



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y gestión administrativa en los
colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial
Mariscal Nieto - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Hinojosa Zeballos, Paola Viviana

ASESOR:

Dr. Oseda Gago, Dulio

SECCION

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ– 2018

DEDICATORIA

A Dios nuestro creador, a mis padres Rafael y Candelaria por el apoyo emocional y su lucha constante de que sus hijos seamos mejores, a mi hija Luciana Camila quien es fuente de mi inspiración y superación. A todos ellos siempre les tendré un agradecimiento muy sincero desde el fondo de mi corazón.

Paola

AGRADECIMIENTO

Al Señor Doctor César Acuña Peralta, fundador y Rector de la Universidad César Vallejo de Trujillo por lograr traer una educación de calidad a la ciudad de Moquegua.

Asimismo, un agradecimiento muy especial al Dr. Dulio Oseda Gago Ph.D., por compartir sus preciados conocimientos y experiencia durante la ejecución de la Maestría en Gestión Pública en la ciudad de Moquegua.

Al personal nombrado que trabaja en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de la región Moquegua.

La autora.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, pongo ante ustedes la tesis titulada: Clima organizacional y gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018; con la finalidad de determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	x
Resumen	Xi
Abstract	xii
I: INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	18
1.5. Justificación del estudio	19
1.6. Hipótesis	20
1.7. Objetivos	20
II: MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	22
2.2. Variables, Operacionalización	23
2.3. Población y muestra	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5. Métodos de análisis de datos	27
2.6. Aspectos éticos	27

III: RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados	28
3.2. Contrastación de hipótesis	37

IV: DISCUSIÓN

V: CONCLUSIONES

VI: RECOMENDACIONES

VII: REFERENCIAS

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz Operacional

Anexo 3: Matriz del Instrumentos

Anexo 4: Matriz de Validación del Instrumento

Anexo 5: Bases de Datos

Anexo 6: Fichas de validación

Anexo 7: Confiabilidad

Anexo 8: Constancia de Aplicación

Anexo 9: Evidencias logro

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Variable 1: Clima organizacional	44
Tabla 02: Potencial Humano	45
Tabla 03: Diseño organizacional	46
Tabla 04: Cultura organizacional	47
Tabla 05: Variable 2: Gestión administrativa	49
Tabla 06: Planificación	50
Tabla 07: Ejecución	51
Tabla 08: Evaluación	51
Tabla 09: Prueba de normalidad	51
Tabla 10: Prueba de hipótesis general	52
Tabla N° 11: Prueba de hipótesis específica 1	55
Tabla N° 12: Prueba de hipótesis específica 2	57
Tabla N° 13: Prueba de hipótesis específica 3	59

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Variable 1: Clima organizacional	45
Figura 02: Potencial Humano	46
Figura 03: Diseño organizacional	47
Figura 04: Cultura organizacional	48
Figura 05: Variable 2: Gestión administrativa	50
Figura 06: Planificación	51
Figura 07: Ejecución	52
Figura 08: Evaluación	52

RESUMEN

La presente investigación se ha aplicado con el objetivo de describir la existencia de una correlación entre las variables clima organizacional y la gestión administrativa. El objetivo es determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018. La metodología del presente estudio es correlacional, con un diseño no experimental, transversal en esta investigación se ha aplicado la técnica denominada encuesta con su instrumento cuestionario para identificar los niveles de correlación entre las variables propuestas aplicados a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, utilizando como población y muestra no probabilística intencional que corresponde a 92 colaboradores. El resultado de la investigación demuestra que si existe correlación alta ($\rho=0,962$ y $p\text{-valor: } 0,000<0,010$) entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la muestra especificada.

Palabras clave: Clima organizacional, gestión administrativa y colaboradores nombrados, potencial humano y planificación

ABSTRACT

The present applied investigation had the purpose of describing the existence of a correlation between organizational climate variables and administrative management. The objective was: Determine the correlation that exists between the organizational climate and administrative management in the appointed workers of the Provincial Municipality Mariscal Nieto - 2018. And the expected hypothesis was: There is a direct correlation between the organizational climate and the administrative management in the workers appointed by the Provincial Municipality Mariscal Nieto - 2018. For this reason, a correlational study was carried out, with a non-experimental, transversal, correlational, non-causal design. The research was applied, and the survey technique was used and as instruments the survey questionnaires to determine the levels of correlation between these study variables. The information collected was analyzed using SPSS 25 statistical processing software. The result of this investigation has found that there is no correlation ($\rho=0,962$ and $p\text{-value: } 0,000 < 0,010$) between the organizational climate and the administrative management in the specified sample.

Keywords: Organizational climate, administrative management and appointed workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La presente investigación se circunscribe en la óptica internacional, ya que se ha demostrado en innumerables investigaciones como el de Cantillo, (2013) y Castilla, (2011), que el clima organizacional y la gestión administrativa tienen una relación directa y significativa, aunque en diferentes niveles de asociación principalmente en las organizaciones privadas, sin embargo, en el sector público los resultados siempre son variados dada su especial naturaleza y su régimen de dedicación. El problema del clima organizacional es un problema que a la fecha no ha podido solucionarse en las organizaciones, debido a ello sigue surgiendo investigaciones a este nivel tanto en contexto como en tiempo.

Asimismo, a nivel nacional se ha apreciado la investigación de Muñoz (2015) referido al Clima de la organización y la gestión administrativa en áreas vinculadas a los servicios públicos en el ámbito de la Municipalidad Distrital de Huaura - 2014; en esta investigación se aprecia que la relación entre las dos variables de estudio es positiva y media ($\rho=0,742$) con esto se muestra que cuanto mejor es el clima organizacional, cuanto mejor será la gestión administrativa al interior de la municipalidad; y precisamente eso queremos ver si es igual o similar o diferente en la Municipalidad provincial Mariscal Nieto de Moquegua, contexto donde se ha realizado la investigación.

A nivel regional, la provincia peruana de Mariscal Nieto es una de las tres que forman el Departamento de Moquegua, perteneciente a la Región Moquegua, Perú. Limita al norte con la Provincia de General Sánchez Cerro, al este con la Provincia de Candarave (Departamento de Tacna), al sur con la Provincia de Ilo y al oeste con las provincias de Islay y Arequipa. Fue creada en 1936, con la Ley N° 8230.

Precisamente por su naturaleza sui generis, la investigación se realiza a nivel de los colaboradores nombrados de la Municipalidad provincial Mariscal Nieto de Moquegua, pues el trabajo que se manifiesta en una gestión administrativa responsable y sostenible, tiene o no asociación estadística con el clima organizacional, motivo que da origen a la presente investigación, bajo parámetros reales en este periodo 2018-I, ya que se ha identificado que existen problemas a nivel de los colaboradores respecto al clima organizacional, se percibe un clima hay veces hostil, pues a veces hay

preferencias a un grupo de colaboradores respecto al control de asistencia, a la justificación de sus inasistencias, a la asignación de comisiones de trabajo, al momento de tomar decisiones muchos son afectados directa e indirectamente, y todo ello repercute en el trabajo administrativo del personal nombrado que labora en la Municipalidad y estos a su vez al servicio que brindan a la colectividad en general. Todo ello motiva a realizar la presente investigación.

1.2. Trabajos previos

Se tiene entre los antecedentes a nivel internacional se tiene:

Cantillo, (2013) según tesis: *Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia*. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: En términos generales son tres las conclusiones a las que han llegado las investigaciones que buscan identificar la incidencia del clima organizacional en el desempeño. Una primera conclusión destaca una relación total entre ambos conceptos, Murugan, (2009); Doran, Haddad & Chow (2003); (2004), es decir que todas las dimensiones que conforman el clima organizacional inciden en el desempeño. Una segunda conclusión destaca una relación parcial, quiere decir que se presenta una relación solo en algunas dimensiones, escalas o tipos de clima organizacional y por último se encuentra la investigación realizada por Rousseau (1990) quien concluye a partir de su investigación en 32 organizaciones de servicio de voluntario, la no existencia de relación entre las normas de conducta (dimensión del clima organizacional) y el recaudo de fondos (dimensión de desempeño organizacional).

López, (2013) según tesis: *El Clima Organizacional como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno*. Un estudio de casos múltiples en empresas murcianas. En la Escuela de Posgrado de la Universidad de Murcia. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: Las conclusiones de esta investigación están basadas en los análisis comparativos previos efectuados sobre la lógica replicante entre los distintos casos. Asimismo, los hallazgos se comparan con la literatura existente, similar y conflictiva, de los distintos campos de conocimiento implicados, con el objeto de dar validez interna, aumentar el nivel teórico y ajustar la definición de conceptos. Con independencia de la experiencia exportadora y del grado de consolidación de las organizaciones en los mercados internacionales, la visión estratégica se amplía y los objetivos se fijan con una planificación cuyo horizonte temporal es el largo plazo.

A continuación, presentamos investigación de antecedentes a nivel nacional se tiene:

Castro, (2016) según tesis: *La Cultura y Clima Organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración*. Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: La cultura y clima organizacionales de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos no contribuye al logro de la Acreditación de la carrera de Administración, periodo 2011 al 2014, debido a la Facultad no ha implementado un sistema al respecto, lo que se manifiesta en que la declaración de los valores organizacionales del Plan Estratégico, se limitan a su mención, pero no han sido definidos ni menos se ha establecido que se utilizarían para su logro.

Muñoz, (2015) según tesis para optar el grado de Magister: *Clima Organizacional y Gestión Administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014*. Escuela de Posgrado, Sección Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle "Alma Mater del Magisterio Nacional". La investigación llegó a las siguientes conclusiones: Se puede afirmar que existe evidencia para concluir que hay una relación baja y positiva ($Rho = 0,305$ el $p - \text{valor} = ,006 < ,05$), entre las variables clima organizacional y gestión administrativa en la sub gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura, Lima 2014, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Lírico, (2015) según tesis: *Factores Motivadores y su influencia en la gestión administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca 2014*. Escuela de Posgrado, Maestría en Administración, Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez". La investigación llegó a las siguientes conclusiones: Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y la gestión administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román. Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en la gestión administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román. Se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los colaboradores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación en la gestión administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román.

A nivel local, hecha la revisión bibliografía se tiene la tesis de:

Granados, (2017) sustenta su tesis: *Clima Organizacional y desempeño laboral de los Colaboradores Administrativos de la sede principal Universidad Nacional de Moquegua – 2018*; en la Universidad César Vallejo sede Moquegua. Sus principales conclusiones consideran que los resultados obtenidos fueron analizados con el software estadístico SPSS v.15 y el programa estadístico Ms-Excel de Office 2013. Como principal resultado de esta investigación se ha encontrado que existe una semejanza positiva y también significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en lo colaboradores administrativos en la sede principal de la Universidad Nacional de Moquegua - 2018.

Quispe, (2017) sustenta la tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Unidad Operativa Terminal Terrestre de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua 2017*; en la Universidad César Vallejo sede Moquegua. La investigación fue del tipo básica, y nivel correlacional. En la presente investigación se ha empleado la técnica investigativa de la encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario para comprobar los niveles del coeficiente de correlación entre las variables estudiadas. Los resultados de la investigación fueron procesados con el SPSS v. 25 donde se ha encontrado con un grado de significancia del 0,05 que existe una correlación positiva y altamente significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral en la Unidad Operativa Terminal Terrestre de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua 2018. De acuerdo a los resultados se evidencia que el Clima Organizacional bien estructurado, constituyéndose en un factor determinante en la Satisfacción Laboral, lo cual se refleja en una percepción positiva de la institución pública.

1.3. Teoría relacionada al tema

Para hacer un análisis de la variable Clima organizacional, para Muñoz, (2015) el clima organizacional según varios autores; es considerado como el ambiente interior generado por todas las emociones de cada uno los miembros de un grupo en una organización.

El clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional. En el nivel individual se le conoce principalmente como clima psicológico. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral. Por su parte, el clima organizacional se caracteriza cuando el clima psicológico, es decir las percepciones de los colaboradores son compartidas entre los miembros de una organización y existe un acuerdo de dichas percepciones. Adicionalmente, el clima organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento de los colaboradores, en su desempeño laboral y en su rendimiento.

Para Molocho, (2010) las dimensiones del clima organizacional son las siguientes:

Potencial humano. Es la capacidad que tienen los individuos de crear, innovar y cumplir con sus objetivos personales. Es una cualidad individual y cada persona la desarrolla de acuerdo a su actitud y entusiasmo.

El diseño organizacional. Es un proceso mediante el cual se elige una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de la organización. Las conexiones establecidas entre varias divisiones o departamentos de una organización se pueden representar en un organigrama.

Cultura de la organización. Se entiende al conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones. El término cultura organizacional para Quispe (2017) es una expresión muy usada en el contexto empresarial.

Para hacer un análisis de Gestión administrativa

La variable gestión administrativa, motivo de la presente investigación, puede ubicarse dentro de una organización involucra el trabajo de un grupo evidentemente social, en el cual mediante la administración estrategia del capital humano que es el recurso primordial en las empresas, se encargan de la producción de bienes y servicios los cuales se orientan a la satisfacer las necesidades de los trabajadores, en base a la escala de Maslow.

La gestión administrativa para Muñoz (2015) puede definirse como el proceso de planificar, organiza, dirigir y controlar tanto los recursos de personal como de capital de una empresa, así como sus infraestructuras y medios técnicos. El objetivo es alcanzar las metas definidas por la organización.

Las organizaciones nacieron para atender los deseos de la sociedad, para satisfacer sus necesidades a cambio de una prestación económica que compense el riesgo y los esfuerzos de las inversiones de los empresarios. La gestión administrativa para Lírigo, (2015) es uno de los factores más importantes cuando se trata de montar un negocio, debido a que de ella dependerá el éxito que tenga dicho negocio u organización.

Las dimensiones según Muñoz (2015) son las siguientes:

Planificación: La planificación se puede definir como un proceso bien meditado y con una ejecución metódica y estructurada, con el fin el obtener un objetivo determinado, la planificación en un sentido un poco más amplio, podría tener más de un objetivo, de forma que una misma planificación organizada podría dar, mediante la ejecución de varias tareas iguales, o complementarias, una serie de objetivos.

Ejecución: Realización de una acción, especialmente en cumplimiento de un proyecto, un encargo o una orden. Realización de una acción que requiere especial habilidad, especialmente algo artístico, como una pieza musical, un baile, un ejercicio de juegos malabares, etc.

Evaluación: La evaluación comporta una valoración, se refiere a la calidad. La calificación permite una cuantificación, se refiere a la cantidad. Al valorar se deben tomar en cuenta varios elementos subjetivos, por ejemplo: opiniones, sentimientos, percepciones. La medición refiere únicamente elementos observados y cuantificados. Así es posible evaluar y acreditar sin que existan calificaciones de por medio.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el Potencial Humano y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018?

¿Qué relación existe entre el Diseño Organizacional y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018?

¿Qué relación existe entre la Cultura de Organización y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018?

1.5. Justificación del estudio

La justificación social, en el aspecto social, la investigación aporta mucho, ya que el clima organizacional es un problema evidente social y su repercusión en la gestión administrativa no está ajeno al trabajo de las municipalidades de nuestro país, urge realizar la investigación para plantear luego alternativas de solución ante la problemática detectada.

La justificación práctica, implica que los instrumentos diseñados, confiabilizados y validados fueron aplicados prácticamente en la muestra de estudio, y no solo quedo en una propuesta teórica. Asimismo, porque respondió a la pregunta el por qué y para qué de la investigación, es decir se ha previsto conocer la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018; con fines evidentemente académicos y de corroborar en el conocimiento de la ciencia y las humanidades; para a partir de allí, tomar decisiones a corto y mediano plazo en bien de la organización, en este caso la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Justificación metodológica, para su consecución se ha hecho uso del método científico, específicamente el método descriptivo, cada uno con sus respectivas etapas y/o fases de aplicación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018.

Hipótesis específicas

Existe una relación directa y significativa entre el potencial humano y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018.

Existe una relación directa y significativa entre el diseño organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018.

Existe una relación directa y significativa entre la cultura de organización y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018.

Objetivo específicos

Determinar la relación que existe entre el Potencial Humano y la gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018.

Determinar la relación que existe entre el Diseño Organizacional y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018.

Determinar la relación que existe entre el Diseño Organizacional y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018.

II. METODO

2.1 Diseño de Investigación

Descriptivo correlacional simple, también denominado no transversal.

Para Oseda, (2018) la investigación correlacional es un tipo de investigación no transversal en la que los investigadores miden dos variables y establecen una relación estadística entre las mismas (correlación), sin necesidad de incluir variables externas para llegar a conclusiones relevantes.

2.2 Variables, Operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Gestión Administrativa

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Instrumento	Escala Valorativa
Clima Organizacional Litwin y Stinger (1978)	Potencial Humano	Presenta un Liderazgo Innovador y atreves de la recompensa y el Confort	1	Cree usted que un líder garantiza el desempeño de sus colaboradores.	Cuestionario	Escala Ordinal: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre. 5. Siempre.
			2	Cuando se da un reconocimiento por un trabajo específico los colaboradores se esfuerzan más.		
			3	Para un mejor resultado en lo laboral depende mucho del confort.		
			4	Cree usted que necesita capacitación para desarrollar mejor su trabajo.		
			5	Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.		
			6	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto convoca a los colaboradores para la realización del trabajo corporativo.		
			7	Cree usted que los reconocimientos se deben dar constantemente.		
			8	En la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto valoran mi trabajo.		
			9	Un líder está capacitado mejor como para enfrentar retos y hacer que los colaboradores realicen un trabajo adecuado		
	Diseño Organizacional	Hay que elegir una estructura de tareas, atreves de la toma de decisiones mediante la comunicación y organización	10	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto mantiene una relación de comunicación abierta con los colaboradores, que le permite trabajar en forma armónica.		
			11	Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo.		
			12	Soy responsable del trabajo que realizó.		
			13	Estoy satisfecho con la organización que tiene la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.		
			14	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de servicio que realizo.		
			15	La comunicación y organización es importante para la atención del público en general que acude a la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.		
			16	Conozco el rol y funciones de mi trabajo.		
			17	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.		

			18	Las tomas de decisiones adecuadas contribuyen a tener mejores resultados en el trabajo.		
			19	Los colaboradores con mejor sinergia de descripción laboral tendrán un mejor resultado en las evaluaciones.		
	Cultura de la Organización	Se dará atreves de la Identidad, conflicto, cooperación y motivación en el contexto empresarial	20	Cuando se trabaja en equipo se tiene un resultado eficiente y más rápido.		
			21	Las herramientas y equipos de trabajo que utilizo se encuentran en buen estado.		
			22	Cuando existe una convivencia social el clima organizacional, es más favorable en la institución.		
			23	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto se preocupa por crear un ambiente laboral más agradable.		
Gestión Administrativa Muñoz, (2015)	Planificación	Se da mediante la Organización, coordinación y el trabajo en equipo	1	Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo se realice conjuntamente entre nombrados y contratados.	Cuestionario	Escala Ordinal: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre. 5. Siempre.
			2	Está usted de acuerdo con la planificación y coordinación antes de desarrollar el trabajo diario		
			3	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto tienen funciones basados en objetivos y metas claras.		
			4	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto establece normas y reglamentos que se cumplen con total compromiso y responsabilidad.		
			5	Para obtener un mejor resultado laboral, cree usted que es mejor organizarse antes de empezar a ejecutar el trabajo.		
			6	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto convoca a los colaboradores para la realización del trabajo corporativo.		
			7	El trabajo en equipo siempre tiene un mejor resultado.		
			8	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto mantiene una relación de comunicación abierta con los colaboradores, que le permite trabajar en forma armónica.		
			9	Cree usted que un trabajo tendrá mejor resultado si es coordinado antes de realizarlo.		
			10	Se organiza la ejecución de actividades y/o Proyectos de Inversión Pública en función a los objetivos y metas programadas.		
	Ejecución	Se debe realizar Monitoreo y Capacitación al personal para un mejor resultado	11	Cree usted que monitorear el trabajo que se viene realizando dará mejores resultados en el trabajo.		
			12	Las capacitaciones constantes en los colaboradores hacen que el colaborador tenga un mejor interés.		
			13	Cree usted que las capacitaciones constantes tienen como resultado un trabajo mejorado en la institución.		

Evaluación	2.3.1. Se desarrollará después del asesoramiento, durante la supervisión, y al final de la aplicación de los instrumentos de la evaluación	14	Para un mejor resultado es necesario capacitar semanalmente al colaborador.
		15	La Municipalidad Mariscal Nieto entrega a los colaboradores fichas de autoevaluación con la finalidad de que evalúen la gestión.
		16	Si se tiene mayor control al colaborador durante el desarrollo de sus funciones se tiene mejor rendimiento.
		17	Cree usted que las evaluaciones constantes al colaborador, darán un mejor resultado en las metas programadas.
		18	Las capacitaciones constantes reflejarían un mayor conocimiento en el colaborador.
		19	Cuando un colaborador es asesorado antes de realizar su trabajo se tiene mejor resultado.
		20	Cree usted que cuando se exige al colaborador a que cumpla las metas trazadas esto hace que el colaborador tenga más interés en capacitarse.
		21	La evaluación después de cada capacitación refleja un mayor aprendizaje en el colaborador.

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Población y Muestra

La Población: Está conformada por el total colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018 que fue 92.

La Muestra Censal: Está conformada por los mismos 92 colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – 2018.

Cuadro 01 Población Intencional de estudio

Colaboradores nombrados	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	84	91%
Funcionarios	08	9%
Total	92	100%

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la MPMN-2018.

2.4 Técnica de Instrumentos para recolectar datos

Se utilizó el instrumento de investigación.

Técnica de la Encuesta.- Instrumento cuestionario de encuesta de las dos variables de estudio.

Para analizar la investigación de Confiabilidad del Cuestionario de encuesta que infirió para medir el clima organizacional y la gestión administrativa se hizo mediante el método del Alfa de Cronbach, y se sintetiza de la siguiente manera:

Clima organizacional = 0,966

Gestión administrativa = 0,928

De los cuadros podemos deducir hecha la aplicación piloto que la confiabilidad del instrumento “Clima organizacional” es igual a 0,966 y en la “Gestión administrativa” igual a 0,928. Ahora bien, teniendo de referencia a (Oseda, 2014) los valores hallados pueden ser comprendidos entre el siguiente cuadro:

Para analizar la investigación de Confiabilidad del Cuestionario de encuesta que infirió para medir el clima organizacional y la gestión administrativa se hizo mediante el método del Alfa de Cronbach, y se sintetiza de la siguiente manera:

Clima organizacional = 0,966

Gestión administrativa = 0,928

De los cuadros podemos deducir hecha la aplicación piloto que la confiabilidad del instrumento “Clima organizacional” es igual a 0,966 y en la “Gestión administrativa” igual a 0,928. Ahora bien, teniendo de referencia a (Oseda, 2014) los valores hallados pueden ser comprendidos entre el siguiente cuadro:

2.5 Método de Análisis de Datos

El método utilizado fue el descriptivo, y se hizo uso de las herramientas estadísticas como es el Ms Excel 2016 y el SPSS. V25.

Para ello, se tuvo en cuenta las tablas de distribución de frecuencias, los gráficos estadísticos (figuras) de las variables y dimensiones, los cuales servirán para visualizar e interpretar los resultados de la investigación que se adjunta en el siguiente capítulo.

También se tuvo en cuenta la Rho de Spearman y la Prueba t para investigaciones correlacionales para la contratación de hipótesis general y específicas.

2.6. Aspectos éticos

Este componente incluye que para aplicar los instrumentos de investigación se tuvo la autorización de las autoridades de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Además, los colaboradores nombrados estuvieron de acuerdo que se aplicó los dos instrumentos de investigación de manera anónima.

Asimismo, los datos procesados e interpretados servirán únicamente con fines académicos de la tesis de maestría en Gestión Pública de la universidad.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 01

Variable Clima Organizacional

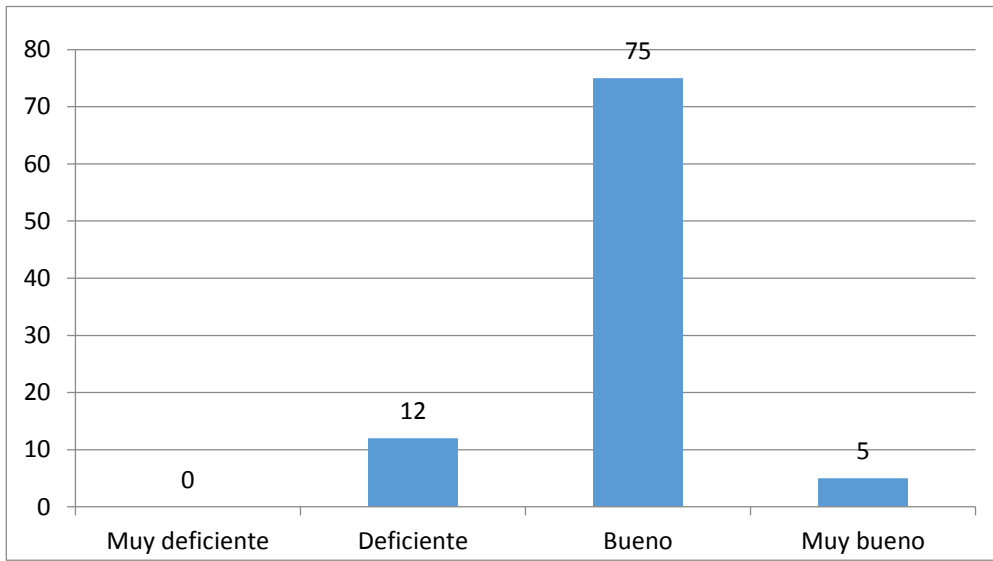
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0
Deficiente	12	13
Bueno	75	81
Muy bueno	5	5
Total	92	100

Fuente: Bases de datos

Según la Tabla 1 se puede apreciar que los niveles de la variable Clima organizacional en los colaboradores nombrados encuestados, 75 colaboradores nombrados perciben que el clima organizacional es bueno; luego 12 colaboradores nombrados perciben el clima organizacional como deficiente; luego 5 colaboradores nombrados perciben el clima organizacional como muy bueno. En el nivel muy deficiente no se tuvo a ningún trabajador de la municipalidad provincial de Mariscal Nieto de la muestra de estudio. Ahora veamos las dimensiones de la variable 1:

Figura 01.

CLIMA ORGANIZACIONAL



Fuente: Tabla 01.

Tabla 02
Potencial Humano

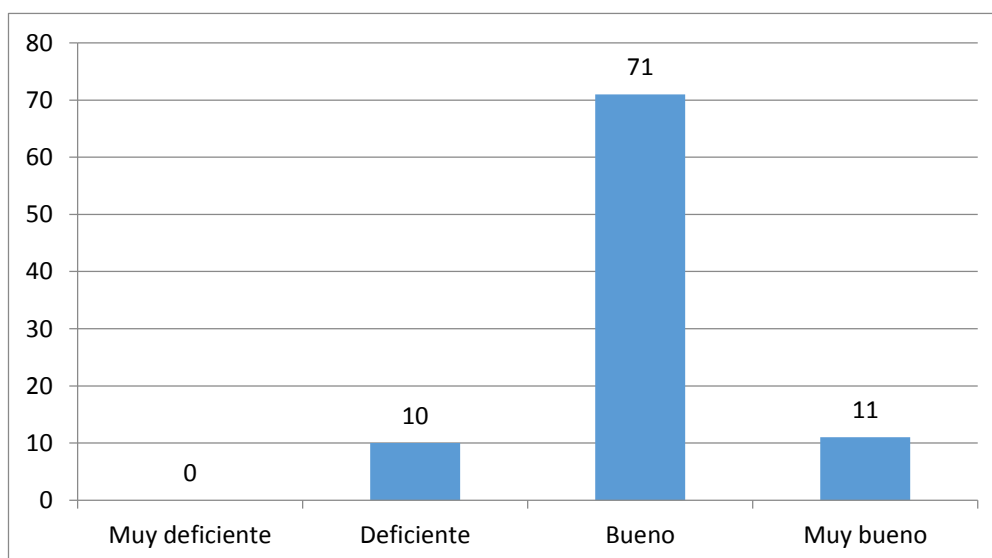
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0
Deficiente	10	10
Bueno	71	77
Muy bueno	11	11
Total	92	100

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según la tabla 02 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 1 de la variable 1 “Potencial Humano” de los colaboradores nombrados encuestados, 71 colaboradores nombrados perciben un buen potencial recurso humano; luego 11 colaboradores nombrados perciben un muy buen potencial recurso humano; luego 10 colaboradores nombrados lo percibe como deficiente el potencial recurso humano y ningún trabajador percibe como muy deficiente. Veamos la siguiente dimensión.

Figura 02
POTENCIAL HUMANO



Fuente: Tabla N° 02.

Tabla 03

Diseño Organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0
Deficiente	17	18
Bueno	62	67
Muy bueno	13	14
Total	92	100

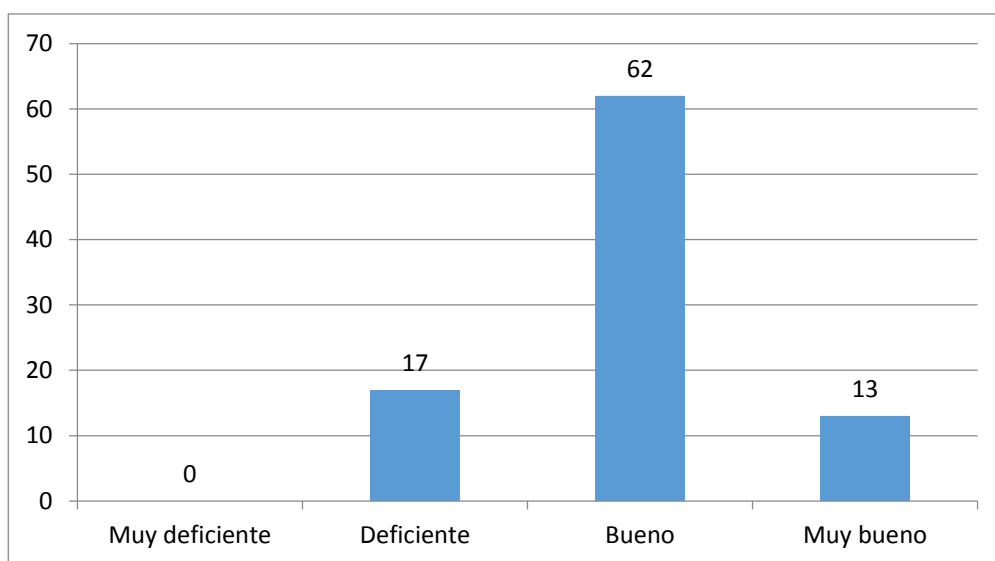
Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según la tabla 03 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 2 de la variable 1 “Diseño organizacional” de los colaboradores nombrados encuestados, 62 colaboradores nombrados perciben un buen diseño organizacional; luego 17 colaboradores nombrados perciben deficiente el diseño organizacional; luego 13 colaboradores nombrados perciben muy bien diseño organizacional en la municipalidad provincial de Mariscal Nieto. Veamos la siguiente dimensión.

Figura 03

DISEÑO ORGANIZACIONAL



Fuente: Tabla N° 03.

Tabla 04

Cultura de la organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	1
Deficiente	14	15
Bueno	57	62
Muy bueno	20	22
Total	92	100

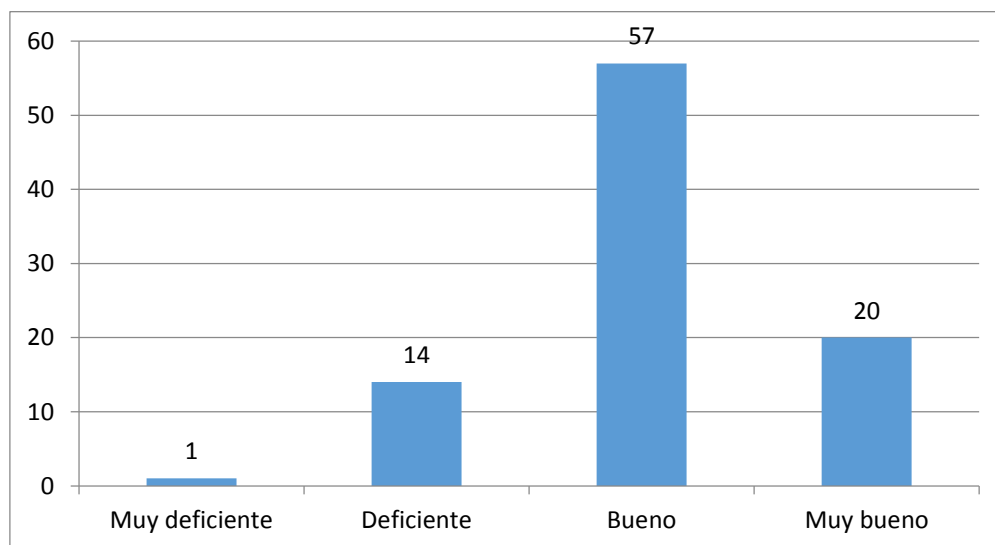
Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según la tabla 04 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 3 de la variable N° 1 “Cultura de la organización” de los colaboradores nombrados encuestados, 57 colaboradores nombrados perciben una buena cultura de la organización; luego 20 colaboradores nombrados que perciben una muy buena cultura de la organización; luego 14 colaboradores nombrados que perciben una deficiente cultura de la organización y luego un solo trabajador que percibe una muy deficiente cultura de la organización.

Figura 04

CULTURA DE LA ORGANIZACION



Fuente: Tabla 04.

Tabla 05

Gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	7	8
Favorable	81	88
Muy favorable	4	4
Total	92	100

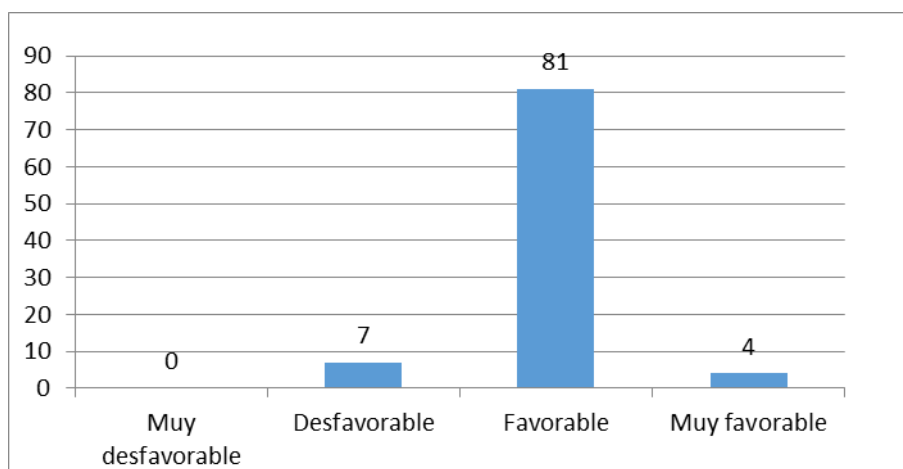
Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según la tabla 05 se puede apreciar que los niveles de la variable 2 “gestión administrativa” de los colaboradores nombrados encuestados, 81 colaboradores nombrados que perciben una gestión administrativa favorable; luego 7 colaboradores nombrados que perciben una gestión administrativa desfavorable; luego 4 colaboradores nombrados que perciben una gestión administrativa muy favorable y ningún docente percibe que la gestión administrativa como muy desfavorable.

Figura 05

GESTIÓN ADMINISTRATIVA



Fuente: Tabla 05.

Tabla 06
La Planificación

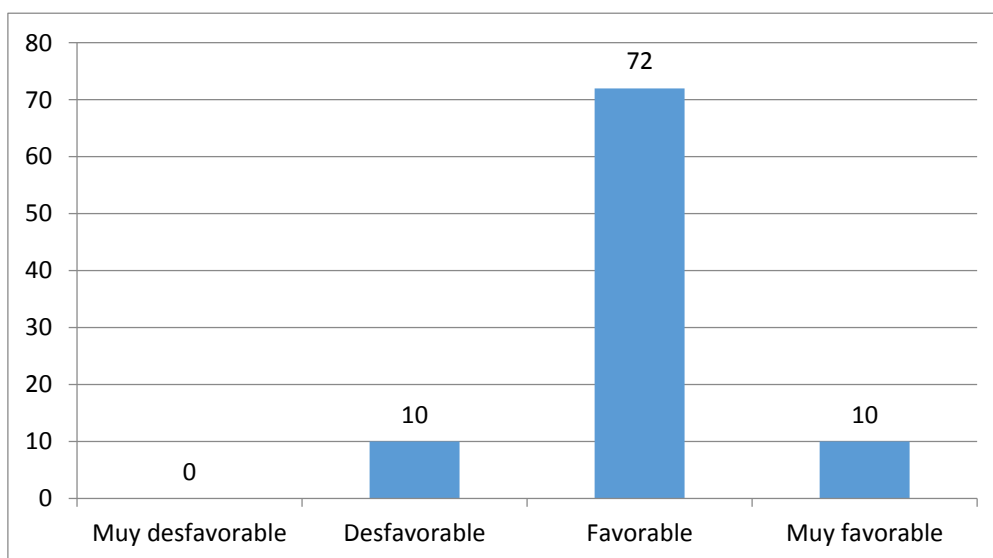
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	10	10
Favorable	72	78
Muy favorable	10	10
Total	92	100

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según la tabla 06 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 1 de la variable 2 “planificación” de los colaboradores nombrados encuestados, 72 colaboradores nombrados que perciben una planificación favorable; luego 10 colaboradores nombrados que perciben una planificación desfavorable y muy favorable respectivamente. Veamos la siguiente dimensión.

Figura 06
LA PLANIFICACIÓN



Fuente: Tabla N° 06

Tabla 07
La Ejecución

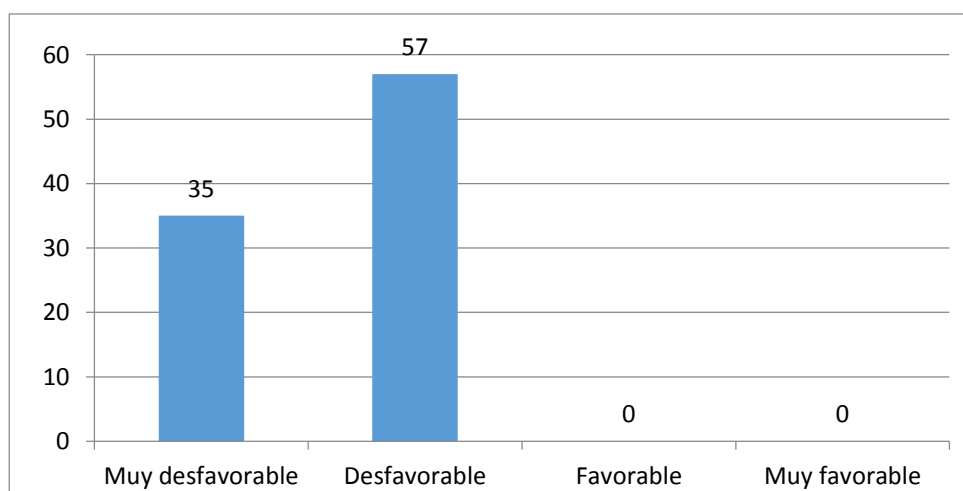
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	35	38
Desfavorable	57	61
Favorable	0	0
Muy favorable	0	0
Total	92	100

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según la tabla 07 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 2 de la variable 2 “ejecución” de los colaboradores nombrados encuestados, 57 colaboradores nombrados que perciben que la ejecución es desfavorable; luego 35 colaboradores nombrados que perciben que la ejecución de la gestión administrativa es muy desfavorable; luego en las siguientes opciones no se tuvo ninguna respuesta. Cabe mencionar que todo puede estar debidamente planificado, pero al interior de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se percibe que no se ejecuta lo planificado.

Figura 07
LA EJECUCIÓN



Fuente: Tabla 07.

Tabla 08
La Evaluación

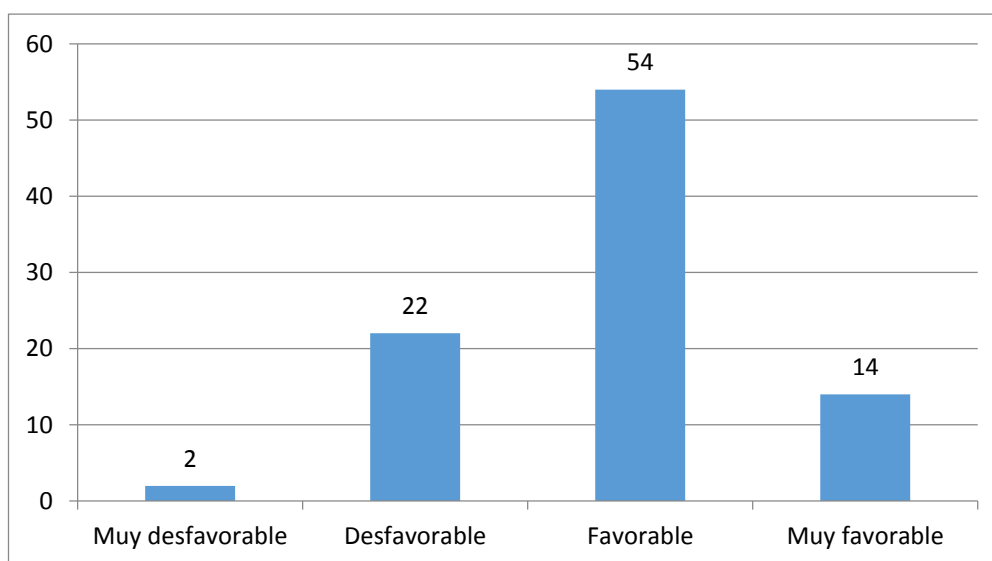
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	2	2
Desfavorable	22	23
Favorable	54	58
Muy favorable	14	15
Total	92	100

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

Según la tabla 08 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 3 de la variable 2 “evaluación” de los colaboradores nombrados encuestados, 54 colaboradores nombrados que perciben la evaluación favorable; luego 22 colaboradores nombrados que perciben la evaluación es desfavorable; luego 14 colaboradores nombrados que percibe la evaluación como muy favorable y solo 2 colaboradores que percibe que la evaluación es muy desfavorable.

Figura 08
LA EVALUACIÓN



Fuente: Tabla 08.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Prueba de normalidad

Las puntuaciones obtenidas en la recolección de datos de las dos variables de estudio, sabiendo que se recogió en dicha prueba de 92 colaboradores nombrados, ¿podemos afirmar que la distribución de las puntuaciones sigue una normal, con un $\alpha = 0,01$?

Como Hipótesis:

H0: Los datos procesados no tienen distribución normal.

H1: Los datos procesados tienen distribución normal.

Muestra: 92 observaciones independientes.

Tipificamos las puntuaciones para poder trabajar con una $N(0,1)$.

Ordenamos las puntuaciones, y obtenemos:

Tabla 09 Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1	,189	10	,200*	,940	10	,550
Dimensión 2	,181	10	,200*	,895	10	,191
Dimensión 3	,241	10	,103	,855	10	,067
Variable 1	,281	10	,025	,791	10	,011
Dimensión 1	,305	10	,009	,781	10	,008
Dimensión 2	,260	10	,054	,829	10	,033
Dimensión 3	,181	10	,200*	,895	10	,191
Variable 2	,233	10	,131	,824	10	,028

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para $\alpha = 0,01$ y $n = 11$ en la tabla encontramos un valor de 0,233, por tanto, se rechaza H0 y se acepta hipótesis H1.

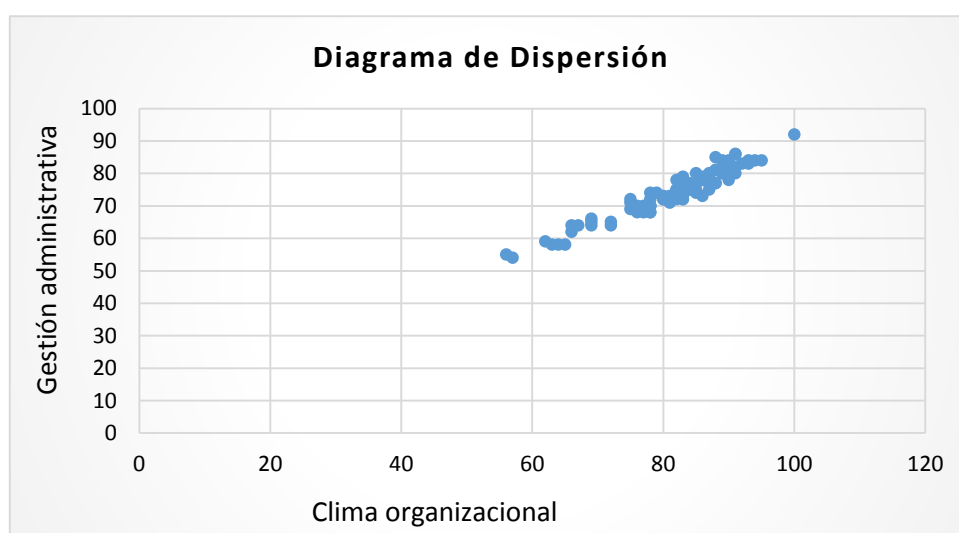
Conclusión estadística: Los datos que se procesarán tienen distribución normal y procede la contrastación de hipótesis.

Contrastación de la hipótesis general

Tabla 10

Coeficiente de correlación hipótesis general

			Clima organizacional	Gestión administrativa
Spearman's rho	Clima organizacional	Correlation Coefficient	1.000	.962(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	92	92
	Gestión administrativa	Correlation Coefficient	.962(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	92	92



Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernández y Baptista, (2010, P. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : No existe una relación entre las variables Clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.

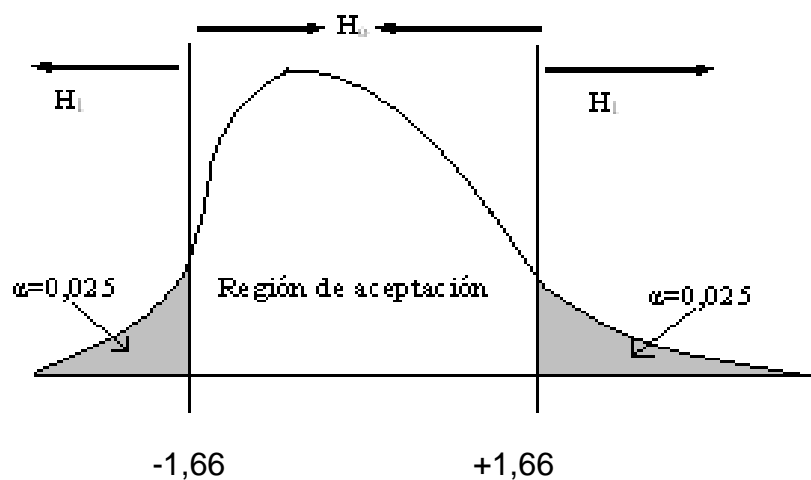
Hipótesis alterna: H_1 : existe una relación entre las variables Clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha=0,05$.

$gl = 92-2 = 90$

Valor crítico = 1,66



Cálculo del estadístico de prueba

$N = 92$

$\rho = 0,962$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

tc = 33,28

Conclusión estadística:

Se ha concluido de que existe una correlación directa muy fuerte ($0,000 < 0,010$) y significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.

Hipótesis específica 01:

Tabla 11

Coefficiente de correlación hipótesis específica 01

	D1: Potencial humano	V2: Gestión administrativa
Correlation Coefficient	1.000	.726(**)
Sig. (2-tailed)	.	.000
N	92	92
Correlation Coefficient	.726(**)	1.000
Sig. (2-tailed)	.000	.
N	92	92

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernández y Baptista, (2010, P. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de la hipótesis específica N° 01:

Hipótesis nula: H_0 : No existe una relación directa entre el Potencial Humano y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.

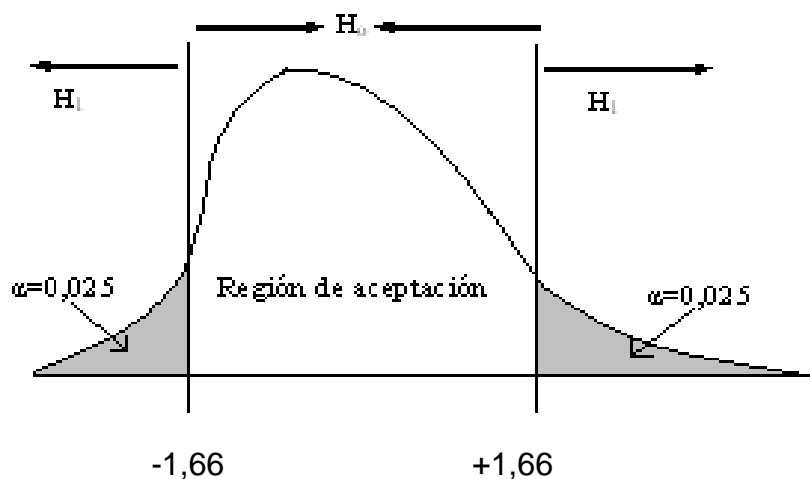
Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa entre el Potencial Humano y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha=0,05 = 5\%$.

$gl = 92-2 = 90$

Valor crítico = t teórica = t de tabla = 1,66



Cálculo del estadístico de prueba:

$N = 92$

$\rho = 0,726$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

tc = 10,003

Conclusión estadística:

Se ha concluido que existe una correlación directa media entre el potencial humano y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.

Hipótesis específica 02:

Tabla 12

Coefficiente de correlación hipótesis específica 02

		D2: Diseño organizacional	V2: Gestión administrativa
Spearman's rho	D2: Diseño organizacional	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.873(**)
		N	92
	V2: Gestión administrativa	Correlation Coefficient	.873(**)
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	92

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernández y Baptista, (2010, P. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de la hipótesis específica 2:

Hipótesis nula: H_0 : No existe una relación directa entre el Diseño Organizacional y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.

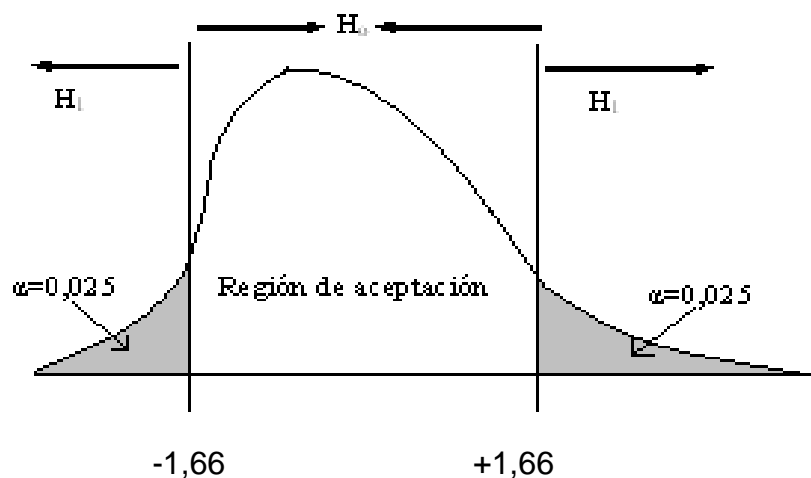
Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el Diseño Organizacional y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.

Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha=0,05 = 5\%$.

$gl = 92-2 = 90$

Valor crítico = t teórica = t de tabla = 1,66



Cálculo del estadístico de prueba:

$N = 92$

$\rho = 0,873$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$tc = 16,95$

Conclusión estadística:

Se ha concluido que existe una correlación directa fuerte y significativa ($0,000 < 0,010$) entre el diseño organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.

Hipótesis específica 03:

Tabla 13
Coefficiente de correlación hipótesis específica 03

	D3: Cultura de la organización	V2: Gestión administrativa
Correlation Coefficient	1.000	.590(**)
Sig. (2-tailed)	.	.000
N	92	92
Correlation Coefficient	.590(**)	1.000
Sig. (2-tailed)	.000	.
N	92	92

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernández y Baptista, (2010, P. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de la hipótesis específica 3:

Hipótesis nula: H_0 : No existe una relación directa entre Cultura de Organización y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.

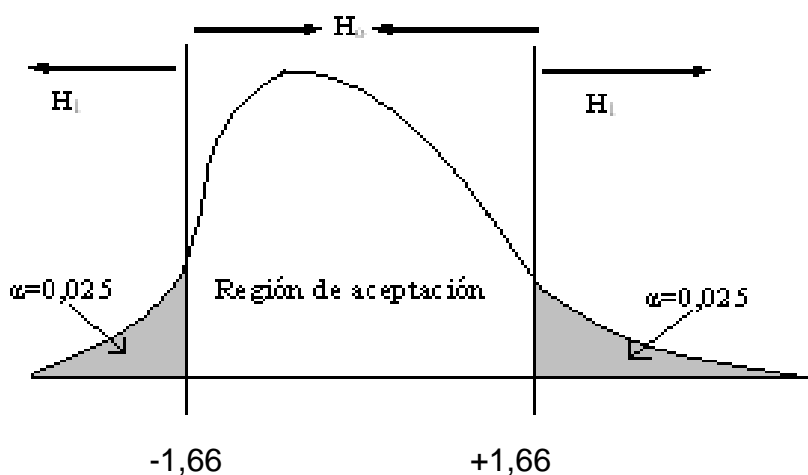
Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa entre Cultura de Organización y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.

Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha=0,05 = 5\%$.

$gl = 92-2 = 90$

Valor crítico = t teórica = t de tabla = 1,66



Cálculo del estadístico de prueba:

$N = 92$

$\rho = 0,590$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$tc = 6,92$

Conclusión estadística:

Se ha concluido que existe una relación directa media y significativa ($0,000 < 0,010$) entre la cultura de organización y la gestión administrativa en los colaboradores en su condición de nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.

IV. DISCUSIÓN

Vamos a comenzar haciendo el análisis y discusión de los resultados, así como la interpretación de los mismos, según la aplicación de los dos (2) cuestionarios encuesta en base a la percepción de los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua.

Contrastando el problema o dificultad que presentan la mayoría de las municipalidades distritales y provinciales, según la muestra de estudio que es de Mariscal Nieto de Moquegua, con los problemas o dificultades que se han investigado en otras realidades, para encontrar si es que existen semejanzas o diferencias, se encontró en relación con la variable N° 1 Clima organizacional los resultados son los siguientes: un gran porcentaje percibe un nivel bueno 82%, muy bueno 5% y deficiente el 13%. Ver la tabla 01.

En consecuencia, de ello se afirma que el clima organizacional en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018 es bueno y/o aceptable en la percepción de los colaboradores nombrados, pero se debe tener en cuenta la percepción de aquellos colaboradores nombrados que no la consideran favorable, aunque es pequeño el margen, pero también hay componentes que se deben corregir.

Estos resultados refuerzan lo encontrado en los antecedentes de la tesis de Castilla, (2011): Clima Organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital local Arjona, Facultad de Ciencias Económicas Programa de Administración de Empresas, Universidad de Cartagena. Cuando sustentan que los niveles de clima organizacional encontrados también fue el bueno, el cual también es favorable.

En los datos obtenidos en la variable N° 2 Gestión administrativa se evidencia en mayor porcentaje en el nivel favorable siendo este el 88% y muy favorable 4% respectivamente en la percepción de los mismos colaboradores nombrados y en los niveles desfavorable 8% y muy desfavorable 0.00%, ver tabla N° 06.

Como consecuencia de ello se afirma que la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018 es aceptable en la percepción de los colaboradores nombrados, pero se debe tener en cuenta la percepción de aquellos colaboradores nombrados que no la consideran favorable, aunque es un pequeño grupo, pero debe tenerse en cuenta igual que en el primer caso.

Estos resultados son corroborados con los encontrados en los antecedentes en la tesis de Muñoz (2015) sobre el Clima Organizacional y Gestión Administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014, de la Escuela de Posgrado, Sección Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “Alma Mater del Magisterio Nacional, donde concluye que el 51% de los sujetos perciben el clima organizacional y la gestión administrativa se encuentran en un nivel alto, muy similar a los encontrados en la presente investigación.

Respecto a la hipótesis general y estadística de investigación dice literalmente: Existe una relación directa y significativa entre Clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018. En el coeficiente de correlación entre la variable el clima organizacional y gestión administrativa, la “rho” de Spearman = 0,962 con el nivel de significancia de 5% este es considerado como correlación positiva muy fuerte y en la decisión estadística se evidencia que la t_c es mayor que t teórica ($33,28 > 1,66$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que existe una correlación directa muy fuerte y significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.

Dichos resultados son corroborados en los encontrados en los antecedentes de la tesis de Muñoz (2015) sobre el Clima Organizacional y Gestión Administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014. Escuela de Posgrado, Sección Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “Alma Mater del Magisterio Nacional; en donde se concluye también que la relación existente es muy fuerte ($\rho = 0,941$); muy similar al encontrado en nuestra investigación.

Asimismo, la idea es corroborado por Castro (2016) en su investigación: La Cultura y Clima Organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración. Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el cual coincidimos con nuestros resultados.

Por otro lado, el clima organizacional influye directamente en el proceso y desarrollo de las funciones de las organizaciones, generalmente públicas es decir la percepción que tiene el recurso humano del lugar en el que se desempeña que influye en su actuar.

Estas percepciones son las que le dan vida al clima organizacional y la gestión administrativa que cumple el papel más importante para la generación de un clima desfavorable o favorable, por eso se dice que la existencia real de un clima está dada por la subjetividad de las personas que laboran en una organización.

Similar caso sucede en las contrastaciones de las hipótesis específicas: Existe una relación directa y significativa entre el Potencial Humano y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018. La relación encontrada es $\rho = 0,726$ el cual es una correlación media y además es altamente significativa ($0,000 < 0,010$).

La hipótesis específica refuerza su afirmación con los aportes de Pinto (2015) en su investigación, ya que tienen muchas semejanzas en sus conclusiones arribadas respecto al coeficiente de correlación, y también en el recurso humano como principal pilar de la organización.

En la hipótesis específica 2: Existe una relación directa y significativa entre el Diseño Organizacional y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018; donde se obtuvo una $\rho = 0,873$ el cual es fuerte; eso quiere decir que las organizaciones públicas como es el caso de la municipalidad provincial Mariscal Nieto de Moquegua, el diseño organizacional es fundamental para el trabajo municipal y más propiamente dicho la gestión administrativa.

Finalmente, respecto a la hipótesis específica 3: Existe una relación directa y significativa entre Cultura de Organización y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0,590 el cual es reforzado con las conclusiones de la tesis de Castro (2016) que trato sobre la Cultura y Clima Organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración. Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con una $\rho=0,769$, el cual es significativo al 1%.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa fuerte ($\rho = 0,962$) entre el clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018; es decir a mejor clima organizacional, mejor será la gestión administrativa en la muestra de estudio y viceversa.

SEGUNDA: Existe relación directa media ($\rho = 0,726$) entre el potencial humano y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018; es decir a un mejor potencial humano, mejor será la gestión administrativa y viceversa.

TERCERA: Existe relación directa fuerte ($\rho = 0,873$) entre el diseño organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018; es decir a un mejor diseño organizacional, mejor será la gestión administrativa y viceversa.

CUARTA: Existe relación directa media ($\rho = 0,590$) entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018; es decir a una mejor cultura organizacional, mejor será la gestión administrativa y viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA. A los futuros investigadores, deben elaborar un perfil de las características y/o requisitos mínimos exigidos para ser autoridad municipal en las entidades públicas, sobre la base de las características del liderazgo transformacional, para mejorar el clima organización y gestión administrativa.

SEGUNDA: A las autoridades municipales, implementen talleres de trabajo efectivo bajo las normas ISO, a fin de asegurar una convivencia sana entre las partes vinculadas como autoridades y colaboradores nombrados y usuarios a fin de mejorar la calidad de gestión.

TERCERA: A los futuros investigadores, deben replicar la presente investigación en otras municipalidades provinciales y distritales, programas educativos y/o Facultades de Ciencias Empresariales de universidades; y así conseguir una mayor confiabilidad de sus resultados y conclusiones.

CUARTO: A los especialistas del Gobierno Regional de Moquegua, que propicien en toda entidad pública el desarrollo permanente del clima organizacional en sus diversas dimensiones comunicación, condiciones laborales, involucramiento laboral, autorrealización y supervisión para así optimizar la gestión administrativa, dada su correlación directa y fuerte.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, J., Leyton, K., Meza, T. y Sáenz, P. (2012), *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*, en la Lima: Escuela de Posgrado. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional*. Argentina: Granica S.A.
- Ancana, J. (2013) *Plan de Cultura Organizacional para mejorar la Satisfacción Laboral de los Empleados de la Empresa INCMENA S.A.C.* Distrito de Villa el Salvador-2012. Lima: Facultad de Ciencias de Gestión, Escuela de Administración, Universidad Autónoma del Perú.
- Arístides, V. H. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima.
- Arizmendi, E. (2015). *La relación del clima organizacional en la motivación de logro de colaboradores mexicanos*. México: Mc Graw Hill.
- Bedoya, S. I. (2003) *la nueva gestión de personas y el desempeño laboral por competencias*. Lima.
- Cantillo, E. (2013) *Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia*.
- Castilla, M. (2011), *Clima Organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital local Arjona*, Facultad de Ciencias Económicas Programa de Administración de Empresas, Universidad de Cartagena.
- Castro, W. (2016) *La Cultura y Clima Organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración*. Lima: Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gómez, J. (2013), *Cultura organizacional en administración pública: Análisis de la Evaluación de la actividad investigadora del profesorado universitario, un estudio empírico*. Tesis Doctoral en el Departamento de Psicología y Antropología, Universidad de Extremadura.
- Granados, J. (2017) *Clima Organizacional y desempeño laboral de los Colaboradores Administrativos de la sede principal Universidad Nacional*

de Moquegua – 2017; Moquegua: Universidad César Vallejo sede Moquegua.

Hidalgo, A. (2010), *Capacidad Operativa del Gobierno Local para la promoción del comercio justo y la incorporación de sus beneficiarios en los planes de desarrollo local*, Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. Lima: Escuela de graduados Maestría en Gerencia Social, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Huaco, G. (2011), *El Diseño Organizacional de la Municipalidad Distrital y la Propuesta de un modelo alternativo con producción de servicios con estándares de productividad satisfactorios*. Lima: Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Lírico, H. (2015) *Factores Motivadores y su influencia en la gestión administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca 2014*. Juliaca: Escuela de Posgrado, Maestría en Administración, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

López, L. (2013) *El Clima Organizacional como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno*. Un estudio de casos múltiples en empresas murcianas. España: Escuela de Posgrado de la Universidad de Murcia.

Molocho, P. (2010), *Influencia del clima organizacional en la Gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 Lima Sur-2009*. Lima: Facultad de Educación, Unidad de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Montaña, K. (2015) *Caracterización de la Cultura Organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso Empresa Sector Financiero*. Maestría en Dirección y Gerencia de Empresas Facultad de Administrativas, Universidad del Rosario, Bogotá.

Morales, G. (2010). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental*. México: Mc Graw Hill.

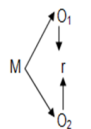
- Muñoz, J. (2015) *Clima Organizacional y Gestión Administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014*. Lima: Escuela de Posgrado, Sección Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Alma Mater del Magisterio Nacional.
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014*. Andahuaylas.
- Oscoco, L. A. (2015) *Determinar la Relación entre la responsabilidad Social y la Satisfacción laboral en una Organización*. Lima: Escuela de Posgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Oseña, D. (2014) *Metodología de la Investigación científica*. (5° Ed.). Lima: Soluciones gráficas.
- Ovelar, D. (2013) *Cultura Organizacional de la Universidad del Este*. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación y Departamento de Pedagogía, Jaen: Universidad de Jaén.
- Paz, C., y Gonzales, D. (2013). Productividad y competitividad. *Alfa & Omega*, 1. Recuperado el 18 de julio de 2015, de <http://nulan.mdp.edu.ar> 97
- Peniche, P. (2012), *Las Instituciones Educativas como organismos micro políticos. Estudio cualitativo en una Institución del Nivel Superior*, Departamento de Didáctica y Organización escolar, Universidad de Granada, España.
- Pinto, L. (2015) *Propuesta estratégica para el Fortalecimiento del clima organizacional y mejora de la motivación del Recurso Humano en la Compañía Costarricense del CAFÉ S.A. (CAFESA)*. Sistema de Estudios de Posgrado, Universidad de Costa Rica.
- Quispe, R. (2017) *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Unidad Operativa Terminal Terrestre de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua 2017*; Moquegua: Universidad César Vallejo sede Moquegua.

- Roca, H. (2012), *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga*. Ayacucho, periodo 2009. Lima: Facultad de Educación, Unidad de Posgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Toro, L. (2005). *Clima organizacional. Perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel.
- Torres, G. (2016) *Gestión del Programa de Asistencia Estatal "Tambo", y el Desarrollo de las Comunidades Alto Andinas de Tayacaja-Huancavelica*. Lima: Escuela de Posgrado, Sección Maestría de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, "Alma Mater del Magisterio Nacional.
- Vásquez, J. (2009), *La Cultura Organizacional presente en Dayco Telecom, C.A: Una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo Gerencial*. Área de Ciencias Administrativas y de Gestión, Posgrado en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, Universidad Católica Andrés Bello.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima Organizacional y Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – Moquegua, 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre Clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018?</p> <p>Problemas específicos: 1.- ¿Qué relación existe entre Potencial Humano y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.</p> <p>Objetivos Específicos: 1. Determinar la relación que existe entre el Potencial Humano y la gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal</p>	<p>Antecedentes. A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Molocho (2010), realizó la tesis para optar el grado de Magister: Influencia del clima organizacional en la Gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 Lima Sur-2009. Facultad de Educación, Unidad de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. • Muñoz (2015) realizo tesis para optar el grado de Magister: Clima Organizacional y Gestión Administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014. Escuela de Posgrado, Sección Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “Alma Mater del Magisterio Nacional”. • Castro (2016) realizo tesis para optar el grado de Magister: La Cultura y Clima Organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de 	<p>Hipótesis General: Existe una relación directa y significativa entre Clima organizacional y la gestión administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe una relación directa y significativa entre el Potencial Humano y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional Litwin y Stinger (1978) Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potencial humano • Diseño Organizacional • Cultura de la organización <p>Variable 2: Gestión Administrativa Muñoz, (2015) Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Ejecución • Evaluación 	<p>Tipo de investigación: Aplicada. Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: Descriptivo – correlacional simple o No experimental- transversal</p>  <p>Donde: M = Muestra O₁, Variable 1 O₂, Variable 2 r = relación entre las dos variables.</p> <p>Población: 92 en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018 Muestra: conformada por 92 en los colaboradores</p>

<p>Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018?</p> <p>2.- ¿Qué relación existe entre Diseño Organizacional y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018?</p> <p>3.- ¿Qué relación existe entre Cultura de Organización y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018?</p>	<p>Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre Diseño Organizacional y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre Diseño Organizacional y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.</p>	<p>Administración. Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.</p> <p>A nivel internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Castilla, Padilla. (2011), realizó la tesis: Clima Organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital local Arjona, Facultad de Ciencias Económicas Programa de Administración de Empresas, Universidad de Cartagena. • Pinto (2015) realizo tesis para optar el grado de Magister: Propuesta estratégica para el Fortalecimiento del clima organizacional y mejora de la motivación del Recurso Humano en la Compañía Costarricense del CAFÉ S.A. (CAFESA). • Castilla, Padilla. (2011), realizó la tesis: Clima Organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital local Arjona, Facultad de Ciencias 	<p>Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.</p> <p>2. Existe una relación directa y significativa entre el Diseño Organizacional y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.</p> <p>3. Existe una relación directa y significativa entre Cultura de Organización y la Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.</p>		<p>nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Provincia Mariscal Nieto – Moquegua en el año 2018.</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p><u>Observación</u> - ficha de observación</p> <p><u>Encuesta</u> - cuestionario de encuesta</p> <p><u>Entrevista</u> - Guía de entrevista</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos:</p> <p>Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta.</p> <p>Asimismo, se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados.</p>
---	--	---	---	--	---

		<p>Económicas Programa de Administración de Empresas, Universidad de Cartagena.</p> <p>Marco teórico referencial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima Organizacional <ul style="list-style-type: none"> • Potencial humano • Diseño Organizacional • Cultura de la organización • Teoría del Clima Organizacional • Gestión Administrativa <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Ejecución • Evaluación <p>Teoría sobre la Gestión Administrativa</p>			<p>La rho de Spearman y la Prueba t para la contrastación de hipótesis.</p>
--	--	--	--	--	---

ANEXO N° 02:

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N° 01

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala Valorativa	
Clima Organizacional Litwin y Stinger (1978)	Potencial Humano	Presenta un Liderazgo Innovador y atreves de la recompensa y el Confort	1	Cree usted que un líder garantiza el desempeño de sus colaboradores.	Cuestionario de Encuesta	Escala Ordinal: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre. 5. Siempre.
			2	Cuando se da un reconocimiento por un trabajo específico los colaboradores se esfuerzan más.		
			3	Para un mejor resultado en lo laboral depende mucho del confort.		
			4	Cree usted que necesita capacitación para desarrollar mejor su trabajo.		
			5	Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.		
			6	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto convoca a los colaboradores para la realización del trabajo corporativo.		
			7	Cree usted que los reconocimientos se deben dar constantemente.		
			8	En la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto valoran mi trabajo.		
			9	Un líder está capacitado mejor como para enfrentar retos y hacer que los colaboradores realicen un trabajo adecuado		
	Diseño Organizacional	Hay que elegir una estructura de tareas, atreves de la toma de decisiones mediante la comunicación y organización	10	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto mantiene una relación de comunicación abierta con los colaboradores, que le permite trabajar en forma armónica.		
			11	Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo.		
			12	Soy responsable del trabajo que realizó.		

			13	Estoy satisfecho con la organización que tiene la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.	
			14	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de servicio que realizo.	
			15	La comunicación y organización es importante para la atención del público en general que acude a la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.	
			16	Conozco el rol y funciones de mi trabajo.	
			17	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.	
			18	Las tomas de decisiones adecuadas contribuyen a tener mejores resultados en el trabajo.	
			19	Los colaboradores con mejor sinergia de descripción laboral tendrán un mejor resultado en las evaluaciones.	
	Cultura de la Organización	Se dará atreves de la Identidad, conflicto, cooperación y motivación en el contexto empresarial	20	Cuando se trabaja en equipo se tiene un resultado eficiente y más rápido.	
21			Las herramientas y equipos de trabajo que utilizo se encuentran en buen estado.		
22			Cuando existe una convivencia social el clima organizacional, es más favorable en la institución.		
23			La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto se preocupa por crear un ambiente laboral más agradable.		

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N° 02

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Gestión Administrativa Muñoz, (2015)	Planificación	Se da mediante la Organización, coordinación y el trabajo en equipo	1	Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo se realice conjuntamente entre nombrados y contratados.	Cuestionario	Escala Ordinal: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre. 5. Siempre.
			2	Está usted de acuerdo con la planificación y coordinación antes de desarrollar el trabajo diario		
			3	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto tienen funciones basados en objetivos y metas claras.		
			4	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto establece normas y reglamentos que se cumplen con total compromiso y responsabilidad.		
			5	Para obtener un mejor resultado laboral, cree usted que es mejor organizarse antes de empezar a ejecutar el trabajo.		
			6	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto convoca a los colaboradores para la realización del trabajo corporativo.		
			7	El trabajo en equipo siempre tiene un mejor resultado.		
			8	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto mantiene una relación de comunicación abierta con los colaboradores, que le permite trabajar en forma armónica.		
			9	Cree usted que un trabajo tendrá mejor resultado si es coordinado antes de realizarlo.		
			10	Se organiza la ejecución de actividades y/o Proyectos de Inversión Pública en función a los objetivos y metas programadas.		
		Se debe realizar Monitoreo y	11	Cree usted que monitorear el trabajo que se viene realizando dará mejores resultados en el trabajo.		

	Ejecución	Capacitación al personal para un mejor resultado	12	Las capacitaciones constantes en los colaboradores hacen que el colaborador tenga un mejor interés.
			13	Cree usted que las capacitaciones constantes tienen como resultado un trabajo mejorado en la institución.
			14	Para un mejor resultado es necesario capacitar semanalmente al colaborador.
			15	La Municipalidad Mariscal Nieto entrega a los colaboradores fichas de autoevaluación con la finalidad de que evalúen la gestión.
			16	Si se tiene mayor control al colaborador durante el desarrollo de sus funciones se tiene mejor rendimiento.
	Evaluación	Se desarrollará después del asesoramiento, durante la supervisión, y al final de la aplicación de los instrumentos de la evaluación	17	Cree usted que las evaluaciones constantes al colaborador, darán un mejor resultado en las metas programadas.
			18	Las capacitaciones constantes reflejarían un mayor conocimiento en el colaborador.
			19	Cuando un colaborador es asesorado antes de realizar su trabajo se tiene mejor resultado.
			20	Cree usted que cuando se exige al colaborador a que cumpla las metas trazadas esto hace que el colaborador tenga más interés en capacitarse.
			21	La evaluación después de cada capacitación refleja un mayor aprendizaje en el colaborador.

ANEXO: 03

INSTRUMENTO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

CODIGO:

INSTRUCCIONES

A continuación, presentamos las preguntas que permitirán analizar el Clima Organizacional de la entidad. Responda las respectivas proposiciones marcando con un aspa donde corresponda. El presente instrumento utiliza la escala Nominal siguiente:

NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 AVECES = 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5

Nº	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
• DIMENSION 1: Potencial Humano Economía Municipal						
1	Cree usted que un líder garantiza el desempeño de sus colaboradores.					
2	Cuando se da un reconocimiento por un trabajo específico los colaboradores se esfuerzan más.					
3	Para un mejor resultado en lo laboral depende mucho del confort.					
4	Cree usted que necesita capacitación para desarrollar mejor su trabajo.					
5	Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
6	Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.					
7	Cree usted que los reconocimientos se deben dar constantemente.					
8	En la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto valoran mi trabajo.					
9	Un líder está capacitado mejor como para enfrentar retos y hacer que los colaboradores realicen un trabajo adecuado.					
• DIMENSIÓN 2: Diseño Organizacional						
10	Es importante elegir una adecuada estructura organizacional para realizar tareas específicas.					
11	Un líder está capacitado mejor como para enfrentar retos y hacer que los colaboradores realicen un trabajo adecuado.					
12	Soy responsable del trabajo que realizó.					
13	Estoy satisfecho con la organización que tiene la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
14	Existen métodos para evaluar la calidad de servicio que realizo.					
15	La comunicación y organización es importante para la atención del público en general que acude a la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
16	Conozco el rol y funciones de mi trabajo.					
17	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
18	Las tomas de decisiones adecuadas contribuyen a tener mejores resultados en el trabajo.					
19	Los colaboradores con mejor sinergia de descripción laboral tendrán un mejor resultado en las evaluaciones.					
• DIMENSION N° 03: Cultura de la organización						
20	Cuando se trabaja en equipo se tiene un resultado eficiente y más rápido.					
21	Las herramientas y equipos de trabajo que utilizo se encuentran en buen estado.					
22	Cuando existe una convivencia social el clima organizacional, es más favorable en la institución.					
23	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto se preocupa por crear un ambiente laboral más agradable.					

INSTRUMENTO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Código:

INSTRUCCIONES

A continuación, presentamos las preguntas que permitirán analizar el Clima Organizacional de la entidad. Responda las respectivas proposiciones marcando con un aspa donde corresponda. El presente instrumento utiliza la escala Nominal siguiente:

NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 AVECES = 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
	DIMENSION 1: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1	Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo se realice conjuntamente entre nombrados y contratados.					
2	Está usted de acuerdo con la planificación y coordinación antes de desarrollar el trabajo diario.					
3	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto tienen funciones basados en objetivos y metas claras.					
4	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto establece normas y reglamentos que se cumplen con total compromiso y responsabilidad.					
5	Para obtener un mejor resultado laboral, cree usted que es mejor organizarse antes de empezar a ejecutar el trabajo.					
6	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto convoca a los colaboradores para la realización del trabajo corporativo.					
7	El trabajo en equipo siempre tiene un mejor resultado.					
8	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto mantiene una relación de comunicación abierta con los colaboradores, que le permite trabajar en forma armónica.					
09	Cree usted que un trabajo tendrá mejor resultado si es coordinado antes de realizarlo.					
10	Se organiza la ejecución de actividades y/o Proyectos de Inversión Pública en función a los objetivos y metas programadas.					
	• Dimensión N° 02: Ejecución					
11	Cree usted que monitorear el trabajo que se viene realizando dará mejores resultados en el trabajo.					
12	Las capacitaciones constantes en los colaboradores hacen que el colaborador tenga un mejor interés.					
13	Cree usted que las capacitaciones constantes tienen como resultado un trabajo mejorado en la institución.					
14	Para un mejor resultado es necesario capacitar semanalmente al colaborador.					
15	La Municipalidad Mariscal Nieto entrega a los colaboradores fichas de autoevaluación con la finalidad de que evalúen la gestión.					
16	Si se tiene mayor control al colaborador durante el desarrollo de sus funciones se tiene mejor rendimiento.					
	• Dimensión N° 03: Evaluación					
17	Cree usted que las evaluaciones constantes al colaborador, darán un mejor resultado en las metas programadas.					
18	Las capacitaciones constantes reflejarían un mayor conocimiento en el colaborador.					
19	Cuando un colaborador es asesorado antes de realizar su trabajo se tiene mejor resultado.					
20	Cree usted que cuando se exige al colaborador a que cumpla las metas trazadas esto hace que el colaborador tenga más interés en capacitarse.					
21	La evaluación después de cada capacitación refleja un mayor aprendizaje en el colaborador.					

ANEXO N° 04: MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Título: Clima Organizacional y Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – Moquegua, 2018

Autora: Br. Paola Viviana Hinojosa Zeballos

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones					
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Clima Organizacional Litwin y Stinger (1978)	Dimensión 01: Potencial humano Economía Municipal	Presenta un Liderazgo Innovador y atreves de la recompensa y el Confort	1. Cree usted que un líder garantiza el desempeño de sus colaboradores.																			
			2. Cuando se da un reconocimiento por un trabajo específico los colaboradores se esfuerzan más.																			
			3. Para un mejor resultado en lo laboral depende mucho del confort.																			
			4. Cree usted que necesita capacitación para desarrollar mejor su trabajo.																			
			5. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.																			
			6. La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto convoca a los colaboradores para la realización del trabajo corporativo.																			
			7. Cree usted que los reconocimientos se deben dar constantemente.																			
			8. En la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto valoran mi trabajo.																			
			9. Un líder está capacitado mejor como para enfrentar retos y hacer que los colaboradores realicen un trabajo adecuado.																			
	Dimensión 02: Diseño Organizacional	Hay que elegir una estructura de tareas, atreves de la toma de decisiones mediante la comunicación y organización	10. La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto mantiene una relación de comunicación abierta con los colaboradores, que le permite trabajar en forma armónica.																			
			11. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo.																			
			12. Soy responsable del trabajo que realizó.																			
			13. Estoy satisfecho con la organización que tiene la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.																			

ANEXO N° 05: BASE DE DATOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	D1									D2									D3				TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		23
1	3	4	5	5	4	2	4	4	3	4	2	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	94
2	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	95
3	5	4	5	5	5	4	2	5	2	3	3	4	4	3	3	2	5	5	4	2	4	5	5	89
4	4	3	3	5	5	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	90
5	2	2	3	4	4	2	3	5	3	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	87
6	2	3	5	4	3	2	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	85
7	3	2	5	5	5	2	3	4	3	3	5	4	3	2	4	4	2	4	4	5	5	4	3	84
8	5	3	2	5	4	5	1	1	2	1	2	5	2	2	4	3	3	4	5	4	3	2	4	72
9	2	4	5	3	5	1	3	1	2	5	5	4	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	5	86
10	5	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	100
11	3	4	4	5	2	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	2	75
12	3	3	4	4	3	2	3	4	5	3	2	3	3	3	5	4	2	3	5	2	4	5	3	78
13	4	4	5	4	5	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	5	3	4	4	1	3	3	3	78
14	3	5	4	3	4	2	4	2	3	3	5	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	76
15	4	4	5	4	5	1	3	3	4	2	4	2	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	5	86
16	2	2	4	3	2	2	5	2	5	3	2	1	4	3	2	5	4	3	3	5	3	3	4	72
17	5	3	1	2	5	1	3	3	4	3	4	2	3	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	81
18	4	2	3	5	2	3	5	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	3	5	4	3	77
19	3	4	5	4	3	1	3	5	5	3	4	2	3	3	5	2	2	3	5	4	2	5	5	81
20	5	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	69
21	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	5	84

22	2	4	5	5	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	3	83
23	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	89
24	4	2	5	4	5	4	4	3	2	5	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	90
25	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	5	1	4	3	4	3	4	4	5	88
26	4	5	3	4	5	4	3	2	4	3	2	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	86
27	3	3	4	5	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	5	80
28	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	83
29	3	5	5	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	5	2	80
30	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	5	4	5	77
31	5	3	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	2	4	2	2	3	4	4	5	4	5	3	83
32	4	4	3	2	3	2	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	5	4	2	78
33	3	3	4	3	2	4	1	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	80
34	4	2	3	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	2	4	3	4	83
35	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	5	83
36	3	2	4	3	2	4	1	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	2	5	4	4	82
37	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	89
38	2	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	2	91
39	3	5	3	3	4	3	3	4	3	2	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	2	2	3	83
40	2	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	75
41	4	3	4	4	3	4	3	2	5	4	5	2	3	4	4	3	3	5	3	5	4	5	5	87
42	5	4	3	4	2	5	4	2	4	3	1	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	78
43	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	5	2	4	5	4	2	3	4	3	5	88
44	3	5	2	3	5	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	5	4	5	4	5	3	5	4	86
45	5	4	4	5	2	3	5	1	4	5	3	4	3	3	5	5	3	4	3	3	4	4	5	87
46	3	3	5	4	4	1	3	2	3	4	4	3	2	2	4	3	5	3	5	4	5	3	3	78
47	2	4	2	3	4	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3	5	4	5	5	85

48	3	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	2	4	4	5	2	4	3	5	4	3	4	3	88
49	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	2	4	4	5	3	5	88
50	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	5	83
51	4	5	3	3	4	1	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	3	4	3	87
52	5	3	5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	5	2	5	5	2	5	4	5	2	5	4	92
53	3	5	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	5	4	2	5	4	2	4	5	4	3	83
54	4	4	5	2	3	3	5	2	3	4	5	4	3	3	5	4	2	5	2	5	3	5	2	83
55	2	3	4	4	2	2	5	3	4	2	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	82
56	4	3	3	5	3	4	3	4	5	3	5	4	5	4	3	2	4	2	4	5	4	3	3	85
57	4	4	5	3	4	1	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	90
58	2	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	2	3	4	5	4	5	2	4	5	4	4	5	89
59	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	2	4	4	2	5	3	4	4	5	3	2	86
60	5	4	5	4	5	2	5	3	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	5	3	2	4	4	88
61	4	3	2	5	4	2	4	3	3	5	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	5	87
62	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	1	3	3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	90
63	3	5	3	2	4	5	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	2	3	4	5	76
64	4	3	4	5	4	3	3	5	3	5	4	3	2	4	5	2	5	3	4	4	5	3	2	85
65	2	4	5	4	5	2	5	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	89
66	2	3	2	5	4	2	4	3	4	5	4	2	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	84
67	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	1	4	5	3	3	3	91
68	5	3	3	4	5	4	3	5	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	78
69	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	2	4	5	2	5	3	4	4	5	3	4	93
70	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	90
71	4	3	3	5	4	2	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5	91
72	4	5	4	4	5	3	2	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	3	5	3	93
73	5	3	3	3	5	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	80

74	3	4	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	3	2	4	5	3	5	3	91
75	2	3	3	5	5	4	3	5	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	5	2	3	5	4	79
76	3	2	4	3	4	2	3	5	4	5	4	5	2	3	5	2	5	3	4	3	4	3	4	82
77	3	4	5	2	3	3	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	90
78	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	2	4	3	5	3	2	4	2	3	2	3	4	4	82
79	5	3	2	3	4	5	2	4	4	5	4	1	2	4	5	1	5	3	4	5	4	3	4	82
80	4	3	3	2	2	4	3	5	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	67
81	2	5	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	65
82	4	4	2	2	3	2	4	2	2	3	5	4	5	4	3	3	4	5	2	3	5	4	3	78
83	3	3	3	4	2	2	3	5	4	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	62
84	4	2	3	3	4	4	5	4	3	2	3	3	2	4	1	1	3	4	2	1	3	3	2	66
85	3	5	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	2	3	3	2	3	1	2	2	4	3	66
86	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	5	2	3	3	2	3	4	3	2	69
87	4	3	2	4	3	1	3	3	4	2	3	1	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	56
88	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	2	2	4	2	3	3	1	3	2	2	4	3	75
89	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	5	4	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	2	64
90	5	2	4	4	3	1	4	1	4	2	1	3	2	4	2	3	4	2	2	4	3	2	1	63
91	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	1	4	3	2	3	2	5	4	3	5	4	2	69
92	5	2	3	1	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	1	1	2	2	1	2	2	3	3	57

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																					
D1										D2						D3					TOTAL
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
4	4	3	4	5	5	4	2	4	4	3	4	2	5	3	5	4	5	5	4	5	84
3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	84
4	3	5	4	5	5	5	4	2	5	2	3	3	4	4	3	3	2	5	5	4	80
2	4	4	3	3	5	5	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	78
4	3	2	2	3	4	4	2	3	5	3	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	77
2	4	2	3	5	4	3	2	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	74
4	4	3	2	5	5	5	2	3	4	3	3	5	4	3	2	4	4	2	4	4	75
3	2	5	3	2	5	4	5	1	1	2	1	2	5	2	2	4	3	3	4	5	64
2	3	2	4	5	3	5	1	3	1	2	5	5	4	5	4	5	3	3	5	3	73
5	4	5	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	92
3	3	3	4	4	5	2	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4	69
2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	5	3	2	3	3	3	5	4	2	3	5	70
3	3	4	4	5	4	5	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	5	3	4	4	74
2	4	3	5	4	3	4	2	4	2	3	3	5	3	4	3	2	4	3	2	3	68
3	5	4	4	5	4	5	1	3	3	4	2	4	2	5	5	3	3	4	5	4	78
4	4	2	2	4	3	2	2	5	2	5	3	2	1	4	3	2	5	4	3	3	65
5	5	5	3	1	2	5	1	3	3	4	3	4	2	3	4	5	4	3	5	3	73
4	4	4	2	3	5	2	3	5	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	70
3	3	3	4	5	4	3	1	3	5	5	3	4	2	3	3	5	2	2	3	5	71
4	4	5	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	65
3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	75
3	3	2	4	5	5	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	74
5	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	81

5	4	4	2	5	4	5	4	4	3	2	5	4	5	5	3	3	4	3	4	3	81
5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	5	1	4	3	4	81
5	3	4	5	3	4	5	4	3	2	4	3	2	5	3	4	3	4	4	5	3	78
5	4	3	3	4	5	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	73
1	2	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	2	3	2	4	3	2	72
3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	72
4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	68
4	3	5	3	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	2	4	2	2	3	4	4	73
3	4	4	4	3	2	3	2	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	70
2	3	3	3	4	3	2	4	1	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	72
3	4	4	2	3	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	77
4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	2	3	3	4	77
3	4	3	2	4	3	2	4	1	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	74
3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	82
5	4	2	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	86
4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	2	5	4	5	4	5	2	5	4	5	79
5	4	2	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	71
3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	5	4	5	2	3	4	4	3	3	5	3	75
3	4	5	4	3	4	2	5	4	2	4	3	1	4	4	3	4	2	2	4	3	70
5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	5	2	4	5	4	2	81
5	4	3	5	2	3	5	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	5	4	5	4	78
5	4	5	4	4	5	2	3	5	1	4	5	3	4	3	3	5	5	3	4	3	80
5	4	3	3	5	4	4	1	3	2	3	4	4	3	2	2	4	3	5	3	5	72
5	4	2	4	2	3	4	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3	75
1	2	3	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	2	4	4	5	2	4	3	5	77
3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	2	4	77
4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	77

4	3	4	5	3	3	4	1	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	79
3	4	5	3	5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	5	2	5	5	2	5	4	83
2	3	3	5	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	5	4	2	5	4	2	72
3	4	4	4	5	2	3	3	5	2	3	4	5	4	3	3	5	4	2	5	2	75
4	5	2	3	4	4	2	2	5	3	4	2	4	3	4	5	4	3	5	4	3	75
3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	5	3	5	4	5	4	3	2	4	2	4	77
3	5	4	4	5	3	4	1	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	80
5	4	2	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	2	3	4	5	4	5	2	4	80
4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	2	4	4	2	5	3	4	79
5	5	5	4	5	4	5	2	5	3	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	5	85
3	4	4	3	2	5	4	2	4	3	3	5	3	4	3	5	4	4	5	3	4	77
3	4	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	1	3	3	4	5	3	5	4	81
5	3	3	5	3	2	4	5	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	70
4	5	4	3	4	5	4	3	3	5	3	5	4	3	2	4	5	2	5	3	4	80
5	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	84
5	4	2	3	2	5	4	2	4	3	4	5	4	2	3	5	4	4	5	3	4	77
5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	1	4	86
1	2	5	3	3	4	5	4	3	5	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	68
3	3	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	2	4	5	2	5	3	4	83
4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	84
4	3	4	3	3	5	4	2	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	80
3	4	4	5	4	4	5	3	2	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	84
2	3	5	3	3	3	5	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	72
3	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	3	2	4	82
4	5	2	3	3	5	5	4	3	5	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	5	74
3	4	3	2	4	3	4	2	3	5	4	5	4	5	2	3	5	2	5	3	4	75
3	5	3	4	5	2	3	3	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	83

5	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	2	4	3	5	3	2	4	2	3	78
4	2	5	3	2	3	4	5	2	4	4	5	4	1	2	4	5	1	5	3	4	72
3	4	4	3	3	2	2	4	3	5	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	64
2	3	2	5	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	58
3	2	4	4	2	2	3	2	4	2	2	3	5	4	5	4	3	3	4	5	2	68
4	3	3	3	3	4	2	2	3	5	4	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	59
3	4	4	2	3	3	4	4	5	4	3	2	3	3	2	4	1	1	3	4	2	64
2	5	3	5	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	2	3	3	2	3	1	62
5	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	5	2	3	3	2	66
4	3	4	3	2	4	3	1	3	3	4	2	3	1	2	1	3	2	3	2	2	55
3	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	2	2	4	2	3	3	1	3	72
4	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	5	4	3	2	1	2	3	2	2	58
3	2	5	2	4	4	3	1	4	1	4	2	1	3	2	4	2	3	4	2	2	58
5	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	1	4	3	2	3	2	5	4	64
4	3	5	2	3	1	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	1	1	2	2	1	54

CONSOLIDADO DE LAS DOS VARIABLES

N°	Clima organizacional				Gestión administrativa			
	D1	D2	D3	V1	D1	D2	D3	V2
1	34	42	18	94	39	22	23	84
2	32	45	18	95	36	26	22	84
3	37	36	16	89	42	19	19	80
4	33	39	18	90	37	19	22	78
5	28	42	17	87	32	23	22	77
6	30	38	17	85	33	22	19	74
7	32	35	17	84	37	20	18	75
8	28	31	13	72	31	14	19	64
9	26	42	18	86	29	25	19	73
10	37	46	17	100	43	25	24	92
11	31	32	12	75	33	20	16	69
12	31	33	14	78	32	19	19	70
13	34	34	10	78	36	18	20	74
14	30	32	14	76	33	21	14	68
15	33	37	16	86	37	22	19	78
16	27	30	15	72	30	18	17	65
17	27	36	18	81	33	20	20	73
18	31	31	15	77	36	18	16	70
19	33	32	16	81	34	20	17	71
20	28	29	12	69	33	16	16	65
21	32	36	16	84	35	22	18	75
22	31	37	15	83	34	20	20	74
23	32	41	16	89	36	24	21	81
24	33	39	18	90	40	24	17	81
25	35	37	16	88	41	23	17	81
26	34	36	16	86	38	21	19	78
27	31	33	16	80	36	22	15	73
28	34	35	14	83	33	25	14	72
29	35	31	14	80	38	20	14	72
30	31	29	17	77	35	18	15	68
31	32	34	17	83	34	24	15	73
32	31	32	15	78	34	21	15	70
33	29	38	13	80	29	22	21	72
34	33	37	13	83	36	22	19	77
35	33	35	15	83	39	22	16	77
36	27	40	15	82	29	24	21	74
37	33	41	15	89	38	24	20	82
38	36	41	14	91	41	25	20	86
39	31	41	11	83	35	23	21	79
40	29	33	13	75	34	19	18	71

41	32	36	19	87	34	23	18	75
42	33	30	15	78	36	19	15	70
43	36	37	15	88	41	23	17	81
44	33	36	17	86	37	20	21	78
45	33	38	16	87	38	22	20	80
46	28	35	15	78	34	18	20	72
47	31	35	19	85	35	24	16	75
48	37	37	14	88	37	21	19	77
49	34	37	17	88	36	23	18	77
50	37	32	14	83	40	21	16	77
51	33	39	15	87	36	25	18	79
52	37	39	16	92	41	21	21	83
53	31	36	16	83	32	23	17	72
54	31	37	15	83	35	22	18	75
55	29	37	16	82	34	22	19	75
56	34	36	15	85	36	26	15	77
57	31	41	18	90	36	24	20	80
58	33	38	18	89	37	23	20	80
59	36	36	14	86	39	22	18	79
60	37	38	13	88	43	21	21	85
61	30	40	17	87	34	23	20	77
62	38	36	16	90	40	20	21	81
63	33	29	14	76	37	18	15	70
64	34	37	14	85	40	21	19	80
65	36	39	14	89	40	24	20	84
66	29	39	16	84	34	23	20	77
67	39	38	14	91	43	26	17	86
68	36	29	13	78	35	18	15	68
69	39	38	16	93	41	23	19	83
70	37	39	14	90	40	24	20	84
71	32	41	18	91	35	25	20	80
72	36	41	16	93	38	26	20	84
73	35	32	13	80	36	21	15	72
74	38	37	16	91	40	26	16	82
75	34	31	14	79	39	18	17	74
76	30	38	14	82	33	23	19	75
77	33	42	15	90	36	26	21	83
78	36	33	13	82	41	23	14	78
79	32	34	16	82	34	20	18	72
80	29	28	10	67	33	17	14	64
81	27	26	12	65	28	17	13	58
82	25	38	15	78	28	23	17	68
83	29	23	10	62	32	14	13	59
84	32	25	9	66	36	17	11	64
85	28	27	11	66	33	17	12	62

86	28	29	12	69	35	16	15	66
87	27	21	8	56	30	13	12	55
88	36	28	11	75	39	21	12	72
89	25	27	12	64	29	19	10	58
90	28	25	10	63	29	16	13	58
91	24	31	14	69	31	17	16	64
92	23	24	10	57	27	20	7	54
r =	0.726	0.873	0.590	0.962	0.661	0.785	0.773	0.962
N =	92	92	92	92	92	92	92	92
tc=	10.003	16.954	6.925	33.283	8.361	12.041	11.545	33.283
	0	0	1	0	0	35	2	0
	10	17	14	12	10	57	22	7
	71	62	57	75	72	0	54	81
	11	13	20	5	10	0	14	4
	92	92	92	92	92	92	92	92

ANEXO N° 06: FICHAS DE VALIDACIÓN



ANEXO N° 04: MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Título: Clima Organizacional y Gestión Administrativa en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – Moquegua, 2018
 Autora: Br. Paola Viviana Hinojosa Zeballos

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterio de Respuesta			Criterios de evaluación						Observación necesaria			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la definición del indicador y el indicador		Relación entre el indicador y el operador de respuesta				
								SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V1. Clima Organizacional Litwin y Singer (1978) en Goncalves, A. (2008: Sanders, G. Y Suls J. (2008: 227)	Economía Municipal	Presenta un Liderazgo Innovador y atreves de la recompensa y el Comfort	1. Cree usted que un lider garantiza el desempeño de sus colaboradores. 2. Cuando se da un reconocimiento por un trabajo específico los colaboradores se esfuerzan más. 3. Para un mejor resultado en lo laboral depende mucho del confort. 4. Cree usted que necesita capacitación para desarrollar mejor su trabajo. 5. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados. 6. La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto convoca a los colaboradores para la realización del trabajo corporativo. 7. Cree usted que los reconocimientos se deben dar constantemente. 8. En la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto valoran mi trabajo. 9. Un lider está capacitado mejor como para enfrentar retos y hacer que los colaboradores realicen un trabajo 10. La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto mantiene una relación de comunicación abierta con los colaboradores, que le permite trabajar en forma armónica. 11. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo. 12. Soy responsable del trabajo que realizo. 13. Estoy satisfecho con la organización que tiene la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

9 de Mayo de 2018

ANEXO N° 07: CONFIABILIDAD

De la variable clima organizacional:

Scale: Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	20	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Ítems
.966	23

De la variable gestión administrativa:

Scale: Case Processing Summary


		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	20	100.0


a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Ítems
.928	20

ANEXO N° 08: CONSTANCIA DE APLICACIÓN

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
MARISCAL NIETO
SUB GERENCIA DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL

 MOQUEGUA
CIUDAD
PARA LA VIDA

CONSTANCIA


EL QUE SUSCRIBE EL SUB GERENTE DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO DE MOQUEGUA HACE CONSTAR QUE:


PAOLA VIVIANA HINOJOSA ZEBALLOS

Be de la escuela profesional de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo de Moquegua, ha realizado noventa y dos (92) encuestas al personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial De Mariscal Nieto Moquegua, de acuerdo a su Tesis titulada "Clima Organizacional y la Gestión Administrativa en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua, 2018", ello conforme a lo requerido mediante expediente administrativo N° 022674, de fecha 20/07/2018.

Se expide la presente constancia a solicitud escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Moquegua, 06 de Agosto del 2018





0 Dirección: Calle Ancash N° 375

Municipalidad Provincial Mariscal Nie
Sub Gerencia de Personal y Bienestar Soc

ANEXO N° 09: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



