



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad distrital
de Santiago - Cusco, 2023

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

AUTOR:

Gamarra Masco, Edgar (orcid.org/0000-0002-1386-1526)

ASESORAS:

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

Dra. Quispe Vilca, Grisely Rosalie (orcid.org/0000-0003-0526-4366)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios bendito, a mi esposa Merilda Perez Calvo, a mis hermanos Elsa, Josefina, José Luis e Ysabel. Mis sobrinos, cuñados y amigos por su constante apoyo.

A mis queridos padres Bernadino y Dominga que desde el cielo deben estar festejandocada paso que doy.

AGRADECIMIENTO

Agradecer al doctor Alejandro Soto Reyes quien es fuente de constante inspiración, alentando mi progreso profesional a diario.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA		i
DEDICATORIA		ii
AGRADECIMIENTO		iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS		iv
ÍNDICE DE TABLAS		v
RESUMEN		vii
ABSTRACT		viii
I. INTRODUCCIÓN		9
II. MARCO TEÓRICO		11
III. METODOLOGÍA		25
3.1	Tipo y diseño de investigación	25
3.2	Variables y operacionalización	25
3.3	Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	26
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5	Método de análisis de datos.	27
3.6.	Aspectos éticos.	27
IV. RESULTADOS		29
V. DISCUSIÓN		35
VI. CONCLUSIONES		40
VII. RECOMENDACIONES		42
	REFERENCIAS	43
	ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Nivel de la variable 1</i>	29
Tabla 2: <i>Niveles de las dimensiones V1.</i>	29
Tabla 3: <i>Nivel de la variable 2.</i>	30
Tabla 4: <i>Niveles de la dimensión V2.</i>	30
Tabla 5: <i>Relación entre las variables</i>	32
Tabla 6: <i>Relación de entre planificación y la variable 2</i>	32
Tabla 7: <i>Relación entre organización y la variable 2</i>	33
Tabla 8: <i>Relación dirección y la variable 2</i>	33
Tabla 9: <i>Relación control y la variable 2</i>	34

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar el vínculo entre la gestión administrativa y el clima organizacional en los trabajadores de Municipalidad distrital de Santiago - Cusco; es una investigación transversal, correlacional y no experimental. Consistiendo de 280 empleados públicos, de los cuales se utilizó un muestreo aleatorio simple para elegir la muestra, donde se seleccionó a 136 participantes, con una confiabilidad del 95% y una significancia de 0.05. Por otro lado, el coeficiente de correlación Rho de Spearman y la distribución de frecuencias se utilizaron para analizar los resultados de la estadística descriptiva e inferencial. La información se recopiló a través de dos cuestionarios Likert. El resultado más importante fue que las dos variables de investigación tenían un coeficiente de correlación de 0,82, lo que indica que existe una fuerte correlación positiva entre el clima organizacional y la gestión administrativa.

Palabras clave: Gestión, administrativa, clima, organizacional, planificación.

Abstract

The purpose of the current study was to ascertain how administrative management and the workplace culture of the employees of the District Municipality of Santiago-Cusco were related; being a cross-sectional study of correlational level and non-experimental design. The population comprised of 280 public employees, and a sample of 136 study participants was selected from this group using simple random sampling with a 95% reliability and significance level of 0.05.

The data were gathered using two Likert-type surveys, and the results were examined using frequency distribution and Spearman's Rho correlation coefficient in descriptive and inferential statistics. The most pertinent finding was a correlation coefficient of 0.82 between the two research variables, which supports the notion that administrative management and organizational climate are strongly positively correlated.

Keywords: Administrative, management, organizational, environment, planning.

I. INTRODUCCIÓN

El municipio tiene el deber de gestionar libremente los intereses de las comunidades a las que representan, lo que incluye la gestión de la tierra, la estructura y las personas, en provincias y distritos de todo el país (Gob.pe, 2022). No obstante, según la evaluación de competencia global del Foro Económico Mundial, el sector público peruano se encuentra en el puesto 98 de 141 países (ComexPerú, 2019), lo que indica una necesidad urgente de mejorar la gestión de estas instituciones. Este resultado es muy preocupante porque los municipios son esenciales para la administración eficiente de los presupuestos de las comunidades que representan. Y que hoy están encaminados en la gestión pública.

El municipio de Santiago - Cusco enfrenta los mismos problemas que otras municipalidades en cuanto a una alta burocracia y una cultura organizacional que promueve comportamientos negativos. Los empleados que experimentan estos problemas pueden no sentirse cómodos en el trabajo porque carecen de interacciones interpersonales positivas con sus superiores y sienten que sus posibilidades de ascenso profesional son escasas. Es fundamental recordar que una mala gestión de los recursos y un personal insatisfecho repercutirán negativamente en el rendimiento y, en última instancia, en la población local, lo que frenará el crecimiento de la zona. Otros aspectos que afectan al buen funcionamiento de las instituciones públicas nacionales son el liderazgo administrativo y entorno laboral (Ccala, 2021).

Las operaciones de administración administrativa se refieren al uso de recursos materiales y humanos actuales con relación a la institución para su dirección y gestión. Las principales responsabilidades de los municipios, según la definición de González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto para 2020, son promover el crecimiento económico de la comunidad, ofrecer a los ciudadanos acceso a los servicios esenciales y garantizar su participación política. Los controles administrativos inadecuados pueden llevar a una mala gestión de los recursos y, por lo tanto, a un logro insuficiente de los objetivos de la organización.

Según Goncalves (2000), La visión que los empleados tienen de su empresa, incluida su estructura, infraestructura y procedimientos operativos, se denomina clima organizativo y está directamente vinculada a su experiencia laboral. Un clima organizacional pernicioso afecta la eficiencia y productividad de los empleados. Por otro lado, un ambiente laboral que fomenta la cooperación, promueve la confianza y ofrece buenas instalaciones de trabajo, disminuye la percepción de los conflictos por parte del personal, tanto a nivel individual como colectivo. Cabe destacar que un entorno laboral tóxico perjudica el bienestar de los empleados y les impide desempeñar su trabajo con todo su potencial. (Camacho y Mayorga, 2017).

Según González, Ramírez, Terán y Palomino (2021), es esencial destacar que el éxito de una organización, tanto en términos de productividad como de eficiencia, depende en gran medida del comportamiento de sus integrantes, que se ven afectados por su dedicación y satisfacción con su entorno de trabajo y los objetivos de la organización.

Según lo anterior, tanto un clima organizativo positivo como una gestión administrativa eficaz son necesarios para que la municipalidad de Santiago funcione correctamente. Una mayor eficiencia laboral es posible gracias a una eficiente dirección de los recursos humanos y materiales, y los trabajadores satisfechos son más productivos y prestan mejores servicios a la sociedad. En última instancia, los ciudadanos de Santiago se benefician de estas ventajas en la gestión y el entorno laboral.

Considerando lo mencionado anteriormente, respecto a la interrogante general, lo que sugiero, es lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago – Cusco, 2023? También se formulan las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre la Planificación y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago -

Cusco, 2023? ¿Cuál es la relación de la Organización y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023? ¿Cuál es la relación entre la

Dirección y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023? Y ¿Cuál es la relación entre el control y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023?

Justificando la investigación, debo señalar que, es pertinente debido a sus recomendaciones para mejorar el rendimiento de los municipios nacionales. Conociendo el clima organizativo y la gestión administrativa del municipio de Santiago, será posible encontrar y abordar temas que también podrían aplicarse a otras municipalidades. Los resultados del estudio también proporcionarán información de base para futuras investigaciones sobre cómo se manifiestan en el sector público los fenómenos investigados.

En cuanto a los objetivos principales del estudio, se debe tener en cuenta lo siguiente: determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en el municipio de Santiago – Cusco - 2023. Mientras que en los objetivos específicos se va a: Determinar la relación entre la Planificación y el Clima Organizacional en el municipio de Santiago - Cusco, 2023. Determinar la relación entre la Organización y el Clima Organizacional en el municipio de Santiago - Cusco, 2023. Determinar la relación entre la Dirección y el Clima Organizacional en el municipio de Santiago - Cusco, 2023. Y Determinar la relación entre el control y el Clima Organizacional en el municipio de Santiago - Cusco, 2023.

En la parte final, la hipótesis general del estudio fue: Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en el municipio de Santiago - Cusco, 2023. Mientras que la hipótesis específicas son: Existe relación entre la Planificación y el Clima Organizacional en el municipio de Santiago - Cusco, 2023. Existe relación entre Organización y el Clima Organizacional en el municipio de Santiago - Cusco, 2023. Existe relación entre la Dirección y el Clima Organizacional en el municipio de Santiago - Cusco, 2023. Existe relación entre el control y el Clima Organizacional en el municipio de Santiago - Cusco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En estos hallazgos son relevantes a nivel internacional y podrían tener otras implicaciones para mejorar el desempeño en instituciones públicas. Por ejemplo, Bustamante (2021) encontró que la gestión y operación de la cultura organizacional no se encontraba suficientemente desarrollada. Se encontró que las variables tenían una fuerte relación entre sí y que la gestión aplicado a cualquier institución es importante para mejorarla.

Peñaranda (2022) elaboró un estudio donde se propuso como planteamiento general determinar cuál es el grado de injerencia que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores que trabajan en la Universidad de La Guajira, con sede en Riohacha. Para lo cual, empleó la metodología cuantitativa, explicativa, correlacional y aplicada, de no experimental y de corte transversal; usando la técnica de encuesta misma que se utilizó en una muestra compuesta por 148 empleados que representa parte de una población total de 241 empleadores. Concluyendo que en la actualidad existen carencias en correspondencia al clima organizacional que existe en la Universidad de La Guajira, ya que se observó que algunos colaboradores tienen la impresión de que la institución no reconoce el trabajo que hacen día a día.

Govea y Zuñiga (2020) propuso determinar el grado de conexión entre la satisfacción laboral y el ambiente organizacional. Para ello, hizo uso de un marco metodológico que abarcó el enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y descriptivo; aplicaron la misma técnica de cuestionario a una muestra de 40 empleados. Obteniendo como resultado que hubo un grupo de personas señalaron estar conformes con el clima organizacional mientras que un grupo mayor considera que están satisfecho con la satisfacción laboral. La tesis concluyó que las variables tenían una relación positiva, lo que permite que exista una relación adecuada que determine un vínculo adecuado entre los trabajadores y los derechos que les asisten.

Araya (2019) El objetivo de su investigación era determinar la existencia de su vínculo entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, tal como lo ven los médicos de la comuna en Chile. Por ello, la metodología utilizada es de enfoque

cuantitativa, de tipo descriptivo y de alcance transversal; usando la encuesta, que equivale a la técnica, la cual fue utilizada en una muestra compuesta por 110 funcionarios. Teniendo en consideración que la correlación entre ambas variables fue estadísticamente significativa. Concluyendo, los empleados tienen una sensación positiva del entorno laboral, lo que aumenta la satisfacción laboral de los médicos de los hospitales.

López (2021) realizó un estudio para comprender la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en las instituciones públicas de Guayaquil; este estudio tiene un nivel de correlación, un diseño no experimental transversal y un enfoque cuantitativo. La conclusión que se sigue es que existe una correlación significativa y directa entre las variables, lo que sugiere que un mejor clima organizacional se traducirá en un mejor desempeño laboral, como ocurre con todos los aspectos de la segunda variable. Por lo tanto, se demuestra cómo el clima organizacional afecta otros aspectos de cómo se comportan los empleados dentro de una organización. La efectividad de la gestión también podría estar relacionada con esto, haciendo del estado del mercado laboral una variable suplementaria no contabilizada.

Noboa et al. (2019) su investigación académica se centró en descubrir cómo la satisfacción laboral y el clima organizacional se relacionan en una organización de construcción en Ecuador. Para lograrlo, implementó un método cuantitativo, correlativo, no experimental y realizó un estudio equivalente a ese método a una muestra de 250 personas. Finalmente, se descubrió que las variables seleccionadas de la industria de la construcción tenían relaciones significativas y directas entre sí, lo que indica que esto podría mejorarse respecto a las interacciones ente empleados.

Mendoza y Moyano (2019) su estudio propuso como motivo analizar cómo el clima organizacional afecta la satisfacción laboral y la satisfacción de los médicos al controlar la edad. Para esto, utilizando un enfoque cuantitativo, transversal y no experimental; utilizó el cuestionario FOCUS-93 en 1250 empleados. Por lo tanto, se

descubrió que después de 40 años, la satisfacción laboral es el factor más importante en la satisfacción vital de los empleados.

En una investigación realizada por Márquez, Villegas, Moreira y Gaibor (2021) empleó la metodología correlacional no experimental y transversal para examinar la conexión entre el entorno organizativo y la rotación de trabajadores en una empresa eléctrica estatal de Ecuador. Se mostró una existente correlación favorable entre ambas variables, lo que indica que cuando aumenta la rotación de personal, también lo hace el clima organizacional. Este estudio es relevante porque la rotación laboral es un aspecto importante de la gestión administrativa y permite entender cómo estas variables se relacionan en el contexto de una empresa estatal en otro país.

Manobanda (2020) propuso como objetivo de conocer el clima organizacional en una entidad de salud, para saber cómo se desarrolla la gestión administrativa, utilizando un diseño descriptivo transversal no experimental y métodos cuantitativos descriptivos. Como resultado, el 34,7% de los encuestados percibió su ambiente de trabajo normal, el 17,3% dijo que era muy bueno, el 13% dijo que era bueno y el 13% dijo que era desfavorable. El involucramiento laboral fue el factor más influyente con un valor favorable del 26%, mientras que la autorrealización fue el factor más desfavorable con un valor del 34.7%.

A nivel nacional, Ramos (2020) señala que nuestras variables de estudio están fuertemente correlacionadas de forma positiva, lo que demuestra que cuando mejora la gestión, también lo hace el ambiente en el lugar de trabajo. En este trabajo se ilustra el entorno de la PNP, que difiere del de los municipios en términos de entorno, pero es comparable en el sentido de que ambos son organismos estatales, lo cual es pertinente para mi investigación, ya que muestra los vínculos entre estas características.

En la investigación de Fernández (2020) se encontró que el sentimiento de pertenencia, la supervisión y el liderazgo son factores del clima laboral que contribuyen a crear un ambiente laboral adecuado. Estas dimensiones también se relacionan con

un trabajo más eficiente y una mayor motivación por parte de los empleados y directivos de la organización.

González (2022) realizó su investigación con una metodología que abarcó un enfoque cuantitativo; así también, fue aplicada, correlacional, transversal y no experimental; utilizando la encuesta, una técnica equivalente, que se aplicó en una muestra de 70 empleados municipales. Así, el resultado obtenido evidenció que hubo un alto porcentaje respecto al nivel de clima organizacional, lo cual reflejó su aceptación y un porcentaje regular con relación a la satisfacción.

Calle (2020) realizó su estudio en base a un enfoque cualitativo, tipo correlacional y descriptivo; utilizó la técnica de revisión de la literatura. Concluyendo, si se demuestra que existen un vínculo directo entre las variables seleccionadas para el trabajo; lo cual implica además considerar la inclusión y ampliación de las variables ocupaciones como condición laboral, género u otras que coadyuven a determinar ciertas particularidades en correspondencia a la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Goetendia (2020), se realizó un estudio para establecer el vínculo entre clima organizacional y compromiso organizacional en instituciones educativas gubernamentales. Este estudio tiene un nivel correlativo y un diseño transversal no experimental. Hay una serie de casos donde la investigación indica que las instituciones no están utilizando las recompensas de manera adecuada, y en la misma línea, se observa que las instituciones no cuentan con estándares claros de desempeño y producción. Y, por último, un puntaje de 5 indica que el 50% de los encuestados reconoce que su organización no comparte sus objetivos personales y organizacionales, lo que pone en peligro su identidad. Por lo tanto, se concluye que no existe relación entre ambas variables. Esto es interesante. Esto se debe a que es probable que el compromiso organizacional y el control de gestión estén relacionados. significa que la gestión dentro de una organización tiene una influencia que no se limita a la cultura organizacional.

La variable de la *gestión administrativa* adquiere mayor protagonismo en el contexto de la evaluación teórica como primera premisa de la investigación. El cúmulo de labores que se hacen para dirigir y gestionar una organización utilizando sus recursos humanos y materiales se conoce como administración administrativa. El objetivo principal de estas iniciativas es establecer con precisión los procesos de la empresa (Robbins y Coulter, 2012).

Asimismo, Para Rojas, (2022), 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.

De igual manera González et. al. (2020 citado en Vergaray et al., 2021) se dice que la gestión administrativa tiene una dimensión sistemática, ya que organiza las acciones de manera coherente para alcanzar los objetivos al adherirse a los principios fundamentales de la gestión administrativa de planificación, organización, dirección y control. Donde se afirma que el ambiente de trabajo tiene un impacto en cómo los miembros de la comunidad se comportan en el trabajo. De manera similar, el entorno laboral se refiere a cómo los compañeros de trabajo perciben el entorno físico y social en el que se desarrollan sus actividades en curso. De manera similar, si una organización tiene malas prácticas de gestión, puede deberse a que no ha planificado sus acciones futuras, incluido el establecimiento de metas, objetivos, políticas y actividades. Además, la estructura de la operación, la estrategia, las tareas requeridas para cada empleado y los estándares de calidad no están claramente definidos, lo que restringe la capacidad de supervisar las actividades internas. falta de estructuras organizativas y operativas adecuadas a las estrategias establecidas. La falta de estándares establecidos impide una adecuada estrategia de gestión porque los empleados desconocen por completo sus actividades.

Resulta crucial recordar a los ejecutivos de la organización están a cargo de las tareas relacionadas con esta variable porque son los que asignan los recursos, eligen los cursos de acción y supervisan su ejecución. Para este estudio se tendrá en cuenta el modelo teórico de Robbins y Coulter y los elementos de la gestión administrativa al dar cuenta de lo anterior.

Debemos recordar a los ejecutivos de la organización quienes están a cargo de las tareas relacionadas con esta variable porque son los que asignan los recursos, eligen los cursos de acción y supervisan su ejecución. Para este estudio se tendrá en cuenta el modelo teórico de Robbins y Coulter y los elementos de la gestión administrativa al dar cuenta de lo anterior.

La universalidad, que se refiere al proceso de gestión que está presente en todos los tipos de organizaciones humanas, es la primera cualidad destacada por Carreto (2009).

La especificidad, que se refiere a los componentes particulares que integran un proceso de gestión y lo diferencian de otros procesos de trabajo, es otro rasgo señalado por Carreto (2009).

Es fundamental tener en cuenta que la gestión administrativa se desarrolla por etapas, y que los métodos a utilizar serán diferentes depende de la etapa de la organización. Esta característica se conoce como temporalidad, como explica Carreto (2009).

Otro aspecto crucial de la gestión administrativa es la jerarquización. Alude a la necesidad de tener en cuenta a todos los empleados de una empresa, desde los supervisores hasta los que ocupan los puestos más bajos. Esta cualidad es destacada por Carreto (2009) como esencial para el proceso de gestión.

El aspecto de la instrumentalización, según Carreto (2009), es describir los procesos de gestión como herramientas o medios para lograr los fines de la organización.

La "amplitud" es la variedad de puestos de trabajo en la organización, lo que sugiere que hay varios gerentes y supervisores que supervisan cómo cada grupo de trabajo realiza sus funciones (Carreto, 2009).

Dado que es posible utilizar información y estrategias de otras disciplinas para promover los objetivos de la organización, la interdisciplinariedad es una cualidad importante en la gestión administrativa (Carreto, 2009).

La flexibilidad es un rasgo esencial que indica que no hay una sola forma de lograr los objetivos de una organización. Por ello, es esencial que las estrategias de gestión administrativa utilizadas se adapten a las circunstancias únicas de cada organización, considerando la productividad y el número de empleados, entre otros (Carreto, 2009).

Los componentes básicos de la administración administrativa identificados por Robbins y Coulter (2012) se tienen en cuenta en el estudio los términos de planificación, control, dirección y organización.

El control, que consiste en supervisar las acciones para verificar el cumplimiento de los planes previamente definidos, es un método para alcanzar objetivos y resolver problemas en una estructura institucional (Robbins y Coulter, 2012). Es fundamental recordar que esta dimensión se asemeja a la forma en que las organizaciones controlan el clima.

Dado que la planificación implica identificar lo que la empresa pretende lograr, la planificación es un componente importante de la administración administrativa. En esta fase se deciden los pasos y los materiales necesarios para alcanzar estos objetivos en el tiempo asignado (Robbins y Coulter, 2012).

La ejecución de las operaciones y acciones de la organización orientadas a hacer realidad su visión es el énfasis de la dimensión de dirección en la administración administrativa. Esta sección se ocupa de temas operativos, que son esenciales para

orientar las actividades de una organización hacia sus objetivos (Robbins y Coulter, 2012).

El proceso de establecimiento de una organización que permite la distribución eficiente de sus recursos se conoce como estructura, incluidos sus recursos humanos, tecnológicos, financieros, materiales y de información. Sin una organización eficaz de estos recursos sería difícil ejecutar las estrategias y acciones previstas y lograr eficientemente las metas de la organización (Robbins y Coulter, 2012).

Otros autores con quienes se desarrolla esta variable dicen al respecto: Para comprender completamente esta cuestión, es fundamental comprender a fondo la gestión, que es el proceso de administrar los recursos de una entidad para lograr una meta específica. Según la literatura especializada, este proceso implica una variedad de tareas, incluida la planificación y la organización, que son necesarias para una gestión eficaz de la empresa (Robbins y Coulter, 2012).

Según Chiavenato (2010), el objetivo de la gestión es alcanzar determinados objetivos de forma eficaz. Para lograrlo, es preciso llevar a cabo una serie de tareas, como planificarlas y organizarlas, así como gestionar y controlar los recursos disponibles. Estas etapas deben llevarse a cabo correctamente porque esto permitiría a la empresa lograr su cometido.

La gestión, según Mochón (2014), consiste en supervisar y organizar las operaciones de una organización para alcanzar con éxito sus objetivos, teniendo en cuenta tanto el entorno externo como sus propias características especiales. Los objetivos institucionales se lograrán aplicando el conocimiento científico. Teniendo en cuenta tanto el capital humano como las particularidades propias de las relaciones, también se debe considerar la gestión (Chiavenato, 2010).

Para comprender cómo funciona la administración dentro de una organización, ya sea privada o pública, existe la Teoría de la Administración de Fayol. Esto indica que el término "acto de gestión" se refiere a planificar, conducir, organizar, sistematizar

y controlar. Estas actividades también incluyen principios operativos. Muchas áreas de la instalación tienen procesos de gestión integrados. Según los autores, las responsabilidades de gestión deben ser compartidas entre todos los miembros del equipo, no solo los supervisores y gerentes. Por otro lado, una de sus principales contribuciones fue el desarrollo de la teoría de los 14 principios de gestión y las 6 operaciones fundamentales, que son fundamentales para su expresión sistemática. Uno de ellos, a saber, el sexto, se denomina "gestión", el cual está integrado por cinco componentes: "previsión", "organización", "mando", "integración" y "control" (Rojas, 2022). Por eso esta teoría propone lo siguiente:

- Utilizar el apoyo de las funciones, así como su gestión en la puesta en marcha de su organización.
- Reconocer las necesidades de los individuos, las empresas y los recursos organizacionales.
- Seguimiento de la institución con respecto a sus políticas y recursos.

La otra variable muy importante es el *clima organizacional*, hace referencia a grupos de personas perciben sus condiciones de trabajo, incluido el desarrollo personal y el desarrollo laboral. Las dimensiones de este modelo incluyen la realización personal, la dedicación al trabajo, la práctica supervisora, la capacidad comunicativa, las circunstancias laborales y la administración de la gestión (Palma, 2004). A continuación, describiremos cada una de estas dimensiones.

Según el modelo teórico Palma (2004), la dimensión de autorrealización se refiere a cómo los empleados ven las oportunidades que su puesto de trabajo les brinda para crecer personal y profesionalmente, tanto dentro como fuera de la organización.

La expresión laboral describe el nivel de dedicación que tienen los empleados al desarrollo y avance de la empresa. En otras palabras, se refiere a la medida en que el empleado está comprometido con el objetivo y la visión de la institución (Palma, 2004).

En el ambiente organizacional, la dimensión de supervisión se refiere a cómo los empleados perciben la dirección, el liderazgo y la evaluación que los superiores brindan a su equipo de trabajo, así como el apoyo que los superiores brindan a su personal para que puedan cumplir con sus funciones y alcanzar las metas establecidas (Palma, 2004).

El nivel de la dimensión de la comunicación que ocurre dentro de una organización para llevar a cabo las tareas con eficacia se conoce como comunicación y transmisión de información entre los integrantes de una entidad. Esta característica tiene en cuenta variables como la claridad, la precisión y la velocidad con la que se comparten los datos entre los integrantes de una institución (Palma, 2004).

Condiciones de trabajo, hace referencia a cómo se siente un empleado respecto a los recursos físicos, tecnológicos y financieros que la empresa le proporciona para desempeñar sus funciones con eficacia y eficiencia. Esto puede incluir aspectos como el entorno físico, el calibre de las herramientas y materiales que utilizan para su trabajo, su remuneración y sus prestaciones (Palma, 2004).

Otros autores con quienes nos apoyamos en este trabajo nos ayudan a entender la existencia de personas en entornos complejos creados por individuos y colectivos, que influyen continuamente en estos espacios con sus comportamientos y toma de decisiones, da lugar a la variable de investigación del clima organizacional (García, 2009). Por lo tanto, se debe supervisar a las personas en todos los niveles de una empresa, desde los empleados más altos hasta los empleados más bajos.

Según Cardona y Zambrano (2014), el lugar de trabajo puede analizarse en términos de tres factores diferentes: los aspectos físicos y organizativos del lugar de trabajo; las imágenes mentales que tienen los integrantes de la entidad, que incluyen su comprensión de cómo funciona su lugar de trabajo; y, por último, las percepciones que resultan de combinar los dos elementos anteriores.

Cabe recalcar que la definición de cultura organizacional puede cambiar, dependiendo del autor y las corrientes teóricas con las que se aborde. En general, se cree que la cultura de una organización influye en cuan motivados estén los trabajadores.

Este concepto también destaca la importancia de cómo los empleados ven su entorno laboral y cómo esto afecta su comportamiento. Además, destaca cómo el clima organizacional se compone de características específicas que se pueden identificar y evaluar para aumentar el rendimiento y lograr que los empleados se sientan satisfechos en su lugar de trabajo.

Anzola añade que estas impresiones son particulares de cada organización, por lo que, aunque dos empresas pertenezcan al mismo sector, sus culturas organizativas pueden diferir significativamente. Esto es el resultado de factores como la cultura organizativa, el liderazgo, las políticas internas y la forma en que los individuos interactúan dentro de la institución.

Según Goncalves (2000), la forma en que los empleados interpretan las estructuras, procedimientos y políticas organizacionales y cómo estas interpretaciones influyen en cómo se comportan y sienten las personas está relacionada con la cultura organizacional. Además, la cultura de la empresa y condiciones de trabajo, el liderazgo y la comunicación interna son solo algunos de los factores que contribuyen al clima organizacional, que es dinámico y cambia con el tiempo.

Según Santana y Cabrera (2007), es fundamental recordar que toda organización fomenta el compromiso y la colaboración de los empleados para alcanzar sus objetivos, y que al hacerlo se crea una atmósfera que afecta al clima organizativo.

Es importante tener en cuenta los distintos entornos organizativos, como sugiere Brunet (1987), que se detallará más adelante, para una comprensión más completa del fenómeno del clima organizativo.

Según Brunet (1987), el entorno organizativo participativo consultivo es el primer tipo de entorno organizativo. En este entorno, los altos directivos toman las decisiones en la empresa, pero el personal trabajador es consultado sistemáticamente, lo que permite satisfacer mejor sus necesidades. Además, las áreas de nivel inferior reciben ocasionalmente autoridad para decidir sobre sus propias áreas de responsabilidad, aunque la estructura organizativa sigue siendo fundamentalmente vertical.

El entorno de grupo participativo es la segunda forma de entorno organizativo que acepta las opiniones de cada uno de los integrantes de la institución sin necesidad de una posición jerárquica. Esto demuestra confianza en los socios de la institución y fomenta una buena comunicación en todos los niveles organizativos, lo que aumenta el compromiso, la implicación y la motivación de los colaboradores (Brunet, 1987).

La tercera forma es el tipo autoritario explotador, que puede identificarse por el hecho de que las decisiones que toma la organización sólo las lleva a cabo su dirección, ya que no confía en el juicio de quienes ocupan puestos inferiores en la jerarquía. En este tipo de organización predomina el empleo de sanciones y recompensas para los empleados (Brunet, 1987).

El clima organizacional autoritario paternalista es el cuarto tipo. Al igual que en un explotador autoritario, en este caso las decisiones las toman exclusivamente los administradores de la organización. Sin embargo, en este caso, los trabajadores son tratados con una actitud paternalista que incluye cierto desprecio y preocupación por su bienestar. En raras ocasiones, puede considerarse el punto de vista de los mandos intermedios. Aunque este estilo de trabajo puede dar la idea del clima organizativo ideal, puede ser engañoso (Brunet, 1987).

Es crucial tener en cuenta que el entorno organizativo cambia constantemente dentro de cualquier empresa. Es importante recordar que el enfoque de diagnóstico

implica detectar los componentes y ajustes que se producen constantemente dentro de la institución (Zapata, 2000).

Dado que ambos describen la planificación, organización y dirección de acciones encaminadas a lograr un objetivo o meta específicos dentro de una organización, los términos "administración" y "gestión" pueden considerarse idénticos.

Ambas expresiones se utilizan con frecuencia en relación con la administración gubernamental o la gestión comercial.

Las frases dirección y gestión, en contraposición a administración, se refieren a la acción de liderazgo de dar órdenes o tomar decisiones dentro de una organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tomando como referencia a Barriga y Piscoia, citado en Carrasco, (2008) para el estudio es preciso entender el comportamiento de las variables en una situación exacta, lo cual hará que entendamos la teórica del fenómeno y amplía el conocimiento sobre él sin imponer cambios inmediatos en el sitio de estudio.

Otro de los autores como Esteban (2018) ha señalado que la averiguación fundamental es el cimiento para encontrar el conocimiento científico, pues sus resultados servirán para iniciar otras investigaciones aplicadas a la solución de problemas reales; por lo tanto, este estudio puede aportar a futuros estudios aplicados.

Este estudio siguió una metodología de tipo básica, no experimental y correlacional al limitarse a analizar solo las interacciones de las variables de estudio (Hernández et al, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Gestión administrativa

- Definición conceptual: es la utilización de los recursos humanos y materiales disponibles y la coordinación de esfuerzos y tareas necesarias alcanzar metas (Robbins y Coulter, 2012).
- Definición operacional: Para Robbins y Coulter (2012) es un conjunto de acciones y tareas necesarias para gestionar una organización, en este caso divididas en las dimensiones de estudio la variable.
- Escala de medición: En este estudio, se utilizó una escala de medición ordinal tipo likert para evaluar la gestión administrativa, lo que significa que los valores asignados a las respuestas se ordenan en una escala de

acuerdo a su posición relativa, sin que exista una equivalencia numérica precisa entre los valores asignados.

El clima organizacional

- **Definición conceptual:** es la captar lo que percibe un trabajador sobre el entorno laboral y se compone de muchos factores, como la realización personal y profesional (Palma, 2004)
- **Definición operacional:** La cultura organizacional describe las características y cualidades de su ámbito de trabajo en el que se desarrollan los empleados dentro de la institución, incluyendo factores como su nivel de involucramiento en su trabajo, la calidad de la comunicación y el potencial de desarrollo personal, es una percepción subjetiva que tenemos.
- **Escala de medición:** La métrica utilizada fue el ordinal de Likert. Esto se debe a que las respuestas se organizan en una escala ordenada de mayor a menor frecuencia.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para el estudio se tomó en cuenta a los trabajadores del municipio de Santiago - Cusco, quienes hacen un total de 280 trabajadores.

- **Criterios de inclusión:** Todo el consejo municipal, alcalde y regidores, personal nombrado, los gerentes y sub gerentes del municipio de Santiago - Cusco.
- **Criterios de exclusión:** Es tener contrato trimestral o eventual, los obreros, y quienes no pertenezcan al área administrativa del municipio de Santiago.

3.3.2. Muestra

Estuvo conformada por 136 participantes por muestreo aleatorio con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0,05.

3.3.3. Muestreo

Se aplicó de manera aleatorio simple para seleccionar a los participantes, con un tamaño de muestra predeterminado y una selección aleatoria de sujetos de toda la población de interés (Hernández et al., 2014).

3.3.4. Unidad de análisis

Unidades de Análisis: Ciudad de Santiago - Ayuntamiento de Cusco, alcalde y concejales, Oficiales Titulares, Gerentes y Subgerentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó fue la encuesta, y se desarrollaron 2 cuestionarios los cuales fueron validados por 3 especialistas, obteniendo un valor de confiabilidad de 0,941.

3.5. Método de análisis de datos.

Para poder determinar el vínculo de las variables de estudio, se utilizó la prueba de correlación de Spearman, esto debido a que las variables no tienen una distribución normal, es decir son no paramétricas.

3.6. Aspectos éticos

El objetivo de esta investigación es promover la creación de estándares éticos para el progreso científico que sean aplicables a todas las personas e instituciones que realizan investigación a nivel mundial (Conferencias mundiales sobre la integridad de la investigación, 2010). Al respecto, la Universidad Cesar Vallejo (2022), en su código de ética en investigación, en el capítulo II. Principios

Generales, artículo 3°. - señala los principios éticos de los cuales puedo rescatar lo siguiente:

Autonomía: Garantizar que los participantes de la investigación tengan la capacidad de tomar decisiones informadas y libres sobre su participación es crucial. De esta manera, se asegura el respeto a la autonomía y dignidad de los participantes, y se evita cualquier tipo de coerción o presión indebida.

Beneficencia: Es fundamental que la investigación contribuya al avance del conocimiento y al mejorar la calidad de vida general de la sociedad, así como que procure tanto el bienestar como los beneficios de los participantes.

Justicia: En la investigación ética, la igualdad y la no exclusión son fundamentales, se deben tomar medidas para asegurarse de que todos los participantes sean tratados de manera justa y equitativo y tengan las mismas oportunidades de participar y obtener beneficios de la investigación.

No Maleficencia: Es necesario realizar una evaluación cuidadosa de los riesgos para asegurar el bienestar tanto físico como mental y la seguridad de los participantes que formaran parte de la investigación y beneficios antes de llevar a cabo la investigación. De esta manera, se puede respetar la integridad de los participantes y garantizar el cumplimiento de los estándares éticos apropiados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Gestión administrativa

Tabla 1: Nivel de la variable 1

Variable Niveles	Baremo	f_i	%
Bajo	32 - 98	36	26.47
Regular	99 - 129	66	48.53
Alto	130 - 160	34	25
Total		136	100

Nota: Cuadro de resultados realizado a los trabajadores seleccionados de la municipalidad distrital de Santiago-Cusco. Elaboración propia (2023)

De acuerdo con los resultados obtenidos que se muestran en la tabla 1, el nivel en la que se encuentra la variable gestión administrativa es regular principalmente con un 48,53%, seguido del bajo y alto con un 26,47% y 25% respectivamente.

4.1.2. Dimensiones de gestión administrativa

Tabla 2: Niveles de las dimensiones V1.

Dimensiones	Niveles	Baremo	f_i	%
Planificación	Bajo	8 - 14	31	22.79
	Regular	21 - 31	71	52.21
	Alto	32 - 40	34	25
Organización	Regular	26 - 32	72	52.9
	Alto	33 - 40	36	26.5
Dirección	Bajo	8 - 26	32	23.5
	Regular	27 - 35	77	56.7

	Alto	36 - 40	27	19.8
Control	Bajo	8 - 25	32	23.5 53
	Regular	26 - 34	72	
	Alto	35 - 40	32	23.5

Nota: Cuadro de resultados realizado a los trabajadores seleccionados de la municipalidad distrital de Santiago-Cusco. Elaboración propia (2023)

De acuerdo a la tabla anterior, se podido determinar que todas las dimensiones de la variable gestión administrativa tiene un desempeño principalmente regular, siendo en su mayoría más del 50% en cada una.

4.1.3. Clima organizacional

Tabla 3: Nivel de la variable 2.

Niveles	Baremo	f_i	%
Desfavorable	50 - 129	8	5.9
Medio	130 - 169	36	26.5
Favorable	170 - 250	92	67.6
Total		136	100

Nota: Cuadro de resultados realizado a los trabajadores seleccionados de la municipalidad distrital de Santiago-Cusco. Elaboración propia (2023)

Por medio de los resultados obtenido que se observan en la tabla 3, el nivel de desempeño en la que se encuentra la variable clima organizacional es favorable principalmente con un 67.6%, seguido del medio con un 26.5% y por último un nivel alto con un 5.9%.

4.1.4. Dimensiones de clima organizacional

Tabla 4: Niveles de la dimensión V2.

Dimensiones	Niveles	Baremo	f_i	%
-------------	---------	--------	-------	---

Autorrealización	Desfavorable	10 - 25	31	22.8
	Medio	26 - 33	28	20.6
	Favorable	34 - 50	77	56.6
Involucramiento laboral	Desfavorable	10 - 25	3	2.2
	Medio	26 - 33	23	16.9
	Favorable	34 - 50	110	80.9
Supervisión	Desfavorable	10 - 25	9	6.6
	Medio	26 - 33	22	16.2
	Favorable	34 - 50	105	77.2
Comunicación	Desfavorable	10 - 25	8	5.9
	Medio	26 - 33	30	22.1
	Favorable	34 - 50	98	72
Condiciones laborales	Desfavorable	10 - 25	7	5.1
	Medio	26 - 33	45	33.1
	Favorable	34 - 50	84	61.8

Nota: Cuadro de resultados realizado a los trabajadores seleccionados de la municipalidad distrital de Santiago-Cusco. Elaboración propia (2023)

De acuerdo con los resultados obtenidos que se muestra en la tabla 4, podemos visualizar que se trata de las dimensiones de la variable del clima organizacional donde la primera dimensión es la autorrealización y se viene desarrollando en un desempeño favorable con un 56.6%, seguido del desfavorable con un 22.8% y por último medio con un 20.6%; asimismo, se tiene a la segunda dimensión el Involucramiento laboral donde se viene realizando en un desempeño favorable con un 80.9%, en un desempeño medio con un 16.9%, y desfavorable con un 2.2%; seguidamente, se tiene a la tercera dimensión la supervisión con un desempeño favorable con 77.2%, seguido de un nivel medio y desfavorable con un 16.2% y 6.6% respectivamente; además, se tiene a la cuarta dimensión que es la comunicación y se viene desarrollando en un nivel de desempeño favorable con un 72%, seguido de un nivel medio con un 22.1% y un nivel desfavorable con un 5.9%; finalmente se tiene la quinta dimensión que se trata de las condiciones favorables donde su nivel de desempeño más alto es el favorable con 61.8% seguido del nivel medio y desfavorable con un 33.1% y 5.1% respectivamente. Por lo tanto, al igual que

las dimensiones de la variable anterior esta también muestra desempeño destacable principalmente en nivel favorable, seguidos del nivel medio y finalmente desfavorable.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 5: *Relación entre las variables*

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

Nota: Cuestionarios realizados a los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago-Cusco. Elaboración propia (2023)

Se puede observar, en la tabla 5, la correlación directa, alta y positiva de las variables en estudio. Para lo cual se aplicó Rho Spearman, con un valor de significancia de $\alpha = 0.05$; el p-valor resultante fue de 2.2e-16; donde se determina que no hay hipótesis nula (H_0), entonces queda claro la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional.

Tabla 6: *Relación de entre planificación y la variable 2*

	Planificación	Clima organizacional
Rho de Spearman	0.676	0.676

Nota: Cuestionarios realizados a los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago-Cusco. Elaboración propia (2023)

La tabla 6 demuestra que el valor de correlación que señala la tabla 5 es moderadamente alta y positiva, haciendo referencia a que es directamente proporcional, Esto se manifiesta en el valor de significancia de $\alpha = 0.05$; mientras que el p-valor resultante fue de $2.2e-16$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Tabla 7: *Relación entre organización y la variable 2*

		Organización	Clima organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1.000
		Significación bilateral	2.2e-16
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0.603
		Significación bilateral	2.2e-16

Nota: Cuadro de resultados realizado a los trabajadores seleccionados de la municipalidad distrital de Santiago-Cusco. Elaboración propia (2023)

De acuerdo a la tabla anterior, el valor de correlación señala que la relación es moderadamente alto y positivo, haciendo referencia a que la relación es directamente proporcional. Además, señalamos que el valor de significancia de $\alpha = 0.05$; el p-valor resultante fue de $2.2e16$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0), las variables en mención, al tener relación, responden al segundo objetivo específico, la cual es la relación propia entre ambas variables.

Tabla 8: *Relación dirección y la variable 2*

	Dirección Administrativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	0.766	0.766

Nota: Cuadro de resultados realizado a los trabajadores seleccionados de la municipalidad distrital de Santiago-Cusco. Elaboración propia (2023)

De acuerdo a la tabla anterior, el valor de correlación señala que la relación es alto y positivo, haciendo referencia a que la relación es directamente proporcional. Rho de Spearman, considera 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). Con ello está resuelto el tercer objetivo, con lo que queda determinado la relación entre las variables mencionadas.

Tabla 9: *Relación control y la variable 2*

	Dirección Administrativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	0.725	0.725

Nota: Cuadro de resultados realizado a los trabajadores seleccionados de la municipalidad distrital de Santiago-Cusco. Elaboración propia (2023)

De acuerdo a la tabla anterior, el valor de correlación señala que la relación es alto y positivo, haciendo referencia a que la relación es directamente proporcional. El estadístico no paramétrico Rho de Spearman, considera 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). Esta responde, también, al último objetivo específico, verificando la existencia de la relación entre dichas variables.

V. DISCUSIÓN

Los resultados se compararon con el objetivo general del estudio y se correlacionaron con el resultado del coeficiente de Spearman de 0.725, lo que demuestra una fuerte correlación positiva entre ambas variables. Esto demuestra que la forma en que una empresa maneja sus operaciones probablemente tiene un impacto significativo en el entorno laboral. La limitación de este estudio fue que solo se basó en correlaciones, lo que impidió llegar a conclusiones sobre una relación de causa y efecto. En cambio, permite investigaciones más recientes que investiguen cómo la gestión afecta la cultura organizacional.

Es importante enfatizar que probar hipótesis comunes en la investigación tiene importantes ventajas. Esto significa que los estados, distritos y gobiernos locales pueden mejorar su cultura organizacional mejorando los procesos administrativos. Sin embargo, para poder realizar estas mejoras, es necesario realizar un diagnóstico de ubicación con anterioridad.

Además, se ha logrado comprender cómo estas variables se presentan en un municipio distrital del sur de Perú. Esto ha permitido el desarrollo de nuevos proyectos de investigación que continúan enriqueciendo el cuerpo teórico del campo de la gestión y ha ampliado nuestro conocimiento teórico sobre este tipo de fenómenos.

Debemos destacar que algunos componentes del control de gestión, como la dirección y el control, están más fuertemente relacionados con el clima organizacional, mientras que otros componentes, como la organización y la planificación, están más moderadamente relacionados. Esto nos permitirá analizar este fenómeno en el siguiente párrafo.

Es importante resaltar las similitudes y diferencias entre los resultados de nuestro estudio y los de otros estudios similares. Se encontró una alta correlación positiva entre las metas generales y las metas personales, lo que confirma los hallazgos de las investigaciones realizadas por Vásquez (2021), Vicente (2020) y Baca (2018), se obtuvieron resultados consistentes para cada variable. Esto indica que

ambas variables tienen una correlación positiva significativa. Este dato es importante porque demuestra que la gestión administrativa es un factor importante para mejorar el clima organizacional y es información útil para los organismos públicos del país. Sin embargo, es necesario realizar estudios descriptivos adicionales para confirmar la existencia de una relación causal.

Además, en el estudio realizado por Ramos (2020) mostró una correlación positiva significativa entre las variables de estudio. Esto demuestra que este fenómeno no se limita a los municipios, sino que también se aplica a otras instituciones públicas. Por lo tanto, los resultados de este estudio pueden utilizarse para mejorar las prácticas administrativas de otras organizaciones estatales.

Relacionado con el primer propósito concreto, se ha demostrado un vínculo entre la planificación y el clima organizacional para apoyar la hipótesis alternativa de este estudio. Los hallazgos del estudio confirmaron una conexión moderada esto se relaciona con un estudio realizado por Vicente (2018) en la municipalidad distrital de Pasco. El estudio también descubrió una correlación moderada entre la gestión y el clima organizacional. Estos hallazgos muestran que la planificación de actividades en una organización está relacionada con un ambiente de trabajo positivo, pero no es un componente esencial para mejorar las percepciones de los empleados sobre el lugar de trabajo.

Se ha demostrado que existe una relación entre la organización y el clima organizacional en relación al segundo objetivo específico, esto confirma la hipótesis alternativa del estudio. Se encontró una correlación moderada, lo cual refleja un fenómeno similar al observado en la dimensión de la planificación, coincidiendo con los hallazgos del estudio realizado por Vicente (2020) Estos resultados indican que, aunque la distribución de recursos de una institución contribuye a la creación de un ambiente de trabajo favorable, no es un factor esencial en sí mismo.

Sin embargo, es importante destacar que existen múltiples formas de explicar el fenómeno observado en las dimensiones mencionadas. Los estudios

correlacionales no controlan las variables externas como los estudios experimentales, lo que podría afectar negativamente los resultados.

En relación al tercer objetivo específico, Al establecerse una relación entre la dirección y el clima organizacional, se ha confirmado la hipótesis alternativa del estudio. Se descubrió que había una alta correlación. El hecho de que varios estudios, incluido este, hayan encontrado correlaciones significativas entre las variables de estudio no es casualidad.

En cuanto al cuarto objetivo particular, Se ha demostrado que existe una relación entre el control y el clima organizacional; se encontró una alta correlación. En un entorno organizacional, el control y la supervisión van de la mano. El control se refiere a la supervisión de los trabajadores para asegurarse de que siguen las actividades planificadas por la organización, y la supervisión se refiere a cómo los trabajadores ven las instrucciones dadas por sus superiores.

Dado que la alta correlación favorable entre la gestión administrativa y el clima organizacional probablemente se deba al análisis de dirección y control, esta particularidad también podría repetirse en estudios similares.

Con base en investigaciones realizadas a nivel mundial, se ha encontrado que varios factores, incluida la gestión, están relacionados con la cultura organizacional. Estas variables adicionales son importantes si desea mejorar su cultura organizacional. Esto se debe a que no se limita únicamente a las características administrativas.

Los estudiosos e investigadores que han tenido objetivos iguales, como López (2021), que fue el de encontrar la relación de las variables que son objeto de nuestra investigación, han establecido la relación estrecha donde existe una correlación positiva y significativa, es decir que la gestión administrativa al estar ligada al clima organizacional, va a tener óptimos resultados en el desempeño de los trabajadores y da como resultado un beneficio directo a los usuarios. Aquí se centra lo que puedo aportar con este estudio.

El término "gestión administrativa" se refiere al conjunto de acciones dirigidas a utilizar los recursos físicos y humanos de una organización para lograr sus objetivos (Robbins y Coulter, 2012). Por otro lado, la definición de clima organizacional es la percepción colectiva que un grupo de personas tiene de su ambiente de trabajo, tomando en cuenta factores como las oportunidades de desarrollo personal, las condiciones del lugar de trabajo, la participación organizacional, la supervisión recibida y la comunicación entre el personal y los gerentes (Palma, 2004).

Es relevante destacar que las actividades relacionadas con la gestión administrativa son responsabilidad de los cargos ejecutivos de la organización, quienes se encargan de la distribución de recursos, toma de decisiones y supervisión de acciones. En cuanto a los resultados obtenidos en las tablas de distribución de frecuencias (ver tabla 2), se observa que las dimensiones de la gestión administrativa presentan frecuencias muy bajas, con porcentajes que van desde el 5.88% hasta el 8.80%. Por otro lado, al analizar las dimensiones del clima organizacional (ver tabla 4), como puede verse, sólo dos de ellos tienen valores de frecuencia muy desfavorables. En otras tres dimensiones este no es el caso. Este fenómeno sugiere que el personal entrevistado está más satisfecho con la cultura organizacional que con la gestión, que es responsabilidad de los ejecutivos. Sin duda, este fenómeno es muy importante para las organizaciones ya que tiene efectos negativos que dificultan el crecimiento de los procesos operativos y el logro de las metas. El capítulo correspondiente ofrece recomendaciones apropiadas para ayudar a las organizaciones a implementar acciones correctivas y resolver los problemas identificados.

Finalmente, en el estudio realizado por Goetendia (2020) sobre la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional, se llegó a la conclusión de que no existe una conexión entre ambos elementos. Este hallazgo es relevante, ya que indica que tener un ambiente laboral favorable en una organización no garantiza automáticamente que los empleados se sientan comprometidos con la institución. Existen diversos factores adicionales que pueden influir en esta falta de relación, como la percepción de los trabajadores sobre la relevancia de su labor en el centro de trabajo o la falta de oportunidades de desarrollo profesional, y, sin embargo, es probable que

el compromiso organizacional esté relacionado con la gestión administrativa, especialmente en la dimensión de planificación. En dicha dimensión se le da importancia a la misión y visión de la organización, lo cual desempeña un papel crucial para que los empleados se sientan identificados y comprometidos con la misma. Estos aspectos resaltan la importancia de ser parte de la organización y su impacto social, lo cual puede influir en el nivel de compromiso de los empleados.

Entonces podemos deducir que, de esta discusión, la alta relación existente entre las variables y lo obtenido en la investigación ha tenido una línea de investigación similar sin cambios significativos, pero con la necesidad de poder realizar un continuo aporte a futuras investigaciones, respecto a las variables objeto del estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo con los hallazgos obtenidos por medio del coeficiente de correlación de Rho Spearman se determinó que existe un vínculo entre las variables de estudio de 0,828 con un valor de significancia de $\alpha = 0.05$, esto hace referencia a que la variable de la gestión administrativa influye en el clima organizacional, por lo tanto, puede influir, esto quiere decir que, a mayor desarrollo de la gestión administrativa mejor resultados se esperaran en el clima organización de la institución municipal en estudio.

Segunda: Con respecto a la existencia de una conexión entre la dimensión planificación y la variable clima organización se determinó por medio del coeficiente de correlación de Rho Spearman que si existe un vínculo entre las variables de estudio de 0,676 con un valor de significancia de $\alpha = 0.05$, esto hace referencia que si la planificación dentro de la institución mejora tendrán respuestas positivas que se verán reflejadas en el clima organizacional.

Tercera: Con respecto a la existencia de una conexión entre la dimensión organización y la variable clima organización se determinó por medio del coeficiente de correlación de Rho Spearman que si existe un vínculo entre las variables de estudio de 0,603 con un valor de significancia de $\alpha = 0.05$, esto hace referencia a que la organización en la institución debe ser primordial porque de esta manera se mejora la productividad y la calidad dentro del clima organizacional.

Cuarta: Con respecto a la existencia de una conexión entre la dimensión dirección y la variable clima organización se determinó por medio del coeficiente de correlación de Rho Spearman que si existe un vínculo entre las variables de estudio de 0,766 con un valor de significancia de $\alpha = 0.05$, esto hace referencia que, a mayor dirección, mejor se desarrollaran las actividades y las funciones de los colaboradores para cumplir los objetivos de la institución en un tiempo ya determinado.

Quinta: Con respecto a la existencia de una conexión entre la dimensión control y la variable clima organización se determinó por medio del coeficiente de correlación de Rho Spearman que si existe un vínculo entre las variables de estudio de 0,725 con un valor de significancia de $\alpha = 0.05$, esto quiere decir que el control influye en la realización de los objetivos dentro del clima organización de la institución municipal porque ayuda a generar acción que pueden prevenir sobre las acciones planificadas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Para mejorar el clima laboral, se debería mejorar la política de gobierno interno de la institución municipal esto permitirá una gestión eficiente de los recursos tanto humanos como materiales.

Segunda: Se recomienda al jefe del área administrativa del mencionado municipio revise el buen funcionamiento del entorno social, prestando especial atención a las relaciones entre los empleados y sus jefes, teniendo en cuenta factores como el patriotismo y los conflictos entre individuos y entre las distintas áreas ocupacionales que contribuir a la comunicación interna. Esto mejorará el estándar del ambiente de trabajo al que están sujetos.

Tercera: Se sugiere abrir canales de comunicación interna a través de la oficina de relaciones públicas las cuales deben ser utilizadas por los trabajadores y grupos laborales del Municipio de Santiago. Es necesario implementar parámetros de medición de tiempo, recursos y eficiencia para completar las tareas asignadas.

Cuarta: También se recomienda a la oficina de administración y finanzas de la institución municipalidad en estudio el uso de una escala de incentivos en el lugar de trabajo, como incentivos financieros y recompensas de satisfacción de los empleados por alcanzar las metas. Es un factor que debe tenerse en cuenta al determinar una escala salarial adecuada con las responsabilidades asignadas junto con una trayectoria profesional, capacidad institucional y rotación positiva del personal.

Quinta: Adicionalmente el jefe del área administrativa del mencionado Municipio debería revisar el adecuado funcionamiento de las características estructurales, en particular, el grado de especialización de la mano de obra, coordinación, delegación de autoridad, formalización laboral y organización operativa, a fin de potenciar el estándar del entorno de trabajo al que están expuestos los empleados.

REFERENCIAS

Alarcón G. Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo. Lima. 2022.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94454/Alarcon_RGT-SD.pdf

Altamirano S. Compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la I.E. N°10635 La Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020.

Aslamiah, A. (2019). Teachers organizational commitment in elementary school: A study in banjarmasin Indonesia. The open psychology journal, 12, 1-6.

Atencio, E. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. Colombia 2020.

<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181>

Araya, S., Díaz, K & Rojas L (2020). Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to

Characterization Variables.

<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/428/1123>

Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación

Bautista, J & Uriarte, H. (2019). Nivel de satisfacción laboral en el personal de un Programa Nacional de Alimentación Escolar, Jaén, Cajamarca. (Tesis de Posgrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo,
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2424>

Baysal, C., Yangil, M & Sevin, S. (2020). Analysis of the relationship between organizational commitment and counter productive work behaviour on academicians. Rev. de Gestión. 15(1), 143-157.

<https://aseestant.ceon.rs/index.php/sjm/article/view/18502/15423>

Bohórquez, E., Caiché, W., Pérez, M & Benavides, A. (2020). La motivación y desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización.

Universidad y Sociedad. 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/22183620-rus-12-03-385>.

Ccala, D. (2021). Relaciones internas de los colaboradores en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, 2021. Universidad Andina del Cusco.

<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5415>

Castro, G., Puerto, C., Rodríguez, M. (2020). La influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores. Estudio de caso del INCTI. Universidad

Nacional de San Martín.

<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1266/1/TFPP%20EEYN%202020%20CGE-PC-RMF.pdf>

Choéz, M., & Vélez, L. (2021). Work motivation and its relationship with the level of organizational commitment in driving schools. Del Conocimiento, 6(4), 88-107.

<https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>

Coll, F & López, J. (2020). Compromiso organizacional. Economipedia.com. <https://economipedia.com/definiciones/compromisoorganizacional>.

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*. (60),

1-15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

Coromoto, H & Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en

el éxito organizacional. *INDTEC, C.A.* 3(7), 177-192.

http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159

Dharmanegara, I., Sitiari, N., & Adelina, M (2017). The impact of organizational commitment, motivation and job satisfaction on civil servant job performance in state plantation *Journal of Business and Management*.

<http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol1issue2/Versi2/E018224150.pdf>

Esteban, N. (2018). Tipos de investigación.

Espinoza, K & Toscano, A. (2020). Salario emocional: Una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rua*. 20(5), 72-89.

<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768/3108>

Fletcher, L., Bailey, C.& Gilman, W. (2018). Fluctuating levels of personal role engagement within the working day: A multilevel study. *Management Journal*, 28(1), 128-147. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1748-8583.12168>

Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación. Manual autoformativo interactivo. Pág, 68. Universidad Continental. <http://repositorio.continental.edu.pe>

García, L., Gonzáles, G. (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad de Sánchez Carrión (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión.

Guerrero, P (2018). Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen, en los colaboradores de un banco en Chiclayo. Universidad Católica

Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo 2019.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro

Gonzales, C. (2021). Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la Municipalidad de Chachapoyas. Universidad

César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67838/Gonzales_VC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R.& Fernández, C. (2018). Metodología de la investigación. México.

Hernández, B., Ruiz A., Ramírez V., Sandoval, S & Méndez L. (2020). Reasons and factors involved in the organizational commitment. Revisit Euromerican.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200746720180010100820

Macias, K & Vanga, G. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. Revista de Gerencia Venezolana 26

(94), 548-567.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>

McCormick, B., Downes, E., Reeves, J., Li, N & Ilies, R. (2018). Scientific contributions of within-person research in management: Making the juice worth the squeeze.

Journal of Management, 1-30.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206318788435>

Manjarrez, N., Boza, A & Mendoza, Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los Hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Rev.

Universidad y Sociedad. 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/22183620-rus-12-01-359>.

Maquera, J., Santa Cruz, E & Apaza, C. (2020). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua. Rev.

Polo del Conocimiento. 5(9), 1240-1254.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1782>

Montero, J., López, M., Benavides, F. (2020). Association between informal employment and health status and the role of the working conditions in Spain.

Health Serv. 50(2), 199-208.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0020731419898330>

Organización Internacional del Trabajo (2016). El recurso humano y la productividad.

Ginebra.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/emp_ent/ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Ortega, O. (2018). Enfoques de investigación. Métodos para el diseño urbano-

Arquitectónico

Panduro, C & Casa, E. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública de Perú.

<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/1101/2725>

Podsakoff, P., Chawla, N., Spoelma, M & Gabriel, S. (2019). What predicts withinperson variance in applied psychology constructs. An empirical examination.

Journal of Applied Psychology, 104(6), 727- 754.

<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fap0000374>

Puma, M & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y compromiso organizacional.

Rev. Ciencia y Desarrollo. 23(3), 45-53.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637>

Quintana, F. (2018). Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de

I.E. de la Red Willka. Amauta, Apurímac 2018.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28023/quintana_pf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, E. (2019). Gestión administrativa y control interno en la UGEL San Ignacio.

Universidad César Vallejo. Chiclayo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20_500.12692/52175

Revuelta, B & Hernández, R. (2019). Axel Honneth theory on social justice, recognition and experiences of the subject in contemporary societies. Cinta de

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/101/10162215005/10162215005.pdf>

Rey, M. (2019). Bioética- bioeconomía: disciplinas para supervivencia del mundo.

<https://revistas.itm.edu.co/index.php/trilogia/article/view/1217/1268>

Santiago, C & Rojas, S. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Rev. Desarrollo e Innovación*. 11(3), 437-450. <http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v11n3/2389-9417ridi-11-03-437>

Soria, M. (2019) Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de I.E. del distrito de San Juan de Lurigancho.

<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/857/1/79.%20Tesis%20%28Soria%20Pi%c3%b1a%29>.

Velásquez, S & Cacante, J. (2020). Concepto de reconocimiento y su utilidad para el campo de la enfermería. *Rev. Temperamentum*. (16), 1-6.

<https://ciberindex.com/index.php/t/article/view/e12797/e12797>

Vilchez, S. (2021). La motivación laboral y el compromiso organizacional en los estudiantes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6405/Sueli%20Fortunata%20VILCHEZ%20HURTADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wilujeng, R., Lelly, W., Handriyomo H (2018) Work culture, work motivation and organizational performance: the mediating role of organizational commitment. <https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/86101/F.%20EB%20Jurnal%20Sri%20Wahyu%20LH%20Work%20Culture%2c%20Work%20Motivation.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión administrativa y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023. AUTOR: Edgar Gamarra Masco

Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES				
¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco - 2023.	Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023.	Variable 01 - Gestión Administrativa: La gestión administrativa se define como el conjunto de actividades que se llevan a cabo para gestionar y dirigir una organización, utilizando tanto los recursos físicos como humanos disponibles. Estas actividades se enfocan en articular las acciones y tareas necesarias para alcanzar las metas y objetivos de la organización. (Robbins y Coulter, 2012).				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre la Planificación y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023?	Determinar la relación entre la Planificación y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023.	Existe relación entre la Planificación y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023.	Planificación	Visión y Misión Objetivos estratégicos Planes y proyectos	1-8	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A Veces	Bajo Regular
¿Cuál es la relación de la Organización y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023?	Determinar la relación entre la Organización y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023.	Existe relación entre Organización y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023.	Organización	Recursos humanos Desarrollo Organizado Asignación de presupuestos Proyectos de desarrollo		4=Casi siempre 5=Siempre	Alto
¿Cuál es la relación entre la Dirección y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023?	Determinar la relación entre la Dirección y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023.	Existe relación entre la Dirección y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023.	Dirección	Comunicación Motivación Liderazgo	9-16		
			Control	Monitoreo Evaluación Gasto de presupuestos	17-24		

	<p>Determinar la relación entre el control y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023.</p>				<p>25-32</p>		
<p>Variable 02 - Clima Organizacional: La percepción de los trabajadores sobre su ambiente laboral abarca diversos aspectos, tales como las perspectivas de desarrollo personal, las condiciones materiales en el lugar de trabajo, la capacidad de involucrarse en la organización, la calidad de supervisión y el grado de comunicación entre el personal y la dirección. (Palma, 2004)</p>							

¿Cuál es la relación entre el control y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023?		Existe relación entre el control y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Autorrealización	Oportunidades Definición de objetivos Logros Desempeño	1-10	1= Nunca 2= Casi Nunca	Desfavorable
			Involucramiento labora	· Éxito Tareas diarias Visión y misión Actividades	11-20	3= A Veces 4=Casi Siempre	
			Comunicación	Grupos de trabajo Canales de comunicación. Colaboración. Promoción de la comunicación	21-30	5=Siempre	Favorable
Condiciones laborales	Cooperación Toma de decisiones Remuneración Objetivos	41-50					
Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra(sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística				

<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 280 servidores públicos.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Aleatorio simple</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>136 trabajadores.</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>Estadística Inferencial: Coeficiente de correlación Rho de Spearman</p>
---	---	---	--

ANEXO 02: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p align="center">Gestión administrativa</p>	<p>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 institución (Robbins y Coulter, 2012).</p>	<p>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 mediante un cuestionario que aborda las dimensiones de planeación, organización, dirección y control.</p>	Planificación	<p>Visión y Misión Objetivos estratégicos Planes y proyectos</p>	Ordinal
			Organización	<p>Recursos humanos Desarrollo organizado Asignación de presupuestos Proyectos de desarrollo</p>	
			Dirección	<p>Comunicación Motivación Liderazgo</p>	
			Control	<p>Monitoreo Evaluación Gasto de presupuestos</p>	

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).	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 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 .	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	
			condiciones laborales	Cooperación Toma de decisiones Remuneración Objetivos	
			Supervisión	Brindar apoyo Seguimiento y control Métodos de trabajo	

ANEXO 03: Matriz de instrumentos

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº ítems	Ítems/Reactivo
Gestión administrativa	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • 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 a conocer los futuros proyectos de la organización.

	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Motivación • Liderazgo 	17 - 24	Existe un adecuado liderazgo por parte de sus superiores.
	Sus superiores responden a consultas de los trabajadores			

				Se motiva frecuentemente al personal.
				Se comunica de forma clara las actividades que se deben llevar a cabo en su jornada de trabajo.
				Se dirigen apropiadamente las actividades que se hacen en equipo.
				Se forman equipos de trabajo en función a las capacidades del personal.
				La solución de problemas es óptima.
				La solución de problemas es ágil.
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo • Evaluación • Gasto de presupuestos 	25 - 32	Se supervisa el trabajo del personal de forma objetiva.
				Se le informa a usted acerca de los indicadores que se toman en cuenta al evaluar su desempeño.
				En la evaluación de su trabajo se toma en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo.
				Frecuentemente los encargados de su área están presentes en la ejecución de actividades.

				Recibe retroalimentación en función a su evaluación de desempeño.
--	--	--	--	---

				<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	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades • Definición de objetivos • Logros • Desempeño 	1 - 10	<p>Existen oportunidades de progresar en la institución.</p>
				<p>El jefe se interesa por el éxito del empleado.</p>
				<p>Se participa en definir los objetivos.</p>
				<p>Se valora los altos niveles de desempeño.</p>
				<p>Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.</p>
				<p>Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.</p>
				<p>Los jefes promueven la capacitación que se necesita.</p>

			La empresa promueve el desarrollo del personal.
--	--	--	---

			Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.
			Se reconocen los logros en el trabajo.
Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos de trabajo • Canales de comunicación • Colaboración • Promoción de la comunicación 	<p>31 - 40</p> <p>Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.</p> <p>En mi oficina, la información fluye adecuadamente.</p> <p>En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.</p> <p>Existen suficientes canales de comunicación.</p> <p>Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía</p> <p>En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.</p> <p>La institución fomenta y promueve la comunicación interna.</p> <p>El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.</p>

			Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.
			Se conocen los avances en otras áreas de la organización.
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Toma de decisiones Remuneración • Objetivos 	41 - 50	<p>Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.</p> <p>Los objetivos de trabajo son retadores.</p> <p>Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.</p> <p>El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.</p> <p>Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.</p> <p>Existe buena administración de los recursos.</p> <p>La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.</p> <p>Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.</p> <p>Se dispone de tecnología.</p> <p>La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.</p>

Anexo 5. 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						
	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. Tablas de evaluación de Expertos

Figura 1: Primer experto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Lima, 14 de mayo del 2023

Apellido y nombres del experto: GARCIA GARCIA ANCELMO

DNI: 01146518 Teléfono: 956410578

Título/grados: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN /MAESTRO EN DIRECCIÓN Y CONSULTORIA

Cargo e institución en que labora: DOCENTE TIEMPO COMPLETO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en cada una de las celdas.

TÍTULO DE LA INVESTIGACION:

	ITEM	INACEPTABLE					ACEPTABLE					OBSERVACIONES	
		0	10	20	30	40	50	60	70	80	90		100
1	¿El instrumento de recolección de datos está formulado con lenguaje apropiado y comprensible?										X		CUMPLE ADECUADAMENTE CON LA ESTRUCTURA
2	¿El instrumento de recolección de datos guarda relación con el título de la investigación?										X		CUMPLE ADECUADAMENTE CON LA ESTRUCTURA
3	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?										X		CUMPLE ADECUADAMENTE CON LA ESTRUCTURA
4	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en un marco teórico?										X		CUMPLE ADECUADAMENTE CON LA ESTRUCTURA
5	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en antecedentes relacionados con el tema?										X		CUMPLE ADECUADAMENTE CON LA ESTRUCTURA
6	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y el procesamiento de los datos?										X		CUMPLE ADECUADAMENTE CON LA ESTRUCTURA
7	¿El instrumento de recolección de datos tiene una presentación ordenada?										X		CUMPLE ADECUADAMENTE CON LA ESTRUCTURA
8	¿El instrumento guarda relación con el avance de la ciencia, la tecnología y la sociedad?										X		CUMPLE ADECUADAMENTE CON LA ESTRUCTURA

Promedio de valoración: 90

FIRMA DEL EXPERTO

Figura 2: Segundo experto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Lima, 14 de mayo del 2023

Apellidos y Nombres del experto: Reyna Quispe, ~~Crystal~~ Massiel del Carmen

DNI: 43958936

Teléfono: 982702110

Título/grados: Licenciado en Turismo / ~~M.Sc.~~ M.Sc. Marketing y Negocios Globales

Cargo e institución en que labora: Docente UCV

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "X" en cada una de las celdas.

	ITEM	INACEPTABLE					ACEPTABLE					OBSERVACIONES	
		0	10	20	30	40	50	60	70	80	90		100
1	¿El instrumento de recolección de datos está formulado con lenguaje apropiada y comprensible?								X				
2	¿El instrumento de recolección de datos guarda relación con el título de la investigación?								X				
3	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?								X				
4	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en un marco teórico?								X				
5	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en antecedentes relacionados con el tema?								X				
6	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y el procesamiento de los datos?								X				
7	¿El instrumento de recolección de datos tiene una presentación ordenada?								X				
8	¿El instrumento guarda relación con el avance de la ciencia, la tecnología y la sociedad?								X				

Promedio de valoración: 80%

FIRMA DEL EXPERTO



Figura 3: Tercer experto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Lima, 14 de mayo del 2023

Apellidos y Nombres del experto: Vásquez Ordinola, Sharon ~~Madejune~~

DNI: 10626008 Teléfono: 985340894

Título/grados: Licenciado en Turismo y Hotelería/ Magister en Marketing

Cargo e institución en que labora: Docente

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "X" en cada una de las celdas.

ITEM	INACEPTABLE					ACEPTABLE					OBSERVACIONES	
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90		100
1										X		
2										X		
3										X		
4										X		
5										X		
6										X		
7										X		
8										X		

Promedio de valoración: 90%

FIRMA DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20154432516
MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTIAGO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Sergio Sulca Condori	DNI: 23967281

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTION ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO- CUSCO - 2023.	
Nombre del Programa Académico:	
GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Edgar Gamarra Masco.	43910469

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Cusco 23 de mayo del 2023.


Firma: **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO**
Sr. Sergio Sulca Condori
Mgtr. SERGIO SULLCA CONDORI
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la Identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago - Cusco, 2023", cuyo autor es GAMARRA MASCO EDGAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR DNI: 10682519 ORCID: 0000-0003-2374-980X	Firmado electrónicamente por: KZEVALLOSD el 26- 07-2023 13:44:15

Código documento Trilce: TRI - 0593066