



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa De  
Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De  
Huachón Pasco - 2018**

---

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR**

**Br. Raúl Francisco VALENTIN ALBORNOZ**

**ASESOR:**

**Mg. Lezcano Tello Asunción Ramón**

**SECCIÓN:**

**Ciencias Empresariales para la Gestión Pública**

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

**Reforma y Modernización del Estado**

**PERÚ – 2018**

### **Dedicatoria**

Dedicado a mis hijos, Diego, Sebastián, Briana que son la razón y el motivo de mi superación, muy especial a mi amada esposa Giovanna Vidal, por su inmenso apoyo incondicional.

### **Agradecimientos**

Agradecimiento sincero a Dios por la vida, la salud especialmente por los estudios que me regala, de la misma forma mi agradecimiento sincero a la Universidad Cesar Vallejo, a los maestros quienes contribuyeron en el desarrollo del presente trabajo.

El Autor

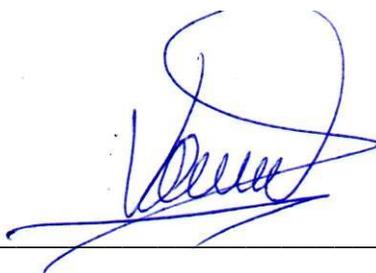
### **Declaración de Autoría**

Yo, Raúl Francisco Valentín Albornoz, con DNI N° 04045036, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, Trujillo; declaro que el trabajo de tesis titulado “**El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – Pasco 2018**”, es de mi autoría.

Declaro lo siguiente, que:

- La tesis es investigación de mi autoría.
- Se ha respetado las normas nacionales e internacionales de las citas, referencias bibliográficas de otras experiencias de investigación en las cuales me he basado.
- El presente trabajo no es copia de otros autores, por consecuencia no ha sido publicado ni presentado para la obtención de algún grado académico.
- Es preciso manifestar que los datos presentados en los resultados obtenidos son reales, no tiene falsedad, no tienen duplicidad ni han sido copiados por lo tanto son reales.

Trujillo, 20 de Julio del 2018



---

Br. Raúl Francisco Valentín Albornoz  
DNI N° 04045036

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, pongo a consideración el presente trabajo de investigación titulado: “El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón- 2018”, que tiene como propósito determinar la relación que existe entre “el Clima Organizacional y la Gestión Administrativa de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón - 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

La presente investigación está constituida en siete capítulos y el anexo:

El capítulo I contiene: la Introducción, la realidad problemática, los trabajos previos, (Internacionales, nacionales y regionales), teorías relacionados al tema, así como también el problema, los objetivos y la hipótesis.

El capítulo II: abarcamos el diseño de investigación, las variables, la muestra, técnicas e instrumentos, análisis de datos, aspectos éticos.

El capítulo III: aproxima los resultados obtenidos con la estadística

El capítulo IV: Discusión, se formula la discusión de los resultados.

El capítulo V: se anuncian las conclusiones.

El capítulo VI: se formulan las recomendaciones.

El capítulo VII: se presentan las referencias bibliográficas,

Finalmente se presentan los anexos, que servirán como evidencia al trabajo presentado para cumplir con los requisitos de aprobación que se demanda.

Esperando señores del jurado que la investigación realizada cumpla con la expectativa de la universidad Cesar Vallejo y merezca su aprobación.

## ÍNDICE

Página del jurado .....	I
Dedicatoria .....	II
Agradecimiento .....	III
Declaración de autenticidad.....	IV
Presentación .....	V
Índice.....	VI
RESUMEN .....	VII
ABSTRACT .....	VIII
1. INTRODUCCION.....	09
1.2. Trabajos previos;Error! Marcador no definido.....	10
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	28
1.5. Justificación del estudio .....	28
1.6. Hipótesis .....	29
1.7. Objetivos .....	30
2. MÉTODO.....	31
2.1. Diseño de investigación .....	34
2.2. Variables, Operacionalización.....	32
2.3. Población y muestra.....	34
2.4. Tec. e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.5. Métodos de análisis de datos.....	36
III RESULTADOS.....	38
IV DISCUSION.....	40
V CONCLUSIONES.....	44
VI RECOMENDACIONES.....	45
VII REFERENCIAS .....	46
2.6 ANEXOS .....	48

## RESUMEN

La investigación titulada: “El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018, tiene por objetivo Determinar la relación del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018.

El tipo de investigación es de tipo descriptivo correlacional de acuerdo a la definición que nos da Hernández Sampieri (2011), con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal correlacional.

Se tuvo una población conformada por 80 los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón.

Además, se tuvo una muestra representada por 50 trabajadores. El tipo de muestreo fue probabilística aleatoria simple.

La técnica empleada para la recopilación de datos fue encuesta y los instrumentos de recolección de información fueron dos cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach (0.8448 y 0.8545), con lo cual se demuestra alta confiabilidad.

Respecto a los resultados se obtuvieron que, el 36% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón manifiestan que el “El Clima Organizacional se encuentra en un nivel alto. Mientras el 42% de dichos Gestión administrativa, se ubican en un nivel alto regular en cuanto a su desempeño. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.8113$ ), lo que indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación significativa al determinar la relación del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018.

Palabras Clave: Clima Organizacional / Gestión administrativa.

## **ABSTRACT**

The research entitled: "The Organizational Climate and Administrative Management of the employees of the District Municipality of Huachón - 2018, aims to determine the relationship of the Organizational Climate with the Administrative Management of the employees of the District Municipality of Huachón - 2018.

The type of research is descriptive correlational type according to the definition given by Hernández Sampieri (2011), with a quantitative approach, non-experimental design of correlational cross-section.

There was a population made up of 80 workers from the District Municipality of Huachón.

In addition, we had a sample represented by 50 workers. The type of sampling was simple random probabilistic.

The technique used for the data collection was a survey and the information collection instruments were two questionnaires that were duly validated through expert judgments and determining their reliability through the Cronbach's Alpha statistic (0.8448 and 0.8545). High reliability is demonstrated.

Regarding the results, 36% of the workers of the District Municipality of Huachón state that "The Organizational Climate is at a high level. While 42% of said administrative management, are located at a high level in terms of performance. The results of the Spearman's Rho test, where the value of the correlation coefficient is ( $r = 0.8113$ ), which indicates a moderate positive correlation, assuming that there is a significant relationship when determining the relationship of the Organizational Climate with the Administrative Management of the workers of the District Municipality of Huachón - 2018.

Keywords:

Organizational Climate / Administrative Management.

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad problemática**

La gestión administrativa municipal es el problema de nuestra investigación, la cual como referencia a nivel internacional “Villanueva, (2012) En su investigación: “Hacia Modelos de Gestión Innovadores en la Administración Pública”, concluye que el caso de la Empresa Pública de Correos de Chile. La tendencia de incorporar Modelos de Gestión de administración de Calidad en las organizaciones públicas se ha considerado como un esfuerzo por encontrar fuentes de innovación que, inspiradas desde la empresa privada, pueda ser adaptada para permitir la creación de valor para los diferentes grupos sociales involucrados como trabajadores, clientes, proveedores y la sociedad en general.

A nivel Nacional la gestión administrativa que se desarrolla en los gobiernos locales, llamados municipios, la cual actualmente, son dirigidas por empleados que son llamados alcaldes y que son elegidos cada cierto periodo de acuerdo a las normas municipales, es así que, Rodríguez S., (2010) nos dice: El objetivo de la gestión administrativa, es identificar y ponderar los factores que contribuyen negativo y positivamente al logro de los objetivos de la municipalidad, constituyéndose base para el control técnico económico, el planeamiento y la toma de decisiones.

Actualmente la gestión administrativa a nivel local va cumpliendo con sus objetivos, pero, no como quisiéramos los vecinos, que pertenecemos al municipio de nuestra localidad Distrital De Huachón Pasco.

Los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral.

(Ley 27972, 2003). La administración municipal según art. 8 de la ley 27972, está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto.

Rojas (2012) sostiene que la municipalidad, por su condición de gobierno local, debe liderar su desarrollo económico; (“Gobierno de Ollanta”, 2011).

Por otro lado, para que una organización sea exitosa, debe procurar ser un excelente lugar para trabajar y gratificante para las personas. (Chiavenato, 2009).

Por lo expuesto anteriormente es la razón de mi trabajo de investigación que se titula: “El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Huachón Pasco – 2018 y así cumplir con los objetivos propuesto.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel Internacional**

Lamoyi (2007), en su investigación de la tesis “Clima organizacional en las escuelas secundarias técnicas y generales del estado de tabasco en México”; describe el clima organizacional a partir de percepciones de los maestros en referencia a las dimensiones de creencias compartidas, sentido de comunidad, liderazgo, las incidencias de desarrollo escolar; el diseño metodológico que se utilizó fue la encuesta.

El autor resalta la relación directa entre el clima institucional de las instituciones educativas con el desarrollo intelectual de los estudiantes del nivel secundario. De la misma forma resalta los valores, normas, pautas ideológicas, objetivos e ideas que comparten los maestros sobre ellos mismos, sus alumnos, directivos y los padres de familia.

Córcega (2007), En la presente investigación de tipo descriptivo “Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano del estado de Sucre, Bolivia”;

conclusiones: En Liceo Bolivariano del estado de Sucre – Bolivia, los trabajadores no se sienten cómodos ni seguros con el liderazgo de los

responsables de la entidad porque toda las decisiones lo determinan los directivos de la institución, los directivos toman toda determinación y decisión sin los aportes de los trabajadores quienes conocen la realizada de dicha institución, por otro lado se encuentran desmotivados por la falta de estímulos a los logros que se obtienen, esta desmotivación genera que entre los trabajadores y los directivos no exista una relación interpersonal adecuada, más las relaciones entre docente, administrativo son adecuadas

Bustamante (2007) la comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa, aborda los factores que intervienen en el proceso de comunicación interna en las organizaciones educativas.

Conclusiones: Que la investigación abre un nuevo camino para nuevos estudios que enfoquen la comunicación interna, el clima y la cultura organizacional como temas que influyen en una mejor gestión de las instituciones educativas.

(Villanueva, 2012 p.03) En su investigación: “Hacia Modelos de Gestión Innovadores en la Administración Pública”, concluye que el caso de la Empresa Pública de Correos de Chile. La tendencia de incorporar Modelos de Gestión de administración de Calidad en las organizaciones públicas se ha considerado como un esfuerzo por encontrar fuentes de innovación que, inspiradas desde la empresa privada, pueda ser adaptada para permitir la creación de valor para los diferentes grupos sociales involucrados como trabajadores, clientes, proveedores y la sociedad en general. Como señala Elizabeth Oria (2008), las empresas públicas han incorporado conceptos e instrumentos de la empresa privada tales como empleado, empresa, cliente, calidad, innovación, mercado, productividad, transformación, cambio, lo que les ha servido de marco para la incorporación de mejoras organizativas a nivel de procesos, estructuras y, muy especialmente, estrategias, a partir del enfoque del nuevo Modelo de Negocio de la Empresa Pública de Correos

Chile, empresa con una larga historia de servicio, enmarcada en un amplio proceso de transformaciones que han ido desde un correo tradicional con escasas perspectivas de crecimiento y supervivencia, hacia un cambio en su forma de gestión y que durante los últimos años se ha visto enfrentada a una creciente competencia en todas sus áreas y a un mercado postal que cambia rápidamente por la incursión de nuevas tecnologías de información.

Delgado & Di Antonio (2010), en su trabajo titulado: "La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso". (Tesis para optar al grado de Licenciada en Educación). Universidad Central de Venezuela. Se hizo un estudio a todos los colaboradores de las empresas, utilizando como instrumento una encuesta, análisis documental. Concluye lo siguiente: con respecto al desempeño y la motivación laboral se obtuvo que la mayoría del personal se encuentra en un bajo nivel de desempeño, reflejan que sus actividades no están relacionadas al cargo que poseen, al momento de tomar una decisión laboral la mitad de la población lo hace en grupo mientras que la otra mitad lo hace individualmente, al igual que un 50% no se siente identificado con el ambiente laboral, mientras que un 41,7% si lo hace. Lo anteriormente dicho hace referencia al bajo nivel de motivación, así pues, el mismo condiciona los resultados según la Teoría de Herzberg.

Becerra (2006), en su investigación ¿Cómo podemos intervenir para fortalecer el clima educativo en tiempos de innovación?, esta investigación fue realizado en la Universidad de Sevilla, España, de diseño cualitativo-cuantitativo, en esta investigación participaron 404 alumnos de 15 instituciones educativas.

Conclusiones: para los docentes el factor importante es las relaciones interpersonales de alumnado y los profesionales docentes, donde implica lazos de amistad que facilita el clima institucional, lo negativo la intuición de malas informaciones que deteriora el lazo interpersonal de los docentes, por otro lado la importancia de atender las

necesidades educativas de alumnos especiales y la idiosincrasia de los estudiantes, necesidades que se reflejan en las actividades laborales.

### **A nivel nacional**

Domínguez (2015) en su tesis de maestría titulada: “Gestión administrativa Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad de Comas, 2015”, sustentada en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo general fue: Determina la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2015, la investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño fue no experimental transversal, con una muestra de 80 trabajadores del mismo, con muestreo no probabilístico, concluyendo lo siguiente: a) Del contraste de la hipótesis general, se concluye que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,004$ ) es menor que 0,05 siendo el valor del coeficiente de correlación  $r = 0,484$ , es decir, existe una correlación significativa en un nivel moderado entre ambas variables, por lo que la gestión administrativa municipal se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Comas, 2015 y b) Del contraste de la hipótesis específica, se concluye que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,001$ ) es menor que 0,05 siendo el valor del coeficiente de correlación  $r = 0,602$ , es decir, existe una correlación significativa en un nivel moderado entre ambas variables, por lo que el desempeño laboral los trabajadores se relaciona directa y significativamente con la administración de recursos humanos en la Municipalidad distrital de Comas, 2015.

(Ramos, H., (2012) Propuesta de un modelo de gestión para mejorar la dirección municipal de la Provincia de Otuzco. Es un estudio de los órganos de gobierno y dirección del consejo municipal de Otuzco, consistente en un análisis histórico y sociológico de sus funciones de gobierno, ejecutivo y

técnico, en la perspectiva de mejorar la gestión municipal a través de la ejecución de obras de infraestructura y prestación de servicios públicos. Este empeño se complementó con un diagnóstico participativo municipal y encuestas a funcionarios del periodo 2007-2010. Los resultados obtenidos dan cuenta de desviaciones, diferencias y limitaciones en el cumplimiento de competencias, manejo de recursos y la prestación de servicios públicos, mostró asimismo la urgencia de transformar la administración pública para incrementar beneficios significativos y liderar el desarrollo local. Tras un análisis comparativo, se propone el “Modelo de Gestión EFQM” para alcanzar una buena gestión de procesos, personal, recursos, liderazgo del Gobierno y Órganos de Dirección, incidiendo en la calidad de vida de la ciudadanía; reduciendo carencias, pobreza extrema, mejorando competencias y desarrollo sostenido.

Sánchez (2005), Tesis comparativo, descriptivo, titulado Influencia de la gestión universitaria pública en el clima organizacional; cuya finalidad era investigar la correlación existente entre la gestión universitaria, clima y el comportamiento organizacional. Investigación cualitativa del investigador, teoría y metodológica. En la investigación se tomó en cuenta a 286 personas entre docentes y trabajadores administrativos de un total de 1794. Conclusiones: Se evidencia la correlación entre la gestión universitaria, el clima Institucional y el comportamiento organizacional siendo los niveles aceptables, en cuanto a la gestión eficaz no son muy convincentes, pero encontramos fortalecido la motivación que es muy favorable para el clima institucional.

Berrocal (2007), tipo de investigación descriptivo correlacional, titulado El clima institucional y la calidad del servicio educativo ofertado por las instituciones educativas del nivel secundario de la urbanización Dulanto perteneciente a la región Callao. La muestra se obtuvo de 272 personas, técnicas de evaluación el cuestionario con preguntas cerradas; primero

correspondientes al clima institucional - variable independiente segundo corresponde al servicio educativo - variable dependiente.

Conclusiones: En la presente investigación se concluye que, según la percepción de los trabajadores de la institución, la identidad institucional y el servicio educativo; así como las relaciones interpersonales y la dinámica institucional se encuentran con nivel predominantemente medio.

La sensación de los estudiantes en el nivel educativo es positiva, obteniendo lo cual el agradecimiento de los profesores, administrativos y el directorio de la institución.

Silva (2009), Investigación tipo descriptivo titulado Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la facultad de medicina de la universidad nacional de la Amazonía peruana, La muestra se obtuvo de 30 profesores y 20 administrativos elegidos aleatoriamente, el instrumento a utilizar fue las encuestas.

Conclusiones: Se concluye que la satisfacción laboral, así como también el clima organizacional son factores determinantes en el desempeño laboral, conservando los éxitos institucionales así también se abordó la salud mental de los trabajadores tanto administrativo como educadores.

Munive, (2010), En la investigación titulado "Clima Organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva docente", considera las apreciaciones sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral desde los factores de comunicación, relaciones interpersonales, compromiso y satisfacción laboral, lo que pretende el autor en su investigación es considerar las apreciaciones del colectivo laboral sobre los elementos que incurren positiva y negativamente en el clima laboral.

Orellana, R. & Bossio, (2010), En la investigación "Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Comunicación en Huancayo."

Conclusiones: Se ha comprobado que no existe relación entre el clima organizacional y desempeño docente. Supuestamente, debió encontrarse una relación entre las variables de estudio, dada la importancia del clima en el desempeño docente, pero hay que tener en cuenta que no estamos evaluando el desempeño laboral si no el desempeño en el aula y por otro lado el desempeño docente ha sido evaluado por los alumnos a su cargo y no por los mismos docentes o autoridades. Las conclusiones precitadas nos permiten indagar, en el presente estudio, la incidencia o influencia que ocasiona el clima laboral en la producción laboral de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana.

Farfán, (2009), En el trabajo de investigación titulado “Relación del Clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares” plantea las siguientes conclusiones: Se propone demostrar la relación que existe entre el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en el personal docente de secundaria. El estudio es de carácter no experimental, el diseño utilizado fue el descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue el probabilístico, el número de participantes estuvo compuesto de 367 profesores de ambos sexos, de diferente grado de nivel secundario de menores de los centros educativos estatales y particulares de Lima Metropolitana. Los instrumentos que se emplearon para la medición de las variables fueron la escala de Clima Social de R.H Moos y el Inventario Burnout de Maslach. En los resultados obtenidos se observaron niveles medios de Burnout, en los colegios estatales y particulares. El análisis de correlación del clima laboral y el síndrome de Burnout concluyó principalmente que la autonomía tiene una correlación positiva pero baja con el indicador agotamiento emocional y con la dimensión despersonalización. La variable autonomía tuvo una correlación negativa baja con la realización personal. Las conclusiones precedentes tienen incidencia en nuestra investigación, por ser el Síndrome

de Burnout un estado emocional deviniente de la presión laboral y de un clima laboral no favorable.

Domínguez (2015) en su tesis de maestría titulada: “Gestión administrativa Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad de Comas, 2015”, sustentada en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo general fue: Determina la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2015, la investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño fue no experimental transversal, con una muestra de 80 trabajadores del mismo, con muestreo no probabilístico, concluyendo lo siguiente: a) Del contraste de la hipótesis general, se concluye que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,004$ ) es menor que 0,05 siendo el valor del coeficiente de correlación  $r = 0,484$ , es decir, existe una correlación significativa en un nivel moderado entre ambas variables, por lo que la gestión administrativa municipal se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Comas, 2015 y b) Del contraste de la hipótesis específica, se concluye que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,001$ ) es menor que 0,05 siendo el valor del coeficiente de correlación  $r = 0,602$ , es decir, existe una correlación significativa en un nivel moderado entre ambas variables, por lo que el desempeño laboral los trabajadores se relaciona directa y significativamente con la administración de recursos humanos en la Municipalidad distrital de Comas, 2015.

### **Antecedentes Regionales**

En la actualidad en la región Pasco no existe investigación sobre el tema lo que nos coloca en una posición expectante, en el sentido de poner la problemática en la agenda regional y por consiguiente buscar mayor efectividad en la gestión administrativa y un mejor clima institucional en las instituciones públicas y muy especial en las municipalidades de la Región,

haciendo más coordinado las acciones de planificación, organización, dirección y control.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Clima Organizacional**

(Méndez 2006) manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología, donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas se enfatiza la importancia del hombre en su trabajo y por su participación en el sistema social.

Para Méndez el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas, en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas. El análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa.

(Litwin y Stinger 2006) fueron los primeros en plantear que en el clima organizacional había que tener en cuenta nueve componentes: estructura, responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, recompensa recibida, el desafío de las metas, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, los estándares de productividad, el manejo, el conflicto y la identificación con la organización.

Lo más relevante de este enfoque sería, permitir una visión rápida y objetiva de las percepciones y sentimientos que se asocian a determinadas estructuras y condiciones de la organización.

(Zapata 2000) lo explica como partes dependientes entre sí que aportan al desarrollo y cambio organizacional. Por lo tanto, al estudiar el clima organizacional es necesario identificar, por un lado, los diferentes elementos que constituyen el concepto de clima y por el otro, los diversos

métodos de diagnóstico utilizados actualmente en las organizaciones y su desarrollo. Los elementos y los métodos, permiten hacer un análisis que demuestra la actitud hacia la organización por parte de los trabajadores al tiempo que contribuyen al desarrollo de cambios efectivos en las mismas.

(Chiavenato 2001), existen diversas teorías de las organizaciones; entre las cuales podemos mencionar:

### **Definición de organización.**

Las relaciones laborales se dan dentro de una organización, entendiendo que el elemento clave de una organización está compuesto por personas y por sus relaciones interpersonales.

Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayuden a lograr las metas (Daft, 2007).

Otra definición similar a la anterior la da Robbins (2004) cuando afirma que organización “es un conjunto de personas que se agrupan para trabajar en forma relativamente continua para lograr un fin común”

Para Robbins (2004), Los individuos de una organización al formular objetivos y dividir actividades, permiten que la organización en sí se convierta en un ente autónomo y como tal, debe contar con principios que la definan e identifiquen en el mercado.

Brow y Moberg (1990) El co. Indican al medio ambiente interno tal y como lo sienten los trabajadores de esta.

Chiavenato (1999) plantea que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento.

## **Definición de comportamiento organizacional.**

La teoría del comportamiento organizacional según:

Davis y Newton (2001) se refiere al “estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones.” (p. 267). En donde quiera que exista una organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional.

Del mismo modo, Robbins (2004) define el comportamiento organizacional como “campo de estudio que investiga el impacto que tienen los individuos, los grupos y las estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización” (p. 10).

## **Factores del clima organizacional**

Según las teorías que los profesores Litwin y Stinger, establece nueve factores que, a criterio de ellos, repercuten en la generación del Clima Organizacional. Estos son (Estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad).

### **Estructura:**

Hace referencia a la estructura organizacional de cada entidad estatal o privada.

Se establecerá normas, reglas, políticas de trabajo, etc, el resultado positivo o negativo se medirá de acuerdo a la estructura organizacional visualice y controle los efectos del ambiente laboral para la convivencia de la mejor manera.

**Responsabilidad:**

La sociedad espera que cada uno de nosotros, independientemente del cargo que ocupemos o del oficio que realicemos, si estamos desarrollando la actividad que nos place hacer, nuestra labor siempre será importante, a la organización, y esa importancia la medimos con una relación directa vinculada con el grado de autonomía asignada, los desafíos buscando los mejores resultados, que obedece a las cuestiones éticos y morales.

**Recompensa:**

Una remuneración ha de ser obligatorio por el esfuerzo y dedicación por los resultados propuestos por la actividad desarrollada.

**Desafío:**

En una organización es bueno mantener un clima competitivo para lograr los objetivos propuestos. La competencia por obtener buenos resultados llevara que todo lo planificado se cumpla.

**Relaciones:**

Las relaciones interpersonales nos permiten alcanzar ciertos objetivos necesarios para nuestro desarrollo en la sociedad fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés.

**Cooperación:**

Está relacionado con una estrategia de trabajo conjunto con el apoyo oportuno, en la búsqueda de lograr objetivos en común que con lleva a un espíritu de equipo enmarcados en las metas institucional.

**Estándares:**

Son normas que establece un parámetro o patrón que indica su alcance o cumplimiento, de cómo debe desarrollarse una tarea o función determinada.

**Conflicto:**

El conflicto es inherente al ser humano siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo, de dos o más protagonistas por una confrontación de intereses.

**Identidad:**

Se entiende también como Sentido de Pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos para lograr los objetivos deseados.

**Definición de clima organizacional.**

Tagiuri y Litwin (citado por Edel y García, 2007, p.16), expresan que: “El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización”. Martín (1999), menciona que el término clima es “Un concepto metafórico derivado de la metodología, adquirió relevancia en el

ámbito social cuando las empresas empezaron a dar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio para conseguir en última instancia, una mayor productividad en términos no solo cuantitativos, sino sobre todo la calidad de los aspectos” (p.10).

De acuerdo con Méndez 2006, “el clima organizacional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional” (p. 39).

Denison (citado por Edel y García, 2007, p.18) argumenta que “el clima organizacional, se puede entender como una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación”.

Medir la percepción del clima significa determinar el grado en que un determinado atributo organizacional es percibido y no el grado en que ese atributo percibido satisface o agrada. Son elementos diferentes que hay que mantener en la medida de lo posible separados.

Dentro de las medidas de clima organizacional de acuerdo a Brunet (2004) “se puede identificar tres posturas: medida múltiple de los atributos organizacionales, medida perceptiva de los atributos individuales y medida perceptiva de los atributos organizacionales”.

### **Teoría del Clima Organizacional de Likert**

La teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

## **BASES TEORICAS:**

### **GESTION.**

Gestión: Acción de administrar, Gestión, Dirección, Actividad profesional destinada a establecer los objetivos y medios de su trabajo.

Según Rodríguez S., (2010), Se ha traducido a la lengua española, indistintamente, como Administración, Gerencia, Dirección, Gestión, Dirección Integrada, Gestión Integrada. De ellos se han utilizado mayormente en nuestro medio Administración, Gerencia, Dirección y Gestión. Estos conceptos han devenido, a la larga, en sinónimos; pese a los grandes esfuerzos que se ha hecho por diferenciarlos, quizás porque en todos están presentes las funciones básicas de la dirección.

Según trabajo de grado realizado por Campos E., Loza Ch., (2011), señalan: (p.14) Que el Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado, señala que, “la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera”. En otra concepción, gestión es definida como “el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa”. Igualmente, en el trabajo de grado realizado por Campos E., Loza Ch., (2011), señalan: (p. 20)

### **Las funciones básicas de la gestión.**

Según Chiavenato, Fayol divide las empresas en seis grupos de funciones generales: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas (Chiavenato, 1989, p. 79). Chiavenato alega el argumento de Fayol que las funciones administrativas contienen los elementos de la administración, constituyentes del proceso administrativo y difieren de las otras cinco anteriores (Chiavenato, 1989). Chiavenato las denomina funciones universales de la administración. Ellas serían: Planeación, Organización, Dirección, Coordinación y Control.

Escudero R., (2011), en su tesis de grado de Maestría define: (p.40) La gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. En otra concepción gestión es definida como el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa.

### **Gestión Administrativa**

Según Rodríguez S., (2010), Se ha traducido a la lengua española, indistintamente, como Administración, Gerencia, Dirección, Gestión, Dirección Integrada, Gestión Integrada. De ellos se han utilizado mayormente en nuestro medio Administración, Gerencia, Dirección y Gestión.

El objetivo de la gestión es identificar y ponderar los factores que contribuyen negativo y positivamente al logro de los objetivos de la municipalidad, constituyéndose base para el control técnico económico, el planeamiento y la toma de decisiones. La información que genera este análisis es la base más sólida para la confección de planes de corto y de largo plazo, que respondan a los objetivos del desarrollo municipal. Así mismo, es la herramienta idónea para evaluar económicamente el impacto de diferentes tecnologías, a nivel de una actividad municipal.

### **Administración Municipal**

Según Soria del C. (2011), Diccionario Peruano Municipal del Instituto de Investigación y Capacitación Municipal-INICAM, define el municipio: (p.2013) Es el territorio que comprende no solo el espacio geográfico en el que se asienta la jurisdicción municipal, sino también las personas que viven en el mismo, los actores sociales y económicos, sus instituciones, cultura y potencialidades.

En la actualidad los municipios son divisiones territoriales de orden administrativo que pueden comprender una o varias localidades y que principalmente se encuentran basados en relaciones de vecindad, con la adecuada división de poderes órgano ejecutivo (Alcalde) y órgano de gobierno (Concejo municipal), ejerce funciones normativas y fiscalizadoras. Por lo tanto, son órganos de gobierno local las municipalidades provinciales y distritales.

La estructura orgánica de las municipalidades está compuesta por:

- Concejo municipal y
- Alcaldía.

### **Concejo Municipal**

Según el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) en capítulo II, sección I señala:

Artículo 15°. - El Concejo Municipal del distrito de Huachón está integrado por el alcalde y cinco (05) Regidores elegidos conforme a Ley.

Artículo 16°. - El Concejo es el máximo órgano de gobierno de la Municipalidad Distrital de Huachón, ejerce jurisdicción sobre el distrito en los asuntos de su competencia, ejerce funciones normativas y fiscalizadoras de acuerdo al Artículo 9° de la Ley Orgánica de Municipalidades N ° 27972.

### **Alcaldía**

Según el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) en capítulo II, sección I señala:

Artículo 17°. - La Alcaldía es el órgano ejecutivo de la Municipalidad. El alcalde es el representante de la Comunidad Distrital, el personero legal de la Municipalidad y su máxima autoridad administrativa; le compete

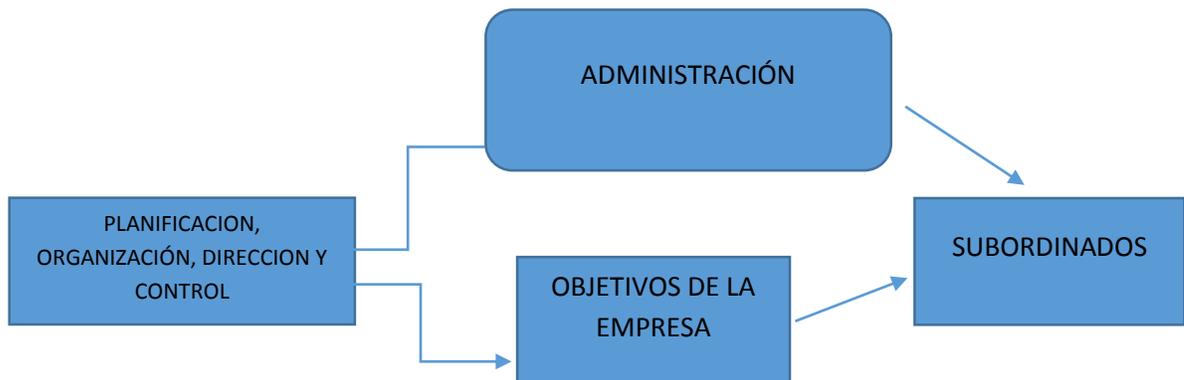
ejercer las funciones ejecutivas del gobierno municipal, de acuerdo al Artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972.

La administración municipal según art. 8 de la ley 27972, está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto.

El desempeño de función (administrativa) constituye el llamado ciclo administrativo:

- Planificación.
- Organización.
- Dirección.
- Control.

Chiavenato en su libro “Fundamentos de administración”, organiza el proceso administrativo en forma siguiente:



#### **1.4. Formulación del problema**

¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **Justificación teórica**

Cuando hablamos de clima organizacional se refiere al proceso mediante el cual se busca armonizar y superar los índices de la falta de confianza entre funcionarios y/o trabajadores del sector público de nuestra localidad los objetivos de la organización, produciendo grandes cambios y alto rendimiento en las labores que emprenda y buscar la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas con relación al trabajo. Ambas son importantes dentro de las funciones que cumplen los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón, para mostrar eficiencia y eficacia en atención oportuna y de calidad de los usuarios.

##### **Justificación práctica**

La presente investigación permitirá mejorar el buen trato a los usuarios demostrando liderazgo en la práctica y la satisfacción laboral de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón y por ende de la práctica misma mediante la atención al usuario día a día, donde mostrarán su preocupación por los usuarios y meditar de la forma cómo se viene atendiendo al usuario y a la vez disfrutar de lo que hace (atendiendo al usuario) y sentirse satisfecho por lo su desempeño laboral que viene cumpliendo.

##### **Justificación metodológica**

La presente investigación nos permitirá validar el instrumento para recoger información aplicando a los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón, dándoles a conocer el resultado de la investigación

referido al clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón que disfruten de su trabajo y cumplan su función con eficiencia y eficacia.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe una relación significativa entre Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón 2018

### **Hipótesis específicas**

**H<sub>1</sub>**= Existe una relación significativa entre el Liderazgo del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018

**H<sub>2</sub>**= Existe una relación significativa entre su reciprocidad del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018

**H<sub>3</sub>**= Existe una relación significativa entre su participación del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018

**H<sub>4</sub>**= Existe una relación significativa entre su motivación del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018

### **Objetivos específicos**

**O<sub>1</sub>**= Determinar la relación del Liderazgo del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018

**O<sub>2</sub>**= Determinar la relación reciprocidad del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018

**O<sub>3</sub>**= Determinar la relación de su participación del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018

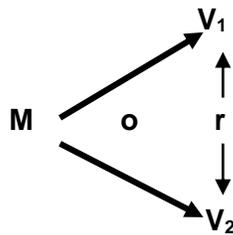
**O<sub>4</sub>**= Determinar la relación de su motivación del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño que se usará en el presente trabajo de investigación corresponde al diseño descriptivo correlacional: lo cual orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos.

El tipo descriptivo correlacional tiene como objetivo medir el grado de relación que exista entre dos o más variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. Hernández Sampieri (2011).



Donde:

- M → Muestra
- O → Observación
- V<sub>1</sub> → Clima Organizacional
- V<sub>2</sub> → Gestión Administrativa
- r → Correlacional entre 01 y 02
- o → Observación de variable.

### 2.2. Variable, operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Gestión Administrativa

**CUADRO 01. Operacionalización de variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacionalización</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Clima organizacional	El clima organizacional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los empleados y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento. Los factores del clima sugieren mucho sobre la manera como se desarrolla el proceso de dirección en la empresa pues es una variable que afecta sus resultados; así la productividad, la calidad, la creatividad y la satisfacción de la gente tiene que ver con el clima. (Dieter f, 2007)	En el trabajo de investigación se llevará a cabo utilizando los instrumentos en base a las encuestas, los cuales serán aplicados a los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huachon.	Liderazgo	Comunicación	<b>Ordinal</b>  1)Alto 2)Medio 3)Bajo
			Reciprocidad	Confianza	
				Empatía	
			Participación	Características del puesto	
Motivación	Seguridad				
	Aportación				
	Creatividad				
	Afectividad				
Gestión Administrativa	El esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección, con el propósito de mejorar los procesos de resolución de problemas de renovación organizacional, particularmente por medio de un diagnóstico eficaz y colaborativo y de la administración de la cultura administrativa, con énfasis especial en los equipos formales de trabajo, en los equipos temporales y en la cultura intergrupala. (Chavenato, 2007)	Para desarrollar esta actividad de Gestión Administrativa, es necesario contar con los aportes reales y verídicos obtenidos por los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huachón.	Planificación	Responsabilidad	<b>Ordinal</b>  1)Alto 2)Medio 3)Bajo
			Estrategia	Puntualidad	
				Eficiencia	
			Dirección	Eficacia	
				Bienestar	
			Control	Seguridad	
Reconocimiento					
	Sostenibilidad				

### 2.3. Población y muestra

Según Hernández Sampieri (2011), "Población son todos los casos que coinciden con una serie de especificaciones".

Es todo el fenómeno que se estudia.

Las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

**Población:** la población a estudiar son los trabajadores de la municipalidad distrital de Huachon, siendo un total de 80 trabajadores, por diversas modalidades de contratos.

La muestra según Hernández Sampieri et al (2014, p. 175) lo define de la siguiente manera:

La muestra es un subgrupo de la población

La muestra elegida en forma aleatoria simple.

**Muestra:** La muestra se obtuvo de la siguiente manera:

Observando que mi población es de 80 decido que la muestra sea la misma de 50 trabajadores de la MDH. Y por lo tanto la formula no se aplicó.

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

Para el presente trabajo de investigación de la tesis el clima organizacional y la gestión administrativa, se tomó la encuesta como técnica de recojo de información y el cuestionario como instrumento de recojo de información para la consolidación de las variables, en búsqueda de los resultados se evaluó el clima organizacional de acuerdo a sus dimensiones: liderazgo, reciprocidad, participación, motivación, de

la misma forma se realizó el estudio de gestión administrativa siendo sus dimensiones: planificación, estrategia, dirección y control.

### **Validación**

Hernández, Fernández y Baptista (2010) los presentes autores coinciden en afirmar que, entre mayor evidencia de validez de contenido, validez de criterio, validez de constructo tenga un instrumento de medición; se acerca más a representar la variable o variables que se elija para su medición.

Hernández et al (2010) manifestó que: “La validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

### **Validez a juicio de expertos:**

Según Hernández et al (2010) manifestó: “Es el grado en que una encuesta en verdad mide la variable que debe medir” (p.201). Para realizar el estudio, la validez de los instrumentos inicia mediante la técnica de “juicio de expertos”. Que hizo referencia a que tres o más expertos manifestaron su conformidad, que “Hay Suficiencia” luego de haber realizado un análisis de los instrumentos, esto a partir de la claridad, relevancia y pertinencia, criterios que se debe considerar

**Tabla 2 Validez de cuestionarios**

<b>Expertos</b>	<b>Suficiencia del instrumento</b>	<b>Aplicabilidad del instrumento</b>
Experto 1	Pablo Iglesia Lescano	Aplicable
Experto 2	Cesar Pita Paredes	Aplicable
Experto 3	Asunción Lezcano Tello	Aplicable

## **Determinación de la fiabilidad del instrumento**

Hernández, et al (2010), define que “grado en que un instrumento produce resultados coherentes y consistentes” (p. 200).

Se obtiene la fiabilidad de los instrumentos, aplicándose alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 10 trabajadores. Para después ser analizado la información, con el empleo del Programa Estadístico SPSS versión 20.0.

**Tabla 3 Resultado de la fiabilidad del clima organizacional y la Gestión Administrativa**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de ítems</b>	
Clima organizacional	0.8448	28
Gestión administrativa	0.8545	20

De acuerdo con la tabla 3, tenemos las variables gestión administrativa y gestión de proyectos, las que muestran un resultado de la prueba de coeficientes de Cronbach igual a (0.8448) y (0.8545) correspondientemente. Por lo que se concluye que los instrumentos que miden las variables son de alta confiabilidad.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Es el tipo de descriptivo correlacional y esto se ajusta a la definición brindada por Hernández Sampieri (2011). El tipo descriptivo correlacional tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después,

cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

Si dos variables están correlacionadas y se conoce la magnitud de la asociación, se tiene base para predecir, con mayor o menor exactitud. Hernández Sampieri (2011).

Una vez recabado la información se procederá a realizar el almacenamiento de toda la información en el programa Excel siendo el método de análisis cuantitativo.

Utilizando las técnicas de: Gráficos de barras, Histogramas de frecuencias, Cuadro de distribución de frecuencias.

Después de culminado este procesamiento se realizará las descripciones, conclusiones y resultados respectivos

## **2.6. Aspectos éticos**

Como autor de la presente investigación del proyecto de tesis, respeto las autorías manifestadas en el presente proyecto de investigación de esta forma estaremos cumpliendo con las reglas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

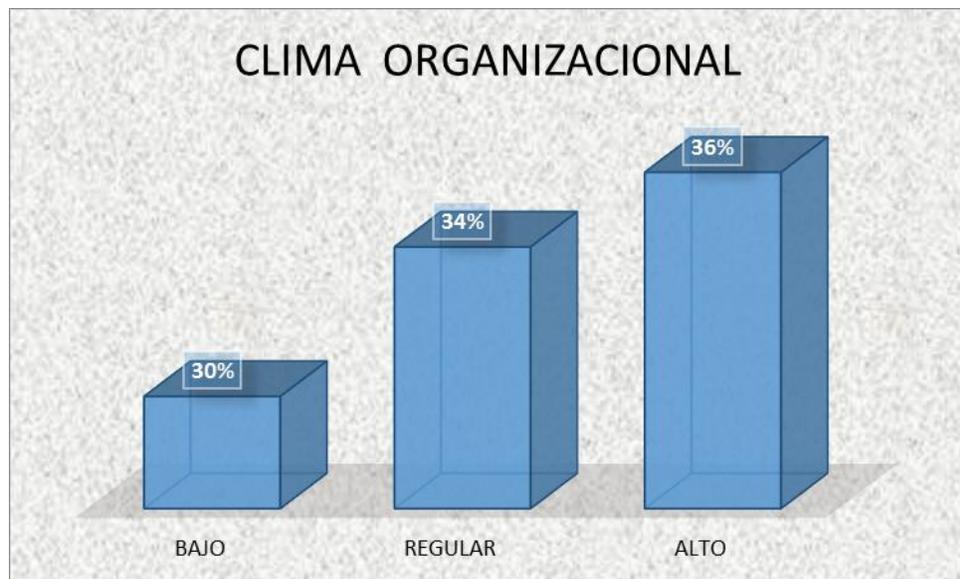
### III. RESULTADOS

3.1. El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón.

En la siguiente sección se explicitan los resultados obtenidos luego de aplicar los instrumentos de recojo de datos, los cuales fueron procesados mediante los métodos y técnicas estadísticas.

**Figura 1**

**Nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco – 2018**



**Fuente:** Datos de la Tabla 1.

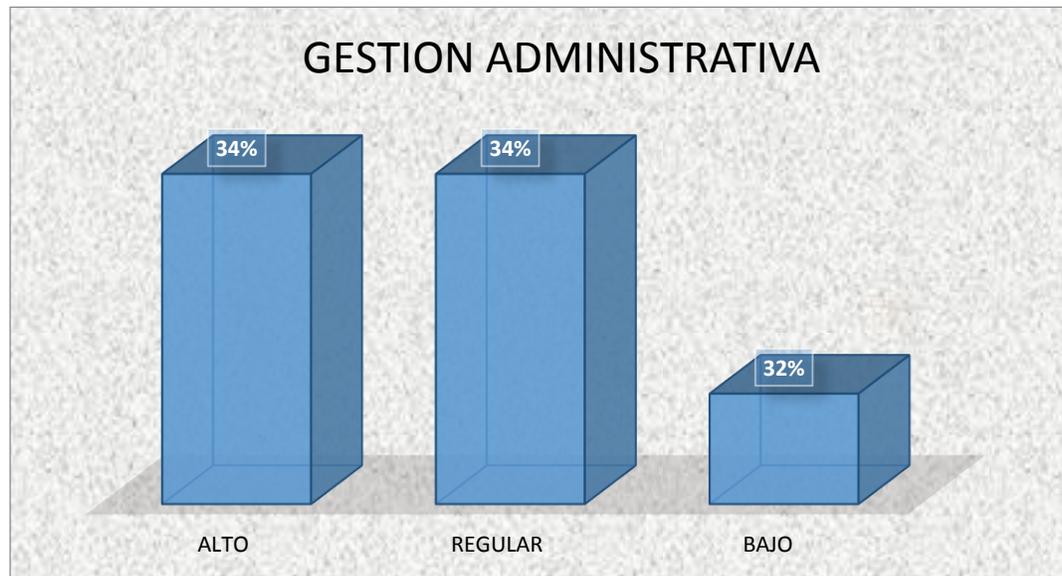
#### **Análisis e interpretación**

En la Figura 1 observamos que el 30% de los trabajadores entrevistados manifestaron percibir un nivel bajo de clima organizacional, mientras que el 34% adujo observar un nivel regular.

Se aprecia asimismo que el 36% de los trabajadores entrevistados manifestó percibir un nivel alto de clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco.

**Figura 2**

**Nivel de gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco – 2018**



**Fuente:** Datos de la Tabla 2.

**Análisis e interpretación**

En la Figura 2 observamos que el 34% de los trabajadores entrevistados evidenciaron un nivel alto de gestión administrativa, mientras que el 34% presento un nivel regular.

Se aprecia asimismo que el 32% de los trabajadores entrevistados evidenciaron un nivel bajo de gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco.

#### IV. DISCUSION

En la presente investigación, con respecto a la hipótesis general: Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón 2018. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.8113$ ) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de  $p = 0.003$  resulta menor al de  $\alpha = 0.05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). Asumiendo que existe relación significativa entre el Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón-2018. De esta manera hay una similitud con la investigación de Domínguez (2015) en su tesis de maestría titulada: “Gestión administrativa Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad de Comas, 2015”, sustentada en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo general fue: Determina la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2015, la investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño fue no experimental transversal, con una muestra de 80 trabajadores del mismo, con muestreo no probabilístico, concluyendo lo siguiente: a) Del contraste de la hipótesis general, se concluye que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,004$ ) es menor que 0,05 siendo el valor del coeficiente de correlación  $p = 0,484$ , es decir, existe una correlación significativa en un nivel moderado entre ambas variables, por lo que la gestión administrativa municipal se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Comas, 2015 y b) Del contraste de la hipótesis específica, se concluye que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,001$ ) es menor que 0,05 siendo el valor del coeficiente de correlación  $p = 0,602$ , es decir, existe una correlación significativa en un nivel 21moderado entre ambas

variables, por lo que el desempeño laboral los trabajadores se relaciona directa y significativamente con la administración de recursos humanos en la Municipalidad distrital de Comas, 2015.

Con respecto a la hipótesis 1: Existe una relación significativa entre el Liderazgo del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018., resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.862$ ) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de  $p = 0,001$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre su dimensión Liderazgo del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018. De esta manera hay una similitud con la investigación de (Ramos, H., (2012) Propuesta de un modelo de gestión para mejorar la dirección municipal de la Provincia de Otuzco. Es un estudio de los órganos de gobierno y dirección del consejo municipal de Otuzco, consistente en un análisis histórico y sociológico de sus funciones de gobierno, ejecutivos (Lideres) y técnico, en la perspectiva de mejorar la gestión municipal a través de la ejecución de obras de infraestructura y prestación de servicios públicos. Este empeño se complementó con un diagnóstico participativo municipal y encuestas a funcionarios del periodo 2007-2010. Los resultados obtenidos dan cuenta de desviaciones, diferencias y limitaciones en el cumplimiento de competencias, manejo de recursos y la prestación de servicios públicos, mostró asimismo la urgencia de transformar la administración pública para incrementar beneficios significativos y liderar el desarrollo local. Tras un análisis comparativo, se propone el “Modelo de Gestión EFQM” para alcanzar una buena gestión de procesos, personal, recursos, liderazgo del Gobierno y Órganos de Dirección, incidiendo en la calidad de vida de la

ciudadanía; reduciendo carencias, pobreza extrema, mejorando competencias y desarrollo sostenido.

Con respecto a la hipótesis 2: Existe una relación significativa entre reciprocidad del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = -0.8599$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $p = 0.002$  resulta menor al de  $\alpha = 0.05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). De esta manera hay una similitud con la investigación de Sánchez (2005), Tesis comparativo, descriptivo, titulado Influencia de la gestión universitaria pública en el clima organizacional; cuya finalidad era investigar la correlación existente entre la gestión universitaria, clima y el comportamiento organizacional. Investigación cualitativa del investigador, teoría y metodológica. En la investigación se tomó en cuenta a 286 personas entre docentes y trabajadores administrativos de un total de 1794. Donde se evidencia la correlación entre la gestión universitaria, el clima Institucional y el comportamiento organizacional siendo los niveles aceptables, en cuanto a la gestión eficaz no son muy convincentes, pero encontramos fortalecido la motivación que es muy favorable para el clima institucional.

Con respecto a la hipótesis 3: Existe una ausencia de relación significativa entre su participación del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.091$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $p =$  resulta mayor al de  $\alpha = 0.05$  y en consecuencia la relación no es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). De esta manera hay una similitud con la investigación

de Berrocal (2007), tipo de investigación descriptivo correlacional, titulado El clima institucional y la calidad del servicio educativo ofertado por las instituciones educativas del nivel secundario de la urbanización Dulanto perteneciente a la región Callao. La muestra se obtuvo de 272 personas, técnicas de evaluación el cuestionario con preguntas cerradas; primero correspondientes al clima institucional - variable independiente segundo corresponde al servicio educativo - variable dependiente. En la presente investigación se concluye que, según la percepción de los trabajadores de la institución, la identidad institucional y el servicio educativo; así como las relaciones interpersonales y la dinámica institucional se encuentran con nivel predominantemente medio.

La sensación de los estudiantes en el nivel educativo es positiva, obteniendo lo cual el agradecimiento de los profesores, administrativos y el directorio de la institución.

Con respecto a la hipótesis 4: Existe una relación significativa entre su motivación del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.5513$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $p = 0.000$  resulta menor al de  $\alpha = 0.05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). De esta manera hay una similitud con la investigación de Delgado & Di Antonio (2010), en su trabajo titulado: “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso”. (Tesis para optar al grado de Licenciada en Educación). Universidad Central de Venezuela. Se hizo un estudio a todos los colaboradores de las empresas, utilizando como instrumento una encuesta, análisis documental. Concluye lo siguiente: con respecto al desempeño y la motivación laboral se obtuvo que la mayoría del personal se encuentra en un bajo nivel de desempeño, reflejan que sus actividades no están relacionadas al cargo que

poseen, al momento de tomar una decisión laboral la mitad de la población lo hace en grupo mientras que la otra mitad lo hace individualmente, al igual que un 50% no se siente identificado con el ambiente laboral, mientras que un 41,7% si lo hace. Lo anteriormente dicho hace referencia al bajo nivel de motivación, así pues, el mismo condiciona los resultados según la Teoría de Herzberg.

## V. CONCLUSIONES

1. Con el 95% de confianza se acepta que existe relación entre clima organizacional y gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco – 2018, ( $p=0.003$ ).
2. Con el 95% de confianza se acepta que existe relación entre la dimension de liderazgo y la gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018, ( $p=0.001$ ).
3. Con el 95% de confianza se acepta que existe relación entre la dimension de reciprocidad y la gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018, ( $p=0.002$ ).
4. Con el 95% de confianza se acepta que existe relación entre la dimension de participacion y la gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018, ( $p=0.091$ ).
5. Con el 95% de confianza se acepta que existe relación entre la dimension de motivacion y la gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018, ( $p=0.000$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

En relación a las conclusiones obtenidas se proponen las siguientes recomendaciones:

1. Que, la Municipalidad Distrital de Huachón, debe actualizar el Plan Estratégico Institucional 2018-2021 acorde a la problemática de la jurisdicción de Pasco y permita viabilizar las políticas de gestión en bien de la población regional.
2. Que, la Municipalidad Distrital de Huachón debe hacer que la Toma de decisión se convierta en un instrumento importante y estratégico para optimizar el fortalecimiento de la MDH.
3. Que, la Municipalidad Distrital de Huachón debe hacer que se considere más recursos económicos y se implemente de manera integral y no limitada.
4. Que, la Municipalidad Distrital de Huachón debe implementar progresivamente la modernización administrativa como elemento clave de la competitividad y revertir la no efectividad de la actual gestión.
5. Que, la próxima administración de la Municipalidad Distrital de Huachón, debe diseñar la actualización del Plan Estratégico Institucional, a largo Plazo.

## VII. REFERENCIAS

01. Campos E., Loza CH., (2011). Incidencia de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal “Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa según trabajo de grado previo a la obtención del título de licenciado en la especialidad de bibliotecología. Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología- Ecuador.
02. Domínguez Bravo, M. C. (2015). Gestión administrativa Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad de Comas, 2015. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Lima.
03. Escudero R., (2011), Uso de la plataforma informática del personal del sector educación y su incidencia en la gestión administrativa de la educación pública de la Región Callao – 2010”. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración Estratégica, Callao-Perú.
04. Rodríguez S., (2010), Procesamiento para estudiar las necesidades informativas de los directivos en la EHTC “Hermanos Gómez” aplicación de amiga”. Universidad de Camagüey Centro de Estudios Multidisciplinarios del Turismo. Cuba.
05. Soria DEL C., (2011), Diccionario Peruano Municipal, Lima-Perú: segunda edición, 2011.
06. Pérez, M. Diccionario de Administración, Lima: ed. Univ. Nac. Mayor de San Marcos. 1982.

07. Valenzuela, C, Transparencia, Manual de Gestión Municipal. Impreso: Perú: 1,999.
08. Tom, Peters, Gestionar con imaginación, Bogotá: Editorial Planeta Colombiana S.A calle 73 no. 7-60, Bogotá, D.C., primera reimpresión Colombia: 2006.
09. Stephen P. R. Administración Teoría y Práctica, México: edición española, primera edición en inglés año
10. Peter, Drucker. Gerencia para el Futuro, Colombia: edición original en inglés: managing for the future: 1990.
11. Reglamento De Organización y Funciones De La Municipalidad Distrital De Bellavista.
12. Ordenanza Municipal NO 012-2009-CDB Ordenanza que modifica el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Cuadro de Infracciones y Sanciones de Régimen de Aplicaciones de Sanciones de la Municipalidad Distrital de Huachon.

# **ANEXOS**

## 1.- Tablas

En la siguiente sección se explicitan los resultados obtenidos luego de aplicar los instrumentos de recojo de datos, los cuales fueron procesados mediante los métodos y técnicas estadísticas.

**Tabla 1**  
**Nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018**

NIVEL	TRABAJADORES	
	N°	%
BAJO	15	30%
REGULAR	17	34%
ALTO	18	36%
TOTAL	50	100%

**Fuente:** Resultados de la aplicación del Cuestionario de clima organizacional y gestión administrativa.

### **Análisis e interpretación**

En la Tabla 1 observamos que el 30% de los trabajadores entrevistados manifestaron percibir un nivel bajo de clima organizacional, mientras que el 34% adujo observar un nivel regular.

Se aprecia asimismo que el 36% de los trabajadores entrevistados manifestó percibir un nivel alto de clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco.

**Tabla 2**  
**Nivel de gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad**  
**Distrital De Huachón Pasco - 2018**

NIVEL	TRABAJADORES	
	N°	%
ALTO	17	34%
REGULAR	17	34%
BAJO	16	32%
TOTAL	50	100%

**Fuente:** Resultados de la aplicación del Cuestionario de clima organizacional y gestión Administrativa.

### **Análisis e interpretación**

En la Tabla 2 observamos que el 34% de los trabajadores entrevistados evidenciaron un nivel alto de gestión administrativa, mientras que el 34% presento un nivel regular.

Se aprecia asimismo que el 32% de los trabajadores entrevistados evidenciaron un nivel bajo de gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco.

**Tabla 3**

**Nivel de clima organizacional y gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018**

			CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
GESTION ADMINISTRATIVA	BAJO	Recuento	6	5	1	12
	MEDIO	Recuento	2	10	5	17
	ALTO	Recuento	7	2	12	21
Total		Recuento	15	17	18	50

**Fuente:** Resultados de la aplicación del Cuestionario de clima organizacional y gestión administrativa.

**Descripción**

De acuerdo a los datos de la Tabla 3, apreciamos que la proporción de trabajadores que percibieron un nivel de clima organizacional bajo y un nivel bajo de la Gestión Administrativa fue de 6, mientras que la proporción que manifestó un nivel medio en ambos aspectos fue también de 10. Asimismo, se observa que el nivel alto de clima organizacional y el nivel alto de gestión administrativa, fue manifestada por 12 trabajadores.

Se puede establecer de los valores analizados que, a mayores niveles de Clima Organizacional, existen mayores niveles de gestión administrativa.

**Tabla 4**

**Nivel de la dimensión de liderazgo y Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018**

			LIDERAZGO			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
GESTION ADMINISTRATIVA	BAJO	Recuento	7	3	2	12
	MEDIO	Recuento	3	9	5	17
	ALTO	Recuento	4	2	15	21
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>50</b>

**Fuente:** Resultados de la aplicación del Cuestionario de Clima Organizacional y Gestión Administrativa.

### Descripción

De acuerdo a los datos de la Tabla 4, apreciamos que la proporción de trabajadores que percibieron un nivel de liderazgo bajo y un nivel bajo de la gestión administrativa fue de 7, mientras que la proporción que manifestó un nivel medio en ambos aspectos fue también de 9. Asimismo, se observa que el nivel alto de liderazgo y el nivel alto de gestión administrativa, fue manifestada por 15 trabajadores.

Se puede establecer de los valores analizados que, a mayores niveles de liderazgo, existen mayores niveles de gestión administrativa.

**Tabla 5**

### Nivel de la dimensión de reciprocidad y Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018

			RECIPROCIDAD			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
GESTION ADMINISTRATIVA	BAJO	Recuento	6	5	1	12
	MEDIO	Recuento	5	8	4	12
	ALTO	Recuento	4	2	15	22
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>50</b>

**Fuente:** Resultados de la aplicación del Cuestionario de Clima Organizacional y Gestión Administrativa.

### Descripción

De acuerdo a los datos de la Tabla 5, apreciamos que la proporción de trabajadores

que percibieron un nivel de reciprocidad bajo y un nivel bajo de la gestión administrativa fue de 6, mientras que la proporción que manifestó un nivel medio en ambos aspectos fue también de 8. Asimismo, se observa que el nivel alto de reciprocidad y el nivel alto de gestión administrativa, fue manifestada por 15 trabajadores.

Se puede establecer de los valores analizados que, a mayores niveles de reciprocidad, existen mayores niveles de gestión administrativa

**Tabla 6**

**Nivel de la dimensión de participación y Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón Pasco – 2018**

			PARTICIPACION			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	BAJO	Recuento	4	4	4	12
	MEDIO	Recuento	6	6	5	17
	ALTO	Recuento	3	3	15	21
Total		Recuento	13	13	24	50

**Fuente:** Resultados de la aplicación del Cuestionario de Clima Organizacional y Gestión Administrativa.

**Descripción**

De acuerdo a los datos de la Tabla 6, apreciamos que la proporción de trabajadores que percibieron un nivel de participación bajo y un nivel bajo de la gestión administrativa fue de 4, mientras que la proporción que manifestó un nivel medio en ambos aspectos fue de 6. Asimismo, se observa que el nivel alto de participación y el nivel alto de gestión administrativa, fue manifestada por 15 trabajadores.

Se puede establecer de los valores analizados que, a mayores niveles de participación, existen mayores niveles de gestión administrativa.

**Tabla 7**

**Nivel de la dimensión de motivación y gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018**

			MOTIVACION			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
GESTION ADMINISTRATIVA	BAJO	Recuento	8	2	2	12
	MEDIO	Recuento	2	10	5	17
	ALTO	Recuento	4	3	14	21
Total		Recuento	14	15	21	50

**Fuente:** Resultados de la aplicación del Cuestionario de Clima Organizacional y Gestión Administrativa.

**Descripción**

De acuerdo a los datos de la Tabla 7, apreciamos que la proporción de trabajadores que percibieron un nivel de motivación bajo y un nivel bajo de la gestión administrativa fue de 8, mientras que la proporción que manifestó un nivel medio en ambos aspectos fue de 10. Asimismo, se observa que el nivel alto de motivación y el nivel alto de gestión administrativa, fue manifestada por 14 trabajadores.

**Tabla 8**

**Prueba de hipótesis para el Nivel de clima organizacional y gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018**

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,325 <sup>a</sup>	4	,003
Razón de verosimilitud	18,451	4	,003
N de casos válidos	50		

**Fuente:** Resultados de la aplicación del Cuestionario de clima organizacional y gestión administrativa.

### Descripción

En la tabla 8 observamos que el p-valor asociado a la prueba de hipótesis chi cuadrado, fue de  $p=0,003$  el cual es menor que el nivel de significación, por lo que debemos rechazar la hipótesis que establece que son independientes.

En conclusión, con el 95% de confianza aceptamos que el clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco – 2018, están relacionados.

**Tabla 9**

**Prueba de hipótesis para el Nivel de la dimensión de liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018**

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	21,723 <sup>a</sup>	4	,001
Razón de verosimilitud	22,067	4	,001
N de casos válidos	50		

**Fuente:** Resultados de la aplicación del Cuestionario de clima organizacional y gestión administrativa.

### Descripción

En la tabla 9 observamos que el p-valor asociado a la prueba de hipótesis chi cuadrado, fue de  $p=0,000$  el cual es menor que el nivel de significación, por lo que debemos rechazar la hipótesis que establece que son independientes.

En conclusión, con el 95% de confianza aceptamos que la dimensión de liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018, están relacionados.

**Tabla 10**

**Prueba de hipótesis para el Nivel de la dimensión de reciprocidad y gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018**

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	17,155 <sup>a</sup>	4	,002
Razón de verosimilitud	16,979	4	,002
N de casos válidos	50		

**Fuente:** Resultados de la aplicación del Cuestionario de clima organizacional y gestión administrativa.

**Descripción.**

En la tabla 9 observamos que el p-valor asociado a la prueba de hipótesis chi cuadrado, fue de  $p=0,002$  el cual es menor que el nivel de significación, por lo que debemos rechazar la hipótesis que establece que son independientes.

En conclusión, con el 95% de confianza aceptamos que la dimensión de reciprocidad y gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco – 2018, están correlacionados.

**Tabla 11**

**Prueba de hipótesis para el Nivel de la dimensión de participación y gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	15,368 <sup>a</sup>	4	,091
Razón de verosimilitud	14,762	4	,091
N de casos válidos	50		

**Fuente:** Resultados de la aplicación del Cuestionario de clima organizacional y gestión administrativa.

### Descripción

En la tabla 11 observamos que el p-valor asociado a la prueba de hipótesis chi cuadrado, fue de  $p=0,091$  el cual es mayor que el nivel de significación, por lo que debemos rechazar la hipótesis que establece que son independientes.

En conclusión, con el 95% de confianza aceptamos que la dimensión de participación y gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco – 2018, no están correlacionados

**Tabla 12**

**Prueba de hipótesis para el Nivel de la dimensión de motivación y gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	15,368 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	14,762	4	,000
N de casos válidos	50		

**Fuente:** Resultados de la aplicación del Cuestionario de clima organizacional y gestión administrativa.

### Descripción

En la tabla 10 observamos que el p-valor asociado a la prueba de hipótesis chi cuadrado, fue de  $p=0,000$  el cual es menor que el nivel de significación, por lo que debemos rechazar la hipótesis que establece que son independientes.

En conclusión, con el 95% de confianza aceptamos que la dimensión de dimensión de motivación y gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco – 2018, están relacionados.

## 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario aplicado a la Gestión Administrativa de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital De Huachón Pasco, 2018.

**Estimado trabajador:** la información que proporciones a esta encuesta es confidencial y ayudará a obtener información que permita mejorar la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco, 2018.

Edad: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Para contestar este cuestionario debes tomar en cuenta la siguiente categoría de evaluación.

1	Alto
2	Medio
3	Bajo

N°	ENUNCIADO	1	2	3
	<b>PLANIFICACION</b>			
1.	Conoce el Reglamento Interno del Trabajador (RIT) de la MDH			
2.	Conoce sus funciones dentro de la Municipalidad			
3.	Cumple sus funciones de acuerdo al ROF			
4..	Considera que asume retos que le permite crecer profesionalmente			
5.	Se identifica con su institución			
6.	Asiste puntualmente al trabajo			
7.	Planifica las labores que atenderá durante el día			
8.	Respeto al compañero de trabajo y es solidario.			
	<b>ESTRATEGIA</b>			
9.	La Jefatura de RR.HH. de la MDH, promueve capacitaciones			
10.	Hay buen trato del Jefe de Personal hacia los trabajadores de la MDH			
11.	Se encuentra capacitado para atender óptimamente al usuario			
12.	Cree que el personal a su cargo es capaz			
13.	Considera Ud. El trabajo que realiza es eficiente			
14.	Su Institución cuenta con un libro de reclamos y/o sugerencias para el registro de quejas.			
	<b>DIRECCION</b>			
15	Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario de la MDH.			
16	Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la MDH.			
17	Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la MDH.			
18	Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario de la MDH.			

19	Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la MDH.			
20	Los funcionarios mantienen buena comunicación con los usuarios de la MDH.			
21	Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la e MDH.			
22	Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores en la MDH.			
23	Los funcionarios motivan a los trabajadores de la MDH			
24	Los funcionarios de la MDH tienen liderazgo			
25	Los funcionarios de la MDH ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente			
	<b>CONTROL</b>			
26	El personal de la MDH cumple con el control habitual de la Jefatura de Personal			
27	La MDH lleva un control riguroso del personal de la MDH			
28	La MDH tiene el registro actualizado del patrimonio de bienes.			

**Cuestionario aplicado al clima organizacional de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital De Huachón Pasco, 2018.**

**Estimado trabajador:** la información que proporciones a esta encuesta es confidencial y ayudará a obtener información que permita el fortalecimiento del clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco, 2018.

Edad: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Para contestar este cuestionario debes tomar en cuenta la siguiente categoría de evaluación.

1	Alto
2	Medio
3	Bajo

N°	ENUNCIADO	1	2	3
	<b>COMUNICACIÓN</b>			
1.	Existe comunicación fluida entre gerentes y personal de la MDH.			
2.	El trabajador dialoga personalmente con los funcionarios de la Municipalidad Distrital Huacho			
3.	El gerente se muestra con respeto frente a los demás.			
4.	Utiliza el ejecutivo los medios de comunicación para difundir los resultados de gestión			
5.	Los funcionarios se comunican con fluidez con todo el personal.			
	<b>CONFIANZA</b>			
6.	¿Considera que los directivos demuestran confianza al personal de la MDH?			
7.	Considera que los directivos prometen hacer algo en un tiempo determinado, lo cumple:			
8.	Considera que los ejecutivos ante un problema del usuario, muestra sincero interés por resolverlo:			
9.	El ejecutivo sabe solucionar problemas de los trabajadores de la MDH			
	<b>EMPATIA</b>			
10.	Cree que el gerente y el personal participan en la problemática de la población			
11.	El trabajador es amable con todos sus compañeros de trabajo y con sus superiores, casi nunca hay quejas sobre él			
12.	Los funcionarios y trabajadores dan atención individualizada a los usuarios.			
	<b>SEGURIDAD</b>			
13.	Los trabajadores de MDH tratan a los usuarios siempre con cortesía:			
14.	El usuario se siente seguro en las transacciones con la MDH.			
15.	El personal se encuentra seguro al momento de resolver un problema.			
	<b>CREATIVIDAD</b>			
16.	En la MDH se fomenta la creatividad			
17.	El personal tiene la posibilidad de ascender en merito a su desempeño creativo a través de las ideas			
18.	En la MDH les da recompensas y reconocimiento por el trabajo creativo.			
19.	En la MDH se realiza un servicio de calidad acorde a los objetivos trazados.			
20.	En la MDH muestra disponibilidad en forma conveniente para lograr algún fin.			

### 3.-Validez de los instrumentos.



#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: *Pablo Iglesias Lezama*
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: *Docente UCV*
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: *Questionario: "El clima Organizacional y la Gestión administrativa."*
- 1.4 Autor del Instrumento: *Valentin Alvarado Ruiz*

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

##### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

*muy bueno*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

*81%*

*[Signature]*

*25 de Junio del 2018*

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: *ASUNCION LERCAÑO T.*  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: *DOCENTE UCV*  
 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: *CUESTIONARIO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTION ADMINISTRATIVA.*  
 1.4 Autor del Instrumento: *VALENTIN ALBORNOZ RAYL*

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1-20 %	Regular 21- 40 %	Bueno 41-60 %	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				/	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				/	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				/	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				/	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología Educativa				/	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				/	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				/	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

MVA BUENO

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%



18 de... JUNIO del 2018

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: *Rosa Rita Saredes*  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: *Docente UCV*  
 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: *Instrumentos: El clima Organizacional y la gestión Administrativa*  
 1.4 Autor del Instrumento: *Valentin Albornoz Raúl*

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				/	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				/	/
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				/	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				/	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				/	/
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología Educativa				/	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					/
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					/

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
.....  
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%



22 de Junio... del 2018

#### 4.-Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DISEÑO
<p><b>GENERAL:</b> ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018</p>	<p><b>GENERAL:</b> Existe una relación significativa entre Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón 2018</p>	<p><b>Diseño:</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>Población:</b> 80 trabajadores.</p>
<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>PE<sub>1</sub>.</b> ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la Planificación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018?</p> <p><b>PE<sub>2</sub>.</b> ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la Estrategia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018?</p> <p><b>PE<sub>3</sub>.</b> ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la Dirección de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018?</p> <p><b>PE<sub>4</sub>.</b> ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el control de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018?</p> <p><b>PE<sub>5</sub>.</b> ¿De qué manera se relaciona la Gestión Administrativa con el <b>Liderazgo</b> en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón?</p> <p><b>PE<sub>6</sub></b> ¿De qué manera se relaciona la Gestión Administrativa con la <b>Reciprocidad</b> en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón?</p> <p><b>PE<sub>7</sub>.</b> ¿De qué manera se relaciona la Gestión Administrativa con la <b>Participación</b> en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón?</p> <p><b>PE<sub>8</sub></b> ¿De qué manera se relaciona la gestión Administrativa con la <b>Motivación</b> en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón?</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>OE<sub>1</sub>.</b>Determinar la relación del clima organizacional con <b>la Planificación</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón 2018</p> <p><b>PE<sub>2</sub>.</b>Determinar la relación del clima organizacional con <b>la Estrategia</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón 2018</p> <p><b>OE<sub>3</sub>.</b> Determinar la relación clima organizacional con <b>la Dirección</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón 2018</p> <p><b>OE<sub>4</sub>.</b>Determinar la relación clima organizacional con <b>el control</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón 2018</p> <p><b>OE<sub>5</sub>.</b> Determinar la relación con la Gestión administrativa con <b>el Liderazgo</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018.</p> <p><b>OE<sub>6</sub></b> Determinar la relación con la gestión administrativa con <b>la Reciprocidad</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018</p> <p><b>OE<sub>7</sub></b> identificar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con <b>la Participación</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018</p> <p><b>OE<sub>8</sub></b> identificar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con <b>la Motivación</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018</p>	<p><b>ESPECÍFICAS:</b></p> <p><b>HE<sub>1</sub>.</b> Existe una relación significativa entre clima organizacional y la <b>Planificación</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón 2018.</p> <p><b>HE<sub>2</sub>.</b> Existe una relación significativa entre clima organizacional y la Estrategia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón 2018.</p> <p><b>HE<sub>3</sub>.</b> Existe una relación significativa entre clima organizacional y la <b>Dirección</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón 2018.</p> <p><b>HE<sub>4</sub>.</b>Existe una relación significativa entre clima organizacional y <b>el control</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón 2018</p> <p><b>HE<sub>5</sub>.</b>Existe una relación significativa entre Gestión Administrativa y <b>el Liderazgo</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón 2018</p> <p><b>HE<sub>6</sub>.</b>Existe una relación significativa entre gestión administrativa y <b>la Reciprocidad</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón 2018.</p> <p><b>HE<sub>7</sub></b> Existe una relaciona significativa entre la gestión administrativa y <b>la Participación</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018</p> <p><b>HE<sub>8</sub></b> Existe una relaciona significativa entre la gestión administrativa y <b>la Motivación</b> de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018</p>	<p><b>Muestra:</b> 50 trabajadores</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos De Análisis De Investigación:</b> Aplicación de la Estadística Descriptiva. Programa Excel. El programa SPSS</p>

**5.-Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio**

## 6.- Base de datos

Resultado de la fiabilidad gestión administrativa y la gestión de proyectos Variables

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión administrativa	0.8448	28
Gestión de proyectos educativos	0.8545	20

D1	D2	D3	D4	D5	V2	V1
7	7	7	8	11	21	56
10	10	9	10	13	29	58
9	8	9	9	12	26	55
6	10	10	10	13	26	68
7	7	7	9	12	21	56
8	12	7	8	11	27	57
8	13	8	8	11	29	57
9	17	12	11	14	38	64
9	12	7	8	11	28	59
7	16	11	7	10	34	54
8	18	13	8	11	39	59
9	17	12	10	13	38	65
9	12	7	8	11	28	59
9	16	11	9	12	36	55
6	11	6	6	9	23	52
7	11	6	7	10	24	54
7	12	7	8	11	26	56
10	14	9	10	13	33	58
9	14	9	9	12	32	55
6	15	10	10	13	31	68
7	12	7	9	12	26	56
8	12	7	8	11	27	57
9	12	7	12	15	28	57
9	15	10	8	11	34	59
11	12	7	7	10	30	54
12	17	12	8	11	41	63
9	17	12	10	13	38	65
9	12	7	8	11	28	59
9	16	11	9	12	36	55
6	11	6	6	9	23	52
7	11	6	7	10	24	54
7	12	7	8	11	26	56
10	14	9	10	13	33	58
9	14	9	9	12	32	55
6	15	10	10	13	31	68
7	12	7	9	12	26	56
7	11	6	7	10	24	54
7	12	7	8	11	26	56
10	14	9	10	13	33	58
9	14	9	9	12	32	55
6	15	10	10	13	31	68
7	12	7	9	12	26	56
8	12	7	8	11	27	57
9	12	7	12	15	28	57
9	15	10	8	11	34	59
11	12	7	7	10	30	54
12	17	12	8	11	41	63
9	17	12	10	13	38	65
9	12	7	8	11	28	59
9	12	7	12	15	28	57

## **7.-Otras evidencias**