |
| 46 | Existe buena administración de los recursos. | | | | | |
| 47 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones. | | | | | |
| 48 | Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución. | | | | | |
| 49 | Se dispone de tecnología. | | | | | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | | | | | |

Anexo 6. Juicio de expertos

Tabla 10

Validez del instrumento – Juicio de expertos

| Expertos | Cuestionario – Gestión administrativa | Escala de Clima laboral - Organizacional |
|---------------------------------------|--|---|
| Mg. Diana Edelmira León Pino Mena | Aplicable | Aplicable |
| Mg. José Humberto Cabezas Mancilla | Aplicable | Aplicable |
| Mg. Kendall Junior Chucya Lozano | Aplicable | Aplicable |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 7. Figuras de resultados descriptivos

Figura 1

Distribución de frecuencia de la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022.

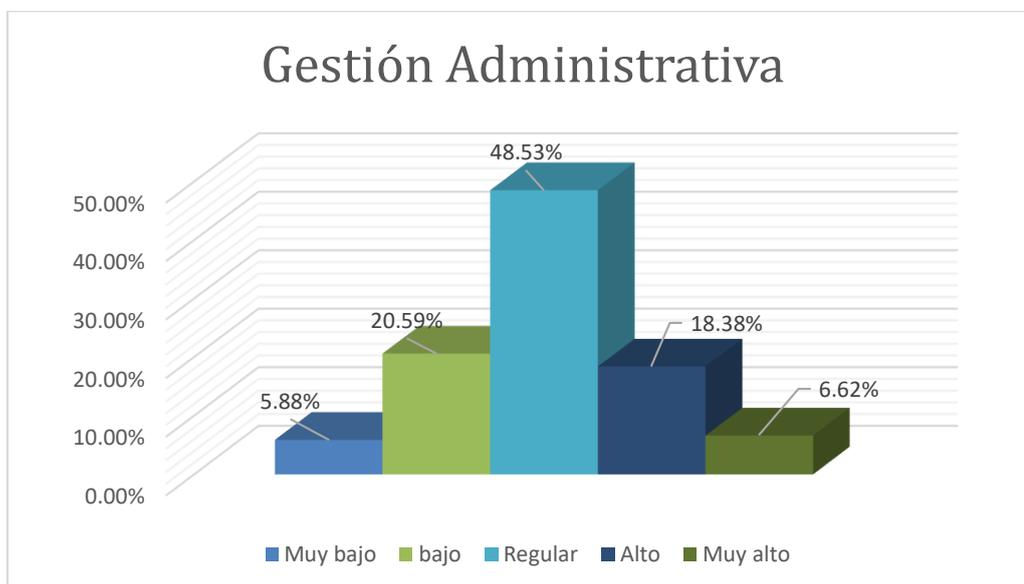


Figura 2

Distribución de frecuencia de las dimensiones de la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022.

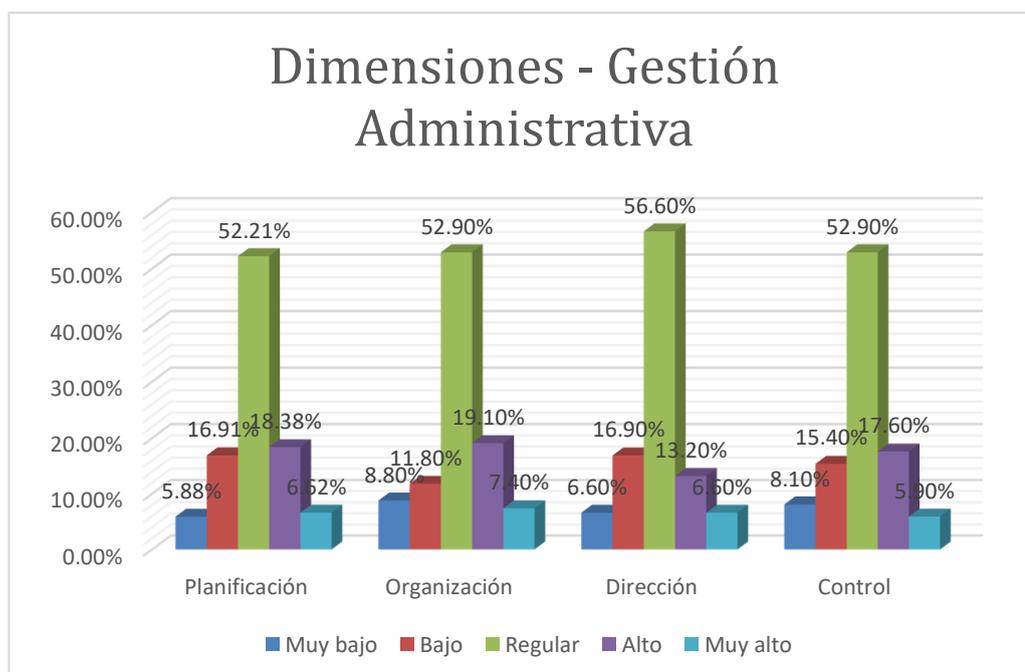


Figura 3

Distribución de frecuencia del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022.

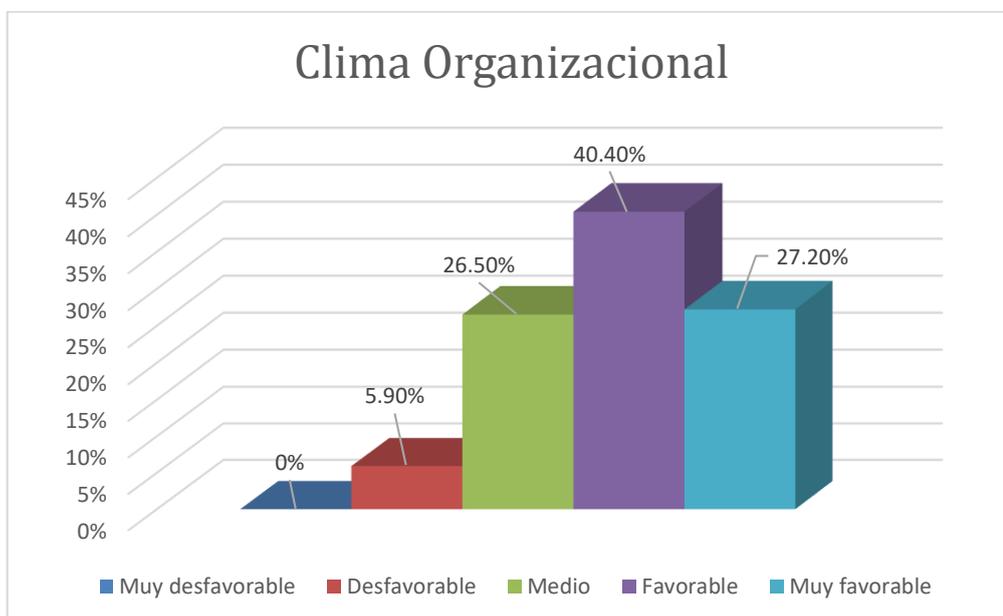
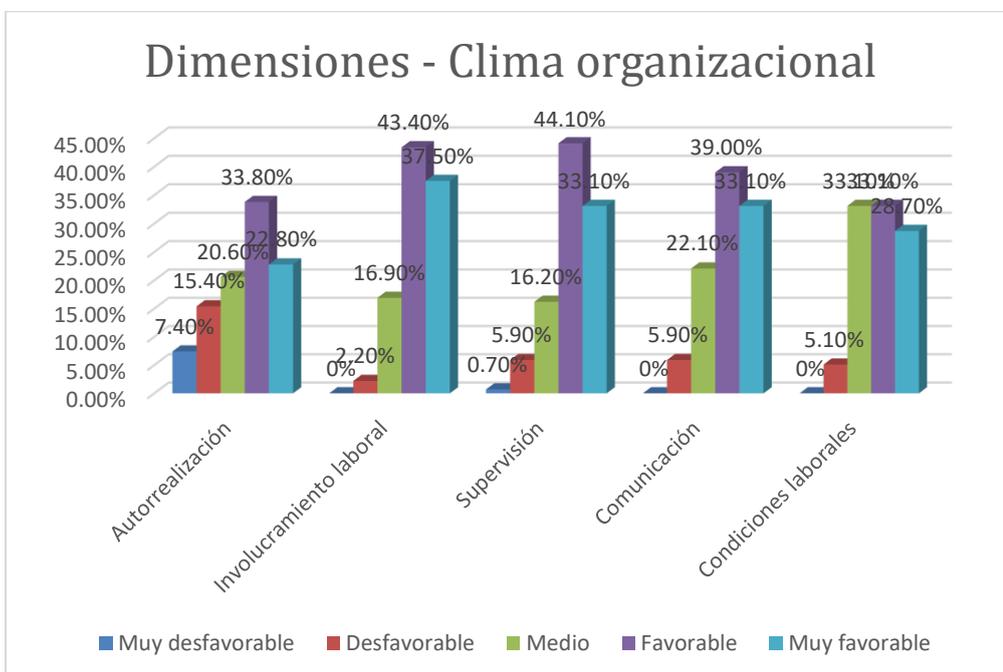


Figura 4

Distribución de frecuencia de las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022.



Anexo 8. Ficha de consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento, es dar a conocer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por el Bch. Raúl Ernesto Rojas Martínez, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre la **Gestión Administrativa y Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco, 2022**

Si usted, Accede a participar de este estudio se le pedirá responder dos cuestionarios de 82 preguntas, esto tomará aproximadamente **10 minutos de su tiempo**. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima. Por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirán. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a Raúl Ernesto Rojas Martínez, al teléfono 984217799 o correo electrónico tautorojas@gmail.com

Agradecido desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Bch. Raúl E. Rojas Martínez Firma del autor: _____

Yo acepto _____, preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida

Firma y nombre del/la participante

Anexo 9. Autorización para el uso del nombre de la Entidad y publicación en el Repositorio.


Municipalidad de **Wanchaq**
distrito emprendedor

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Wanchaq, 30 de mayo del 2022

Carta N° 18-2022-URH-MDW-WMC/C

SEÑORA:
MBA. RUTH ANGÉLICA CHICANA BECERRA
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales de la UCV.

Presente.-

ASUNTO : Autorización para el uso del nombre de la Entidad y su publicación en Repositorio.
Ref. : Carta P. 0286-2022-UCV-EPG-SP

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto de la referencia y a la Ley de Protección de datos Personales, Ley N° 29733, a fin de Autorizar el uso del Nombre de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco y la publicación en el Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo del trabajo de Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública del Bch. Raul Ernesto Rojas Martinez.

Sin otro en particular, quedo de Ud. No sin antes expresarle mi estima personal.

Atentamente


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
OFICINA DE GESTIÓN Y TALENTO HUMANO
LIC. WILIAN MUÑCA DE LA COLINA
CIFE
CLAD - 18904

CC.: Archivo RRHH
WMC/



(084) 224272 / 222011
www.muniwanchaq.gob.pe
Av. de la Cultura N° 500 - Wanchaq

Anexo 10. Documentos – Juicio de expertos

Juez 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| N° | DIMENSIONES / ítem | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN: PLANEACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | Se le da a conocer la misión de la organización y cualquier cambio que se haga a la misma | X | | X | | X | | |
| 2 | Se le mantiene informado sobre la visión de la institución y cualquier modificación de la misma | X | | X | | X | | |
| 3 | Se le da a conocer los objetivos de las actividades que se llevan a cabo. | X | | X | | X | | |
| 4 | Se toma en cuenta su opinión para establecer objetivos de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 5 | Tiene participación en el diseño de documentos de gestión. | X | | | X | X | | Ya que los instrumentos de gestión no son elaborados por el total de colaboradores la muestra daría un valor distorsionado para la planeación. |
| 6 | Se le mantiene informado sobre los nuevos documentos de gestión. | X | | X | | X | | |
| 7 | Está informado de los proyectos que está llevando a cabo la organización. | X | | X | | X | | |
| 8 | Se le da conocer los futuros proyectos de la organización. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN | | | | | | | | |
| 9 | Existe comunicación constante entre las diferentes áreas de la organización al trabajar en conjunto. | X | | X | | X | | |
| 10 | Existe rapidez en el intercambio de información entre las áreas de la organización. | X | | X | | X | | |
| 11 | Conoce completamente las funciones de su puesto de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Se le solicitan tareas que se dejan de su campo de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 13 | Se promueve la interacción entre las diferentes áreas de la organización. | X | | X | | | | |
| 14 | Se asigna correctamente la cantidad de personal al momento de ejecutar una actividad. | X | | X | | X | | |
| 15 | Hay una correcta asignación de recursos materiales para llevar a cabo su trabajo. | X | | X | | X | | Hay una correcta asignación de recursos financieros y materiales para llevar a cabo su trabajo. |
| 16 | Conoce las funciones de sus superiores. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: DIRECCIÓN | | | | | | | | |
| 17 | Existe un adecuado liderazgo por parte de sus superiores. | X | | X | | X | | |
| 18 | Sus superiores responden a consultas de los trabajadores. | X | | X | | X | | |
| 19 | Se motiva frecuentemente al personal. | X | | X | | X | | |
| 20 | Se comunica de forma clara las actividades que se deben llevar a cabo en su jornada de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 21 | Se dirigen apropiadamente las actividades que se hacen en equipo | X | | X | | X | | |
| 22 | Se forman equipos de trabajo en función a las capacidades del personal | X | | X | | X | | |
| 23 | La solución de problemas es óptima. | X | | X | | X | | |
| 24 | La solución de problemas es ágil | X | | X | | X | | |

| DIMENSIÓN: CONTROL | | SI | No | SI | No | SI | No |
|--------------------|---|----|----|----|----|----|----|
| 25 | Se supervisa el trabajo del personal de forma objetiva. | X | | X | | X | |
| 26 | Se le informa a usted acerca de los indicadores que se toman en cuenta al evaluar su desempeño. | X | | X | | X | |
| 27 | En la evaluación de su trabajo se toma en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo. | X | | X | | X | |
| 28 | Frecuentemente los encargados de su área están presentes en la ejecución de actividades. | X | | X | | X | |
| 29 | Recibe retroalimentación en función a su evaluación de desempeño. | X | | X | | X | |
| 30 | Se supervisa que se cumpla con la cantidad de recursos materiales asignados para la ejecución de una actividad. | X | | X | | X | |
| 31 | Se supervisa que se cumpla con la cantidad de recursos humanos asignados para la ejecución de una actividad. | X | | X | | X | |
| 32 | Se monitorea la ejecución de los presupuestos para cada proyecto. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chusya Lozano Kendall Junior DNI: 41655522

Especialidad del validador: Gestión Pública

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de mayo del 2022.


Mg. Mg. Kendall Junior Chusya Lozano

Firma del Experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la institución. | X | | x | | X | | |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito del empleado. | X | | X | | X | | |
| 3 | Se participa en definir los objetivos. | X | | X | | X | | |
| 4 | Se valora los altos niveles de desempeño. | X | | X | | X | | |
| 5 | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros. | X | | X | | X | | |
| 6 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | X | | X | | X | | |
| 7 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita. | X | | X | | X | | |
| 8 | La empresa promueve el desarrollo del personal. | X | | X | | X | | |
| 9 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. | X | | X | | X | | |
| 10 | Se reconocen los logros en el trabajo. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | | | | | | | |
| 11 | Se siente compromiso con el éxito en la organización. | X | | X | | | X | Quiere expresar: Se siente un compromiso con el éxito en la organización, o Se siente comprometido con el éxito en la organización. |
| 12 | Cada trabajador busca que su desempeño sea óptimo | X | | X | | X | | Cada colaborador busca que su desempeño sea óptimo |
| 13 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | X | | X | | X | | Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la organización. |
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con la organización. | X | | X | | X | | Los colaboradores están comprometidos con la organización. |
| 15 | En la oficina se hacen mejor las cosas cada día. | X | | X | | X | | |
| 16 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal. | X | | X | | X | | |
| 17 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | X | | X | | X | | |
| 18 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal. | X | | X | | X | | |
| 19 | Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución. | X | | X | | X | | |
| 20 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN | | | | | | | | |
| 21 | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | X | | X | | X | | |
| 22 | En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 23 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. | X | | X | | X | | |
| 24 | Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo. | X | | X | | X | | |
| 25 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | X | | X | | X | | |
| 26 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | X | | X | | X | | |
| 27 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 28 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | X | | X | | X | | |



| | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 29 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | X | | X | | X | |
| 30 | Existe un trato justo en la empresa. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN | Si | No | Si | No | Si | No |
| 31 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | X | | X | | X | |
| 32 | En mi oficina, la información fluye adecuadamente. | X | | X | | X | |
| 33 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | X | | X | | X | |
| 34 | Existen suficientes canales de comunicación. | X | | X | | X | |
| 35 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | X | | X | | X | |
| 36 | En la institución, se afrontan y superan los obstáculos. | X | | X | | X | |
| 37 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | X | | X | | X | |
| 38 | El supervisor escucha los planteamientos que se le hace. | X | | X | | X | |
| 39 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. | X | | X | | X | |
| 40 | Se conocen los avances en otras áreas de la organización. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES | | | | | | |
| 41 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | X | | X | | X | |
| 42 | Los objetivos de trabajo son retadores. | X | | X | | X | |
| 43 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad. | X | | X | | X | |
| 44 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | X | | X | | X | |
| 45 | Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | X | | X | | X | |
| 46 | Existe buena administración de los recursos. | X | | X | | X | |
| 47 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones. | X | | X | | X | |
| 48 | Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución. | X | | X | | X | |
| 49 | Se dispone de tecnología. | X | | X | | X | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Chucyz Lozano Kendall Junior DNI: 41655522

Especialidad del validador: Gestión Pública

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de mayo del 2022.


Mg. Ing. Kendall Junior Chucyz Lozano

Firma del Experto Informante.

Juez 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| N° | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: PLANEACIÓN | | | | | | | |
| 1 | Se le da a conocer la misión de la organización y cualquier cambio que se haga a la misma | X | | | | | | Establecer que es la herramienta de gestión para alcanzar la meta. |
| 2 | Se le mantiene informado sobre la visión de la institución y cualquier modificación de la misma | X | | | | | | |
| 3 | Se le da a conocer los objetivos de las actividades que se llevan a cabo. | | | X | | | | |
| 4 | Se toma en cuenta su opinión para establecer objetivos de trabajo. | X | | | | | | |
| 5 | Tiene participación en el diseño de documentos de gestión. | | X | | | | | No necesariamente. |
| 6 | Se le mantiene informado sobre los nuevos documentos de gestión. | | | X | | | | |
| 7 | Está informado de los proyectos que está llevando a cabo la organización. | X | | | | | | |
| 8 | Se le da conocer los futuros proyectos de la organización. | X | | | | | | |
| | DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN | | | | | | | |
| 9 | Existe comunicación constante entre las diferentes áreas de la organización al trabajar en conjunto. | | | X | | | | |
| 10 | Existe rapidez en el intercambio de información entre las áreas de la organización. | | | | | X | | |
| 11 | Conoce completamente las funciones de su puesto de trabajo. | | | | | X | | |
| 12 | Se le solicitan tareas que se alejan de su campo de trabajo. | X | | | | | | |
| 13 | Se promueve la interacción entre las diferentes áreas de la organización. | | | | | X | | |
| 14 | Se asigna correctamente la cantidad de personal al momento de ejecutar una actividad. | X | | | | | | |
| 15 | Hay una correcta asignación de recursos materiales para llevar a cabo su trabajo. | X | | | | | | |
| 16 | Conoce las funciones de sus superiores. | | | | | X | | |
| | DIMENSIÓN: DIRECCIÓN | | | | | | | |
| 17 | Existe un adecuado liderazgo por parte de sus superiores. | | | | | X | | |
| 18 | Sus superiores responden a consultas de los trabajadores. | | | | | X | | |
| 19 | Se motiva frecuentemente al personal. | | | | | X | | |
| 20 | Se comunica de forma clara las actividades que se deben llevar a cabo en su jornada de trabajo. | | | | | X | | |
| 21 | Se dirigen apropiadamente las actividades que se hacen en equipo. | | | | | X | | |
| 22 | Se forman equipos de trabajo en función a las capacidades del personal. | | | | | X | | |
| 23 | La solución de problemas es óptima. | | | X | | | | |
| 24 | La solución de problemas es ágil. | | | | | X | | |
| | DIMENSIÓN: CONTROL | | | | | | | |
| 25 | Se supervisa el trabajo del personal de forma objetiva. | | | | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|--|---|--|---|--|--|
| 26 | Se le informa a usted acerca de los indicadores que se toman en cuenta al evaluar su desempeño. | | | | X | | |
| 27 | En la evaluación de su trabajo se toma en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo. | | X | | | | |
| 28 | Frecuentemente los encargados de su área están presentes en la ejecución de actividades. | | X | | | | |
| 29 | Recibe retroalimentación en función a su evaluación de desempeño. | | | | X | | |
| 30 | Se supervisa que se cumpla con la cantidad de recursos materiales asignados para la ejecución de una actividad. | | X | | | | |
| 31 | Se supervisa que se cumpla con la cantidad de recursos humanos asignados para la ejecución de una actividad. | | | | X | | |
| 32 | Se monitorea la ejecución de los presupuestos para cada proyecto. | | | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia los items están abordados apropiadamente.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

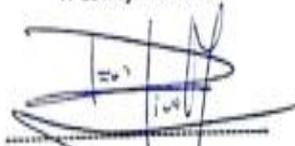
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: LEON PINO MENA DIANA EDELMIRA.....
DNI: ...23835080.....

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION
PUBLICA.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de mayo del 2022.


MAG. ARQ. DIANA EDELMIRA LEON
PINO MENA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la institución. | X | | | | | | |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito del empleado. | | | X | | | | |
| 3 | Se participa en definir los objetivos. | | | | | X | | |
| 4 | Se valora los altos niveles de desempeño. | | | | | X | | |
| 5 | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros. | | | | | X | | |
| 6 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | | | | | X | | |
| 7 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita. | | | | | X | | |
| 8 | La empresa promueve el desarrollo del personal. | | | X | | | | |
| 9 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. | X | | | | | | |
| 10 | Se reconocen los logros en el trabajo. | | | | | X | | |
| DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Se siente compromiso con el éxito en la organización. | | | | | X | | |
| 12 | Cada trabajador busca que su desempeño sea óptimo. | | | | | X | | |
| 13 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | | | | | X | | |
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con la organización. | | | | | X | | |
| 15 | En la oficina se hacen mejor las cosas cada día. | | | X | | | | |
| 16 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal. | | | | | X | | |
| 17 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | | | X | | | | |
| 18 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal. | X | | | | | | |
| 19 | Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución. | | | | | X | | |
| 20 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | X | | |
| DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | | | | | X | | |
| 22 | En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | | X | | |
| 23 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. | | | | | X | | |
| 24 | Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo. | | | X | | | | |
| 25 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | | | | | X | | |
| 26 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | | | | | X | | |
| 27 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | | | | | X | | |
| 28 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | | | | | X | | |
| 29 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | | | X | | | | |
| 30 | Existe un trato justo en la empresa. | | | | | X | | |
| DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 31 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | X | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|--------------------------------------|
| 32 | En mi oficina, la información fluye adecuadamente. | X | | | | |
| 33 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa | X | | | | |
| 34 | Existen suficientes canales de comunicación. | X | | | | |
| 35 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía | | | X | | |
| 36 | En la institución, se afrontan y superan los obstáculos. | X | | | | |
| 37 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | X | | | | |
| 38 | El supervisor escucha los planteamientos que se le hace. | | | | X | Tomar en cuenta la labor específica. |
| 39 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. | X | | | | |
| 40 | Se conocen los avances en otras áreas de la organización. | X | | | | |
| DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES | | | | | | |
| 41 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | X | | | | |
| 42 | Los objetivos de trabajo son retadores. | | X | | | No es imprescindible |
| 43 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad. | | | | X | |
| 44 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | X | | | | |
| 45 | Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | | | X | | |
| 46 | Existe buena administración de los recursos. | | | | X | |
| 47 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones. | | | | X | |
| 48 | Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución. | | | | X | |
| 49 | Se dispone de tecnología. | | | | X | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | | | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por la precisión en la formulación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: LEON PINO MENA DIANA EDELMIRA..... DNI 23835080

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de mayo del 2022.


MAG. ARQ. DIANA EDELMIRA LEON
PINO MENA.

Juez 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN: PLANEACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | Se le da a conocer la misión de la organización y cualquier cambio que se haga a la misma | X | | X | | X | | - |
| 2 | Se le mantiene informado sobre la visión de la institución y cualquier modificación de la misma | X | | X | | X | | debería preguntar si se le da a conocer. |
| 3 | Se le da a conocer los objetivos de las actividades que se llevan a cabo. | X | | X | | X | | - |
| 4 | Se toma en cuenta su opinión para establecer objetivos de trabajo. | X | | X | | X | | - |
| 5 | Tiene participación en el diseño de documentos de gestión. | X | | X | | X | | - |
| 6 | Se le mantiene informado sobre los nuevos documentos de gestión. | X | | X | | X | | - |
| 7 | Está informado de los proyectos que está llevando a cabo la organización. | X | | X | | X | | - |
| 8 | Se le da conocer los futuros proyectos de la organización. | X | | X | | X | | - |
| DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN | | | | | | | | |
| 9 | Existe comunicación constante entre las diferentes áreas de la organización al trabajar en conjunto. | X | | X | | X | | Se debería cambiar constante por efectiva. |
| 10 | Existe rapidez en el intercambio de información entre las áreas de la organización. | X | | X | | X | | Se debería cambiar rapidez por fluidez. |
| 11 | Conoce completamente las funciones de su puesto de trabajo. | X | | X | | X | | - |
| 12 | Se le solicitan tareas que se alejan de su campo de trabajo. | X | | X | | X | | - |
| 13 | Se promueve la interacción entre las diferentes áreas de la organización. | X | | X | | X | | - |
| 14 | Se asigna correctamente la cantidad de personal al momento de ejecutar una actividad. | X | | X | | X | | Debería iniciar la pregunta con cree usted que... |
| 15 | Hay una correcta asignación de recursos materiales para llevar a cabo su trabajo. | X | | X | | X | | debería preguntar cree usted... |
| 16 | Conoce las funciones de sus superiores. | X | | X | | X | | - |
| DIMENSIÓN: DIRECCIÓN | | | | | | | | |
| 17 | Existe un adecuado liderazgo por parte de sus superiores. | X | | X | | X | | - |
| 18 | Sus superiores responden a consultas de los trabajadores. | X | | X | | X | | - |
| 19 | Se motiva frecuentemente al personal. | X | | X | | X | | - |
| 20 | Se comunica de forma clara las actividades que se deben llevar a cabo en su jornada de trabajo. | X | | X | | X | | - |
| 21 | Se dirigen apropiadamente las actividades que se hacen en equipo. | X | | X | | X | | - |
| 22 | Se forman equipos de trabajo en función a las capacidades del personal. | X | | X | | X | | - |
| 23 | La solución de problemas es óptima. | X | | X | | X | | - |
| 24 | La solución de problemas es ágil. | X | | X | | X | | - |
| DIMENSIÓN: CONTROL | | | | | | | | |
| 25 | Se supervisa el trabajo del personal de forma objetiva. | X | | X | | X | | - |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 26 | Se le informa a usted acerca de los indicadores que se toman en cuenta al evaluar su desempeño. | X | X | X | - |
| 27 | En la evaluación de su trabajo se toma en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo. | X | X | X | - |
| 28 | Frecuentemente los encargados de su área están presentes en la ejecución de actividades. | X | X | X | - |
| 29 | Recibe retroalimentación en función a su evaluación de desempeño. | X | X | X | - |
| 30 | Se supervisa que se cumpla con la cantidad de recursos materiales asignados para la ejecución de una actividad. | X | X | X | - |
| 31 | Se supervisa que se cumpla con la cantidad de recursos humanos asignados para la ejecución de una actividad. | X | X | X | - |
| 32 | Se monitorea la ejecución de los presupuestos para cada proyecto. | X | X | X | - |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia existente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JOSE HUMBERTO CABEZAS MANCILLA DNI: 42216302

Especialidad del validador: GESTION DE PROYECTOS - DIRECCION.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de mayo del 2022.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION: AUTORREALIZACION | | | | | | | | |
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la institución. | X | | X | | X | | - |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito del empleado. | X | | X | | X | | Se sugiere programar laboralmente. |
| 3 | Se participa en definir los objetivos. | X | | X | | X | | - |
| 4 | Se valora los altos niveles de desempeño. | X | | X | | X | | - |
| 5 | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros. | X | | X | | X | | Se sugiere no solo supervisar sino apoyar. |
| 6 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | X | | X | | X | | - |
| 7 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita. | X | | X | | X | | - |
| 8 | La empresa promueve el desarrollo del personal. | X | | X | | X | | Se sugiere cambiar por desarrollo y autorrealización. |
| 9 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. | X | | X | | X | | - |
| 10 | Se reconocen los logros en el trabajo. | X | | X | | X | | - |
| DIMENSION: INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | | | | | | | |
| 11 | Se siente comprometido con el éxito en la organización. | X | | X | | X | | - |
| 12 | Cada trabajador busca que su desempeño sea óptimo | X | | X | | X | | Debería ser Usted busca... |
| 13 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | X | | X | | X | | " le Usted se considera... |
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con la organización. | X | | X | | X | | - |
| 15 | En la oficina se hacen mejor las cosas cada día. | X | | X | | X | | Que ud que en la... |
| 16 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal. | X | | X | | X | | - |
| 17 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | X | | X | | X | | - |
| 18 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal. | X | | X | | X | | - |
| 19 | Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución. | X | | X | | X | | - |
| 20 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | X | | X | | X | | - |
| DIMENSION: SUPERVISIÓN | | | | | | | | |
| 21 | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | X | | X | | X | | - |
| 22 | En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | X | | X | | X | | - |
| 23 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. | X | | X | | X | | - |
| 24 | Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo. | X | | X | | X | | - |
| 25 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | X | | X | | X | | Se repite en la otra variable. |
| 26 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | X | | X | | X | | - |
| 27 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | X | | X | | X | | - |
| 28 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | X | | X | | X | | - |
| 29 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | X | | X | | X | | - |
| 30 | Existe un trato justo en la empresa. | X | | X | | X | | - |
| DIMENSION: COMUNICACIÓN | | | | | | | | |
| 31 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | X | | X | | X | | - |

| | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|
| 32 | En mi oficina, la información fluye adecuadamente. | X | X | X | - |
| 33 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | X | X | X | - |
| 34 | Existen suficientes canales de comunicación. | X | X | X | - |
| 35 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía | X | X | X | - |
| 36 | En la institución, se afrontan y superan los obstáculos. | X | X | X | - |
| 37 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | X | X | X | - |
| 38 | El supervisor escucha los planteamientos que se le hace. | X | X | X | - |
| 39 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. | X | X | X | - |
| 40 | Se conocen los avances en otras áreas de la organización. | X | X | X | - |
| DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES | | | | | |
| 41 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | X | X | X | - |
| 42 | Los objetivos de trabajo son retadores. | X | X | X | - |
| 43 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad. | X | X | X | - |
| 44 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | X | X | X | - |
| 45 | Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | X | X | X | - |
| 46 | Existe buena administración de los recursos. | X | X | X | - |
| 47 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones. | X | X | X | Debería ser usted que... |
| 48 | Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución. | X | X | X | - |
| 49 | Se dispone de tecnología. | X | X | X | completar = tecnología para sus funciones. |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | X | X | X | - |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suplicancia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JOSE HUBERTO CABEZAS PANGILLA DNI: 42216902

Especialidad del validador: GESTION DE PROYECTOS - DIRECCIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de mayo del 2022.



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq - Cusco, 2022", cuyo autor es ROJAS MARTINEZ RAUL ERNESTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR DNI: 10682519 ORCID: 0000-0003-2374-980X | Firmado electrónicamente por: KZEVALLOSD el 18- 07-2022 00:26:03 |

Código documento Trilce: TRI - 0345474