



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Fernandez Zavala, Caroline Maritza ([orcid.org/ 0000-0003-3525-0512](https://orcid.org/0000-0003-3525-0512))

Rey Andrade, Franchesca Nicole (orcid.org/0000-0001-6350-2874)

ASESORA:

Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa (orcid.org/0000-0003-0744-0052)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN;:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada con amor y cariño a nuestros padres por su sacrificio y esfuerzo, al brindarnos la posibilidad de continuar estudiando una carrera profesional la cual nos permitirá tener un buen futuro.

A nuestros hermanos y hermanas que con sus palabras de aliento nos impulsan a seguir adelante para cumplir con los objetivos propuestos, y que pese a las dificultades siempre han estado presente apoyándonos.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos la sabiduría necesaria para culminar esta investigación, a nuestros amigos y amigas por creer en nuestra capacidad como estudiantes, y a nuestra docente por compartir sus conocimientos con nosotras y ayudarnos a lograr desarrollar una buena investigación.

Las autoras.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
VIII PROPUESTA	39
8.1. Introducción	39
8.2. Objetivo de la propuesta	39
8.3. Estrategias de la gestión administrativa	40
8.4. Desarrollo de las estrategias de la gestión administrativa	40
8.5. Presupuesto general de la propuesta	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Análisis descriptivos de planificación y clima laboral	23
Tabla 2	Análisis inferencial de planificación y clima laboral	24
Tabla 3	Análisis descriptivos de organización y clima laboral	25
Tabla 4	Análisis inferencial de organización y clima laboral	26
Tabla 5	Análisis descriptivos de dirección y clima laboral	27
Tabla 6	Análisis inferencial de dirección y clima laboral	28
Tabla 7	Análisis descriptivos de control y clima laboral	29
Tabla 8	Análisis inferencial de control y clima laboral	30
Tabla 9	Análisis descriptivos de dimensión de variables	31
Tabla 10	Análisis inferencial de gestión administrativa y clima laboral	32

RESUMEN

La presente investigación “Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022”, presenta por objetivo general: Determinar que la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral de la Municipalidad de Sullana, Piura 2022. Metodológicamente tuvo un enfoque mixto, de tipo aplicada, se realizó bajo un diseño no experimental de nivel correlacional y corte transversal, la muestra de estudio estuvo conformada por 110 funcionarios que respondieron a los instrumentos y una entrevista al gerente. Sus resultados señalan que el 34.5% casi siempre está conforme con la planificación, el 31.8% casi siempre con la organización, el 36.4% a veces está conforme con la dirección y el 41.8% a veces con el control; el análisis de correlación de Rho Spearman = 0.886 y significancia 0.000 menor a 0.05 permite concluir que la gestión administrativa tiene una relación positivamente alta con el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Sullana, afirmando que a mejor gestión administrativa existirá un mejor clima laboral en los funcionarios públicos.

Palabras clave: Gestión administrativa, clima laboral, planificación, organización, dirección, control

ABSTRACT

The present investigation "Administrative management and work environment of the collaborators of the Provincial Municipality of Sullana, Piura 2022", presents as a general objective: To determine that the administrative management is related to the work environment of the Municipality of Sullana, Piura 2022. Methodologically it had a mixed approach, of applied type, was carried out under a non-experimental design of correlational level and cross section, the study sample consisted of 110 officials who responded to the instruments and an interview with the manager. Their results indicate that 34.5% are almost always satisfied with the planning, 31.8% almost always with the organization, 36.4% are sometimes satisfied with the direction and 41.8% sometimes with the control; Rho Spearman's correlation analysis = 0.886 and significance 0.000 less than 0.05 allows us to conclude that administrative management has a positively high relationship with the work environment of the Provincial Municipality of Sullana, stating that the better administrative management there will be a better work environment in the public workers.

Keywords: Administrative management, work climate, planning, organization, direction, control.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, para Chile el estudio de las instituciones públicas en su clima laboral mostró los inconvenientes en la salud y seguridad pública. Siendo la más recurrente el estrés laboral, que para el sector salud no le permitió gestionar las atenciones médicas a tiempo, generando inseguridad en la población (Chiang, et al 2022). En Ecuador, la influencia que tuvo el Covid 19 sobre el clima laboral de los empleados del sector salud se vieron violentadas, ocasionando malas atenciones médicas; la falta de conocimiento en el tratamiento de la enfermedad fueron determinantes en la pérdida de vidas (Carrión et al, 2022). Para la gestión administrativa, la ciudad de Ibarra Ecuador presentó inconvenientes en los servicios que ofrecían las organizaciones ya que no se ejecutaban buenas prácticas de gestión empresarial, viéndose reflejado en la nula estandarización de sus procesos (Burbano et al, 2019). Colombia, inmerso en las normas de los mercados internacionales, los inconvenientes se dan en que los márgenes de utilidad de los inversionistas son asegurados ya que son fuertemente atraídos por las novedades del mercado internacional, perjudicando a los inversionistas internos al no tener mejores utilidades (González, 2019). En España, sus municipios presentaban serios reclamos en su gestión administrativa, motivo por el cual, se vio obligado a tomar uso de la tecnología permitiéndoles una mejora en la atención de los usuarios de municipios rurales (López y Moreno, 2019). África contiene deficiencias en el clima laboral de sus instituciones públicas, dado que no muestran mejoras en la gestión administrativa frente al servicio que proporciona a su comuna, además, se considera deficiente la coordinación que se da entre áreas, generado retrasos en su gestión municipal (Ludwick et al., 2022), Por otro lado, en Jordania se considera deficiente su gestión administrativa, a causa de no afrontar los nuevos desafíos que se les presentan, además, la incansable búsqueda de realizar e introducir sistemas avanzados que se adapten a las ideas y tendencias modernas afecta la manera en cómo dirigir las instituciones públicas y sus municipios (Ilic et al, 2022). Problemática similar ocurre en Suecia, donde se demostró que en sus municipios existen falencias en su administración y ambiente de trabajo, producto de un errado manejo profesional por parte de los servidores públicos, la poca experiencia de éstos, la falta de exigencia y

retroalimentación, su falta de compromiso laboral, por lo tanto, es necesario la comunicación eficiente entre sus funcionarios y colaboradores, además, se plantea un estudio enfocado en los factores que posibilitan el trabajo en equipo para una correcta gestión administrativa (Milton et al., 2022)

En el contexto nacional, el clima laboral en Municipios del Perú, en estos últimos diez años ha sido deficiente, teniendo a funcionarios desmotivados, con malas condiciones laborales, donde su principal inconveniente es la búsqueda de una armonía procesal que ha mermado en su gestión (Fasshauer, 2018). El Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI) tuvo el reto de lograr un desempeño laboral en sus colaboradores, no obstante, les fue difícil mantener un ambiente laboral satisfactorio que posibilite el crecimiento de las habilidades y mejorar el desempeño de sus colaboradores (Penachi, 2019). En el caso de seis Municipios de la Región Ica, su capacidad de gestión administrativa era mala debido a la poca planificación municipal, se tenía una mala organización de los recursos humanos, no se tenía una dirección de trabajo en equipo y había escaso control de sus recursos materiales; motivando un clima laboral ineficaz para el cumplimiento de metas (Girao, 2020). Para Lambayeque, su Municipalidad de Reque tuvo a sus usuarios disconformes, habiendo que mejorar en la implementación de estrategias para el recurso humano y el uso de recursos tecnológicos (Yovera, 2021). Un aspecto a considerar en el informe de clima laboral del Perú en el 2021 señaló que el 55% de los trabajadores peruanos no realizan bien sus funciones ya que temen cometer errores en sus labores, según la consultora Dench, esto produce que vivan un ambiente de estrés y presión que, de no atenderlo, va elevar la tasa de desempleo o rotación de personal (Gestión, 2021).

En el contexto local, la Municipalidad Provincial de Sullana presenta inconvenientes en su gestión administrativa, dado que se ha observado que en planificación no se seleccionan los objetivos próximos de la institución, ya que utilizaban medios equivocados para ejecutarlos; en la organización, los gerentes de cada área no contaban con un orden para revisar que sus colaboradores cumplieran con sus funciones; la gestión administrativa presentó deficiencias en su dirección al no existir una correcta toma de decisiones para resolver los inconvenientes en la gestión; en cuanto al control, no se tuvo un sistema de

evaluación del desempeño de sus colaboradores. Los inconvenientes que presenta en su clima laboral, se ve reflejado en la comunicación interna donde toda la estructura no tiene una misma línea de comunicación, las relaciones interpersonales que presentan individualmente cada funcionario son variadas y dificulta la convivencia laboral, teniendo en algunos, poca predisposición al trabajo en equipo; la estructura organizacional presenta poca participación colaborativa de sus colaboradores para alcanzar la visión institucional, referente a la resolución de conflictos, no hay un consenso en acuerdos con el diálogo y responsabilidad del error.

Por lo mencionado anteriormente, se planteó el siguiente problema general: ¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022?, y como problemas específicos ¿Cómo la planificación se relaciona con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022?, ¿Cómo la organización se relaciona con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022?, ¿Cómo la dirección se relaciona con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022?, ¿Cómo el control se relaciona con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022?.

Por lo tanto, la presente investigación se justifica de manera teórica puesto que busca establecer cuáles son las brechas que demanda el conocimiento en la actualidad y que la investigación reducirá con su aporte (Hernández et al, 2018) con lo cual, el estudio se sustentó en los modelos teóricos de la gestión administrativa (particularmente del modelo PODC) y del clima laboral (particularmente del modelo de satisfacción laboral), éstos estudios incrementaron el nivel de nuestra investigación con la finalidad de incorporar novedosos conocimientos. Asimismo, de manera metodológica se busca describir el motivo por el cual se utilizará el método de investigación planteado (Solís, 2019). Por ello, el presente estudio proporcionó dos cuestionarios con escala tipo Likert como instrumentos altamente confiables siendo validados por expertos. Por último, la justificación práctica sirve para proponer métodos o estrategias aplicables en la realidad o en la práctica, resolviendo el inconveniente primordial del trabajo (Hernández y Mendoza, 2019), con lo cual, el presente estudio facilitará un análisis más amplio para establecer recomendaciones que

permitirán la resolución del problema y sea puesto en práctica por cualquier entidad.

Se tuvo como objetivo general: Determinar que la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022. Para lograr este propósito se plantearon los siguientes objetivos específicos: Establecer que la planificación se relaciona con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022, Analizar que la organización se relaciona con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022, Evaluar que la dirección se relaciona con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022, Medir que el control se relaciona con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.

Para la hipótesis, se tuvo como hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022. Teniendo por hipótesis específicas: La planificación se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022. La organización se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022. La dirección se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022. El control se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al referirnos a los antecedentes internacionales, se ofrecieron los más destacados en el presente estudio:

Luna y Mora (2021) en su investigación presentaron como objetivo efectuar el estudio del clima laboral en el área de gestión administrativa de una empresa organizadora de eventos del Ecuador, metodológicamente contiene un enfoque cuantitativo con nivel explicativo para una muestra conformada por 7 trabajadores de la empresa; de los que se obtuvieron como resultados que el 58% percibe un regular clima en la compañía, el 71% del rendimiento de los trabajadores se ve afectado por el clima laboral, el 57% es afectado por el clima laboral en su vida social, el total de encuestados manifiestan que desconocen de la misión y visión del recinto donde laboran, el 59% no se siente con motivación a causa del mal clima laboral, concluyendo que la gestión administrativa posee diversas falencias debido al regular clima existente en la empresa, del mismo modo se indica que los colaboradores se ven afectados en gran porcentaje por el clima laborioso, y por lo que no se entregan los manuales de procedimientos en físico, por esto, se considera importante facilitar todos los recursos al personal administrativo con la finalidad de mejorar y obtener un clima laboral óptimo.

Asimismo, Bustamante (2021) en su tesis tuvo como principal objetivo realizar un análisis del clima laboral sobre la gestión administrativa de un centro educativo ubicado en Cotopaxi - Ecuador, metodológicamente contiene un diseño no experimental de correlación con un enfoque cuantitativo, donde su muestra la conformaron 88 empleados, evidenciando como resultados que el objeto de estudio gestión administrativa, no se evidencia en un desarrollo óptimo a comparación con el objeto de estudio clima organizacional; además se comprobó que el Rho es= 0,858; y una sig. de 0,01 indicando que si se desarrolla una muy buena correlación entre ambas variables de estudio, concluyendo que es de total importancia que se efectuó una buena gestión administrativa para la función óptima en una institución.

Por su parte; Vivanco (2019) en su tesis presentó como objetivo establecer que la gestión administrativa incide en el clima laboral de un centro educativo ubicado en la provincia de Santa Elena - Ecuador, metodológicamente

contiene un enfoque cuantitativo e hipotético deductivo para una muestra conformada por 67 empleados, evidenciando como resultados que el 43% ocasionalmente conocen acerca de los recursos recreativos, el 46% ocasionalmente saben los beneficios de efectuar una buena gestión administrativa, el 49% ocasionalmente lleva a cabo decisiones efectivas en su cargo laboral, el 44% y el 39% considera que ocasionalmente el clima laboral le permite tener un buen rendimiento en sus labores, concluyendo que no se evidencia un clima organizacional adecuado en el recinto educativo por el cual, el cumplimiento de las actividades y desempeño de los trabajadores se ve afectado, asimismo la gestión administrativa no se efectúa de manera óptima, por tal motivo los colaboradores no se sienten del todo comprometidos.

Por otro lado, los autores Enríquez y Cely (2018) en su investigación presentaron como objetivo examinar cómo la gestión administrativa incide en el clima laboral de una institución educativa de Quito - Ecuador, metodológicamente contiene un enfoque cuantitativo – cualitativo para una muestra conformada por 365 encuestados, evidenciando como resultados que el 63% considera que la delegación y la gestión de las autoridades son muy importante en el aprendizaje , el 62% considera que los encargados de la institución son muy exigentes, el 66% percibe que las autoridades de la entidad tienen falencias en la planificación de actividades, el 38% para tomar decisiones le consultan a las autoridades antes de efectuarlas, el 35% considera que el clima laboral entre los funcionarios de la institución y los que colaboran en la institución no se da de la mejor manera, puesto que se imponen decisiones, temas ligados con la planificación, y la inadecuada comunicación por lo que el estudio concluye que la gestión administrativa es aceptable e importante para los colaboradores, sin embargo existen falencias por parte de las autoridades en el mal clima laboral que brindan lo cual perjudica en el rendimiento de los mismos.

Además Galárraga y Paredes (2017) en su tesis presentaron como objetivo establecer que la gestión administrativa incide en el clima laboral de un centro de la Provincia de Pichincha - Ecuador, metodológicamente contiene fue cuantitativa con diseño descriptivo para una muestra conformada por 70 empleados, evidenciando como hallazgos que el 58% de las autoridades casi

siempre cumplen con la gestión administrativa, el 57% de las autoridades casi siempre procuran brindar un buen clima laboral, el 39% casi siempre considera de interés e importancia el clima laboral, el 38% considera que casi siempre el clima laboral en la institución influye en los procesos de enseñanza, el 45% indica que el clima de la institución casi siempre se ve afectado por la inadecuada gestión administrativa de las autoridades, por lo que se concluyó en el estudio que los procesos de aprendizaje, comunicación, por parte de los gestores administrativos es deficiente dado por la escasa comunicación que desempeña sus funciones, afectando e involucrando la tensión entre los encargados ya autoridades.

Al referirnos a los antecedentes nacionales, se ofrece los más destacados en el presente estudio:

Cabrera y Becerra (2021) en su tesis presentaron como objetivo mostrar que el clima laboral incide con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Agricultura en Cajamarca, metodológicamente fue cuantitativa con diseño de correlación y no experimental, teniendo en cuenta a 40 empleados como muestra, evidenciando como hallazgos que el 57% de colaboradores está algunas veces de acuerdo con el clima organizacional, el 56% considera que el sistema organizativo cumple ocasionalmente con la especificación de las funciones en cada área, asimismo se obtuvo un Rho de 0.535, indicando que existe una correlación moderada positiva-y una sig. de 0.000; concluyendo que existe una débil relación con los procesos de aprendizaje y funciones de las autoridades, asimismo que existe una relación lineal moderada para las variables.

Así mismo Silva y Martínez (2021) en su tesis presentaron como objetivo indicar que la gestión administrativa tiene relación con el clima laboral en la Dirección Regional de Empleo y Promoción en Ucayali, metodológicamente contiene un enfoque cuantitativo con diseño de correlación – transversal para una muestra conformada por 32 empleados, obteniendo como resultados del estudio que el 69% indican que nunca se considera importante la planificación, el 67% no considera de interés la organización, el 70% no considera pertinente la dirección, el 66% percibe un mal clima laboral, el 69% indica que no se hace

un buen uso de procesos de comunicación y aprendizaje, logrando concluir que, mediante correlación de Pearson, la gestión administrativa si tuvo relación con el clima laboral con una correlación igual a 0.592, asimismo se indicó que en la institución se efectúa una mala gestión administrativa y por ende el mal clima laboral afecta en gran manera los procesos de comunicación y administración en la institución.

Por su parte; Mamani (2019) en su investigación presentó como objetivo definir cómo el clima laboral incide sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, metodológicamente contiene un enfoque cuantitativo con diseño transeccional y de correlación para una muestra conformada por 116 empleados, por lo que se evidencio como hallazgos que el 66% indica que la organización, control, planificación y dirección de la entidad municipal se ubican de un nivel regular a una escala muy baja, el 54% considera en un nivel regular la gestión administrativa de la entidad, el 67% considera regular el desarrollo de las funciones y cargos de directivos y trabajadores, el 60% indica que la motivación de los colaboradores y demás trabajadores se encuentra en un nivel regular a un grado bajo, concluyendo que hay una existencia de relación significativa comprendida por las dos variables, asimismo que los procesos que efectúa la gestión administrativa no es adecuada, el clima laboral se interferido por la poca relación de autoridades con colaboradores por lo mismo que no se encuentran motivados.

Por otro lado, Mogollón (2019) en su investigación presentó como objetivo señalar la incidencia entre el clima laboral y la gestión administrativa en un centro educativo ubicado en Huaura, metodológicamente contiene un enfoque cuantitativo con diseño transeccional y de correlación para una muestra conformada por 65 empleados, evidenciando como resultados que el 65% considera desfavorable la gestión administrativa efectuada, el 35% indica que el proceso de aprendizaje y funciones del puesto no son desarrolladas de manera adecuada, el 61% percibe como regular el clima organizacional, el 35% indica que las autoridades no se relacionan ni buscan el buen clima con los colaboradores, asimismo se obtuvo una prueba no paramétrica ($r = 0,64$) indicando que la gestión administrativa si tuvo relación significativa ($p_valor = 0,000$); concluyendo que existen falencias en la gestión administrativa y que no

existe una buena relación de autoridades con colaboradores por lo que se genera un mal clima laboral y se indica que hay una existencia de relación comprendida por las dos variables.

En líneas similares Salas (2017) en su investigación titulada: Clima de trabajo y su incidencia sobre la gestión administrativa de SEDAPAR en Arequipa. Presentó como objetivo señalar que la gestión administrativa incide en el clima laboral de SEDAPAR Arequipa, metodológicamente contiene un enfoque cuantitativo con diseño transeccional y de correlación para una muestra conformada por 55 empleados, evidenciando como resultados que el 37% considera que sus superiores los orienta y les da métodos de enseñanza para superar y hacer frente las deficiencias en el área laboral, el 50% se sienten en un grado alto de motivación en la realización de sus funciones, el 34% considera que no se les da la libertad necesaria para elegir sus tácticas y recursos de trabajo, el 48% no está de acuerdo con los ascensos o remuneraciones, por lo que se concluye que los trabajadores tienen conocimiento de la planificación y demás factores dentro de la gestión administrativa.

Al referirnos a los antecedentes locales, se ofrece los más destacados en el presente estudio:

Vargas (2022) estableció determinar la asociación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una institución del estado de Piura, empleando un enfoque descriptivo, cuantitativo, de tipo correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal, teniendo como muestra a 358 a quienes se les encuestó y se obtuvieron como hallazgos que la gestión administrativa en la entidad se desarrolló en base a un grado medio según el 65%, la planeación en un nivel medio según el 55%, la organización en un nivel medio según el 59%, la dirección en un nivel medio el 41%, el control en un nivel medio según el 48%, asimismo se encontró $r=,789$. Concluyendo que ambas variables se desarrollan en un nivel medio, por lo que también se determina que si existe una relación directa, ya que la gestión que realizan los servidores de la entidad policial influye de manera medianamente positiva en el clima organizacional de la entidad.

Por su parte, Correa (2020) buscó determinar la asociación entre gestión administrativa y clima organizacional de una municipalidad de Piura, en

metodología fue descriptiva, cuantitativa – correlacional, con un diseño no experimental- transaccional, en población y muestra de 60 colaboradores a quienes se les encuestó y se obtuvo los resultados donde el 65% indica que la gestión administrativa en la entidad es positiva, el clima organizacional se encuentra en nivel eficiente según el 35%, asimismo se obtuvo Spearman Rho= 0,34; indicando que si tiene relación, y un sig. de 0,797 mayor a 0.05, concluyendo que los colaboradores si conocen cómo está estructurado su municipalidad, al igual que su misión, visión, valores, por lo que el clima organizacional se desarrolla de manera eficiente, determinando que ambas variables tienen una fuerte relación.

Del mismo modo, Orozco (2020) Buscó determinar la incidencia del clima organizacional y gestión administrativa de la unidad educativa de Piura, a través de una descriptiva, cuantitativa-correlacional, de diseño no experimental- corte transversal, con una muestra de 20 colaboradores, los mismo a quienes se les encuestó y se logró conocer que se percibe un nivel medio en las siguientes dimensiones del clima organizacional, en relaciones según el 60%, en pertenencia el 50,0%; en retribución el 60%; en recursos el 60,0%; en estabilidad el 45.0%, en coherencia el 60.0%, en valores el 55.0%, en las dimensiones de gestión administrativa se percibe un nivel medio en planeación según 60%; organización según 50,0%; dirección según 60%; control según 50,0%; concluyendo que todos los directivos necesitan fortalecer y mejorar su gestión administrativa, al igual que el clima organizacional que se percibe dentro de la entidad.

Asimismo Olivares (2019), buscó determinar la asociación entre gestión administrativa y el compromiso organizacional del personal de una empresa piurana, a través de una metodología descriptiva-cuantitativa, correlacional, no experimental, de corte transversal, donde a través de una encuesta aplicada a una muestra de 47 colaboradores se encontró que se percibe una gestión administrativa en nivel medio según el 60%, y el compromiso organizacional se percibe de nivel regular según el 40%, el 45% no se siente parte de la visión de la empresa, el 60% no percibe el compromiso por parte de las autoridades de la empresa para con ello, asimismo se obtiene un $R=,669$ y $\text{sig}.=,000$; lo que indica que tienen una relación directa, por lo tanto se concluye que la gestión

administrativa en la entidad no es favorable, tiene que fortalecer sus actividades, el control, la gestión.

Correa (2022), estableció determinar la asociación entre gestión administrativa y procedimiento administrativo en una entidad del estado de Piura, empleando en metodología un enfoque cuantitativo, tipo aplicada-correlacional, diseño no experimental-transversal; con una muestra de 15 trabajadores a quienes se les encuestó y se demostró que el 45% indica que la planeación, organización, control se califica como regular, es por ello que con respecto a la variable gestión administrativa, se percibe un nivel malo según el 60%, con respecto al procedimiento administrativo sancionador se percibe de categoría muy buena según el 67%, asimismo se obtuvo un $p < 0.05$, indicando una relación proporcional y de nivel bueno según el coeficiente: 0.61 a 0.80, concluyendo que la gestión administrativa y el procedimiento administrativo sancionador presenta deficiencias con respecto a la planeación, control, organización dentro de la entidad, por lo que necesita reforzar el proceder administrativo.

En base a las teorías, la variable gestión administrativa, uno de los estudios iniciales que se desarrollaron en administración, se efectuó mediante Fayol en 1916 a través de la Teoría Clásica de la Administración en donde se enfatiza que las empresas que quieran trabajar adecuadamente, deben coordinar su trabajo a nivel regional, de haber una falla, la empresa no logrará un crecimiento efectivo. De igual forma, la gestión es definida como el proceso de planificación encaminado a organizar y administrar los activos de la organización con el propósito de obtener sus objetivos de manera eficaz y eficiente (citado por Hortiguera y Sánchez, 2020).

Es un proceso mediante el cual los recursos de la institución se ordenan y utilizan al máximo con el propósito de lograr la eficiencia, la eficacia y la productividad en el cumplimiento de sus metas. Su administración es fundamental para lograr la máxima eficiencia y es, sin duda, la forma más clara de asegurar la competitividad de las instituciones (Delaux, 2017). Para Chiavenato (2019), una organización se define claramente como la función de gestionar, implicando que se asignen tareas a equipos o departamentos. Este autor ve la organización no sólo como objetos tangibles, dado que en esta nueva

era, el desarrollo de la teoría empresarial, en cierto sentido nos ofrece un cambio en el enfoque de la organización. Así también, la gestión administrativa es un diseño del esquema o plan de las tareas que se desarrollan en las organizaciones, siendo estas actividades realizadas por los gerentes o superiores, ya que son los responsables de llevar a cabo los objetivos; estas operaciones se denominan en adelante funciones indispensables (Ayensa 2020).

Chiavenato (2019) relata que es importante porque permite estar al tanto del funcionamiento de la empresa, desde cómo planificar sus funciones, cómo los organiza dentro de su estructura, cómo los gerentes direccionan a su equipo en el cumplimiento de sus funciones, hasta el control de todos sus procesos. Además, ayuda a enfocar el negocio a mercados internacionales. Por su parte Ayensa (2020) afirma que es importante porque se puede realizar cualquier proyecto, sin la ejecución de la gestión administrativa, los resultados que se obtienen no serán los más fiables. En líneas similares, Rumín (2019) señala que se caracteriza por corregir de forma práctica las falencias organizativas, actúa como apoyo administrativo y toma como referencia los elementos que posee la gestión administrativa.

Prosiguiendo con la investigación, se circunscribe a cada una de las dimensiones: La planificación es un elemento de gestión que predetermina las metas a alcanzar y por qué medios alcanzarlas, fundamentándose en un marco teórico para la acción futura (Ayensa, 2020). Así también, se puede definir como un conjunto de hechos, suposiciones y percepciones sobre actividades futuras, además de posibilitar la formulación de actividades necesarias para alcanzar los objetivos deseados. (Hortiguela y Sánchez, 2020). Es deber de la planificación reducir los problemas y riesgos en las organizaciones porque es a través de esta función que se establecen acciones para poder combatirlos, reduciendo así los posibles impactos desfavorables de que dispone la organización (Chiavenato, 2019). Los indicadores que presenta la planificación está conformada por la selección de los objetivos institucionales y los medios para estructurar los objetivos.

La organización tiene su definición en la coordinación de diversas actividades realizadas por diferentes personas, orientadas a realizar las actividades estipuladas en su entorno, lo que incluye también la creación de un ordenamiento jerárquico de la agrupación de actividades y la determinación de la función de cada uno de sus componentes (Delaux, 2017). De otro lado, se tiene a Chiavenato (2019), que distingue a la organización como una clasificación de funciones necesarias, a través de un conjunto de tareas que permitan alcanzar los objetivos, esta función es relevante para las empresas ya que permite alcanzar resultados más eficientes, permitiendo maximizar sus recursos a través del trabajo en equipo y de crear un ambiente de comunicación y coordinación entre sus colaboradores; de esta forma, serán más eficientes a la hora de hacer crecer su negocio. Los indicadores que presenta la organización está conformada por la estructura organizativa y el cumplimiento de funciones.

La dirección es un proceso gerencial (efectuadas por decisiones) en el que todo lo que se planifica por la autoridad o director de la empresa se hace de manera adecuada orientando a su equipo, también permite la supervisión para que lo planificado se realice correctamente (Chiavenato, 2019). Asimismo, se aprecia el aporte de Hortiguera y Sánchez (2020), quienes sostienen que la dirección comprende el dominio personal del gerente, a través del cual dirige a sus empleados mediante la vigilancia, la comunicación y la motivación. Para los autores, este proceso es importante, ya que se deben gestionar las situaciones de emergencia y se deben tomar acciones correctivas dentro de las labores encomendadas a los subordinados. Los indicadores que presenta la dirección está conformada por la motivación de equipo y la toma de decisiones jerárquicas.

El control es la función que permite verificar y asegurarse que las actividades asignadas cumplan con las tareas planificadas y tiene la finalidad de identificar debilidades y defectos en el proceso para subsanarlos (Delaux, 2017). En un contexto similar, Chiavenato (2019) afirma que se basa en el control de que todo va según lo planeado, con lineamientos establecidos y políticas establecidas. Su propósito es identificar problemas para solucionarlos y evitar que vuelva a mostrarse, las empresas que pueden ejercer un control completo sobre sus operaciones lograrán un rendimiento empresarial óptimo, de esta manera, aumentarán las ganancias, reducirán los costos y podrán ofrecer sus

productos y servicios de manera competitiva. Sus indicadores son los sistemas de control y sistemas de evaluación.

En cuanto a la segunda variable, el clima laboral, es el medio en el cual se desarrolla el día a día del trabajo, donde el entorno es muy importante para el empleado y contribuye a influir en sus decisiones. Así pues, para Rodríguez et al (2018) refiere que el clima organizacional y la motivación están relacionados, pues sin una motivación esto conducirá al fracaso para lograr las metas. Por su parte, Chiavenato (2017), define que es el conjunto de expectativas que poseen los colaboradores sobre el lugar donde se efectúan las tareas y actividades de la organización. Siendo así, para García et al (2020) indican que es un factor de total interés en la vida empresarial, que implica la ejecución de valores y la realización de actividades que hacen posible el bienestar del trabajador en el lugar de trabajo, el clima laboral a base de la credibilidad de todos los que conforma una entidad, de los procesos que ayudan hacer posible la realización y desarrollo óptimo de las funciones. Sin embargo, Hortiguela y Sánchez (2020) indican que la percepción y diversas respuestas que engloban el clima organizacional se originan por una gran variedad de elementos, entre ellos, destacan el liderazgo y las prácticas de dirección, otras están asociadas con el sistema organizacional y estructural de la entidad, también es influenciado y detectado por el comportamiento humano en el área laboral lo cual involucra los incentivos laborales, remuneraciones, gratificaciones, etc.

García et al (2020) indican que las características de clima organizacional son vistas de forma directa o indirecta por los colaboradores que se desempeñan en una organización; siendo un factor interviniente del comportamiento de cada individuo; las características de la organización y de los integrantes de ella, componiendo interdependencia entre estos elementos. Para Sevilla (2022) señala que se interiorizan en dos tipos de contextos los cuales se organizan dentro de un conjunto de procesos organizacionales (metas y objetivos) y se dan a través de los individuos (actitudes y comportamiento). Por ello, Chiavenato (2017) afirma que son las percepciones de los integrantes sobre las características del ambiente de una entidad que interfieren en su desenvolvimiento. En toda entidad, se deberá implementar ambientes donde los empleados puedan interactuar entre sí y generar relaciones personales para que

los trabajadores perciban un ambiente agradable y puedan desempeñar adecuadamente su trabajo.

En cuanto a la definición de las dimensiones: Las comunicaciones internas (CI), según Yuen et al (2020) incluye diálogos interpersonales formales, que respaldan un entorno de confianza mutua, los miembros demuestran ser abiertos a la crítica, tolerancia a las diferencias, consistencia y respeto a las opiniones. Para Li et al (2020) Este estilo tiene como objetivo hacer transparente la información (funcionalmente positiva o negativa) y disponible para todos sus miembros o integrantes teniendo como fin establecer mejoras en la participación, la responsabilidad y el alto desempeño de los empleados. El estudio de Reis et al (2018) muestran su importancia porque ayuda a facilitar la comunicación y cohesión de las lenguas hacia una visión común. Los indicadores que presentan las comunicaciones internas están conformados por la valoración institucional, la argumentación deliberativa, la divergencia y convergencia de acuerdos, puesta en común de la información y el diálogo empático.

Con respecto a las relaciones interpersonales, Reis et al (2018) es la relación fuerte, honesta, leal y sólida que sostiene a todos los miembros de la organización. Tales asociaciones deberán ser informales y formales, nutriéndose de las actitudes y valores de hermandad, amistad y apoyo mutuo; teniendo equidad en el reconocimiento del esfuerzo y la aptitud del trabajo. A través de esta composición, los colaboradores promueven el arraigo territorial y el orgullo de formar parte de la entidad, así como del fin social, fortaleciendo y empoderando el aprendizaje continuo, escuchando y recibiendo sugerencias o aportes (Yuen et al, 2020). Los indicadores que presentan las relaciones interpersonales están conformados por la capacidad de aprender a convivir, la disposición de afecto, las habilidades socio personales, el vínculo de lealtad y la búsqueda del bien común.

Por otro lado, el trabajo colegiado, según Li et al (2020) es una estrategia especializada por un espíritu de democracia, empoderamiento, análisis y discusión de reflexiones importantes, destinada a mejorar el espacio cooperativo y la participación en la planificación, la organización, la coordinación y la ejecución de procedimientos institucionales; dicha forma de laborar termina con

jerarquías y el centralismo del poder; enfatizando la toma de decisiones equitativas y otorgando equilibrio en las responsabilidades y asignación de obligaciones; (Yuen et al, 2020) incluyen en su estudio una serie de ventajas como: intercambiar ideas, evaluación y confrontación de intereses profesionales y personales; estableciendo redes de gestión y alianzas estratégicas como apoyo para resultados efectivos; grupos de interés y acuerdo sobre programas orgánicos. Los indicadores que presenta el trabajo colegiado está conformado por la participación colaborativa, las acciones estratégicas, la estructura orgánica, la visión compartida y el liderazgo.

Otra dimensión de la variable es la resolución de conflictos. Rodríguez et al (2018) proponen formas de gestionar los conflictos de manera efectiva, donde surgen disputas frente a la competencia, en las inspecciones de las causas que lo promueven; hallar razones que convengan para llegar a soluciones para superar el conflicto; también implica gestionarlos con firmeza, fomentando la colaboración y la creatividad, en lugar de mostrarse indiferentes, evitándose o ignorándose. De igual forma, Chiavenato (2017) ve importante identificar la raíz del cambio y, a partir de ahí, identificar formas de reducir, controlar o corregir el problema, introduciendo técnicas de gestión de conflictos (mediación, negociación, cooperación) que son útiles para mejorar el desempeño de los empleados. Los indicadores que presenta la resolución de conflictos está conformado por el diálogo interactivo, la mediación de terceros, asumir el error, la solución de problemas interpersonales y el apropiado manejo del estado emocional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según el autor Solís (2019), la investigación es de tipo aplicada, porque pretenden resolver la realidad que presenta un problema en particular planteado en el estudio, estos planteamientos son descritos a menudo, de acuerdo con una disciplina en particular.

Por su parte, Hernández y Mendoza (2019), el enfoque mixto se da cuando se tiende a recolectar, analizar y vincular datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio.

De acuerdo con lo manifestado por los autores, la presente investigación fue de tipo aplicada debido a que mediante el conocimiento científico se logró conocer la problemática sobre gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, del mismo modo fue de enfoque mixto ya que se analizaron datos cualitativos y cuantitativos para obtener resultados congruentes, que den respuesta a la formulación del problema planteado y logrando cumplir con los objetivos del estudio.

3.1.2. Diseño de investigación

Diseños no experimentales, conocidas como no manipulativas que se sustentan en conceptos, hechos o sucesos en los cuales no hay intervención o manipulación directa del investigador, observando su forma original sin intromisiones (Quimis et al, 2018).

Los estudios con niveles correlacionales buscan la medición de asociación por la naturaleza misma de las variables, siendo medidas individualmente, ser cuantificables y que al analizarse establezcan un vínculo entre ambas (Hernández y Mendoza, 2019)

Cortes transeccionales se caracterizan por recopilar los datos e información en un solo punto de tiempo y espacio, teniendo por finalidad describir las variables estableciendo la incidencia que se tiene de un punto en particular y definido (Hernández y Coello, 2020).

El presente informe de investigación usó un diseño no experimental, donde sus investigadoras no tuvieron injerencia en el estudio del comportamiento de las variables en la Municipalidad; teniendo un nivel correlacional puesto que ambas se relacionan mutuamente y teniendo un corte transeccional o transversal.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Gestión administrativa

Definición conceptual:

Chiavenato (2019), es un conglomerado de responsabilidades, funciones y labores previamente coordinadas que facilitan un correcto uso del total de recursos con los que cuenta una organización, teniendo la responsabilidad de utilizarlo eficiente y coordinadamente a través de una conducción racional con el propósito de contrarrestar problemas futuros.

Definición operacional:

La gestión administrativa parte de una planificación de las responsabilidades a cumplir, posteriormente debe organizar a su estructura Municipal para ejecutar lo planificado, es indispensable, que en la dirección los gerentes sepan dirigir a los funcionarios, finalmente se debe controlar que el cumplimiento de labores sea la adecuada en beneficio de los pobladores de Piura.

Dimensiones:

Planificar: Selección de objetivos y medios para los objetivos.

Organizar: Estructura organizativa y cumplimiento de funciones.

Direccionar: Motivación y toma de decisiones.

Controlar: Sistemas de control y sistema de evaluación.

Escala de medición:

Se utilizó la escala ordinal: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

Variable: Clima laboral

Definición conceptual:

Para Sevilla (2022) señala que se interiorizan en dos tipos de contextos los cuales se organizan dentro de un conjunto de procesos organizacionales (metas y objetivos) y se dan a través de los individuos (actitudes y comportamiento).

Definición operacional:

La variable clima laboral obtendrá su estudio tomando en cuenta sus cuatro dimensiones y sus respectivos indicadores las cuales son: Comunicación interna, Relaciones interpersonales, Trabajo colegiado y Resolución de conflictos, en el cual se aplicó un instrumento denominado cuestionario con un total de 20 preguntas a 110 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022 y una entrevista dirigida a la Gerencia Municipal.

Dimensiones:

Comunicación interna: Valoración institucional, argumentación deliberativa, divergencia y convergencia de acuerdos, puesta en común de la información y diálogos empáticos.

Relaciones interpersonales: Capacidad para aprender a convivir, disposición de afecto, habilidades socio personales, vínculo de lealtad y búsqueda del bien común.

Trabajo colegiado: Participación colaborativa, acciones estratégicas, estructura orgánica, visión compartida y Liderazgo.

Resolución de conflictos: Diálogo interactivo, mediación de terceros, asumir el error, solución de problemas interpersonales y manejo de estado emocional.

Escala de medición:

Se utilizo la escala ordinal: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Hernández (2019), se considera por población al grupo total y definido de personas, elementos o medidas que permiten observar sus características en un momento o lugar establecido. Ante lo expuesto, la presente investigación conto con una población de 110 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022. Constituida por un periodo trimestral desde julio hasta setiembre del 2022, teniendo como criterio de inclusión: Todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022. Siendo su criterio de exclusión: Personas que no laboraban dentro de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022.

3.3.2. Muestra:

Según Rasinger (2020), se considera por muestra a una parte de la población, siendo un reflejo proporcional de dicha población, es un subgrupo del total o todo de la población. Ante lo expuesto, la presente investigación conto con una muestra de 110 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022, al ser una muestra pequeña y poder tener acceso a todo se optó por tomar en cuenta al total de la población siendo considerada una muestra censal, debido a que se considera como aquella en donde todos los elementos de estudio son tomados como muestra. (Ñaupas et al., 2014).

3.3.3. Muestreo

El muestreo censal se refiere a que la población que se estudiará simultáneamente será también el universo a analizar, se considera que todos los elementos o unidades de investigación se consideran para la muestra (Bernal, 2016). Por ello, en el presente estudio se empleó el muestreo censal, debido a que se eligió a todos los colaboradores de la organización de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Urbano y Yuni (2021), se considera por técnica de la investigación al procedimiento que hace factible la aplicación del método investigativo para alcanzar los objetivos de estudio.

Ante lo expuesto, la presente investigación utilizó las metodologías de prueba psicométrica, a través de la encuesta, siendo otorgadas de forma individual a cada operador de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022.

Según Ñaupas et al (2019), se considera por el cuestionario como instrumento por medio que se emplea para ayudar al investigador a acercarse al propósito del estudio, el medio puede ser informático o escrito.

Ñaupas et al (2019), considera la entrevista como un instrumento para recolectar datos cualitativa, definida como un dialogo entre dos personas a más que propone el simple hecho de conversar, adoptando un dialogo coloquial

Ante lo expuesto, la presente investigación se planteó como instrumento un cuestionario para la variable gestión administrativa y clima laboral, considerando a 24 y 20 interrogantes respectivamente. Además, se aplicó una entrevista para recolectar datos cualitativos de ambas variables de estudio.

Según Salvatierra (2020), se considera por validez a la capacidad cuantificable que mide las particularidades para el cual se diseñó el instrumento y la confiabilidad es la fiabilidad que éstos proporcionan para lograr el objetivo de estudio. Ante lo expuesto, la variable gestión administrativa se adaptó el instrumento del estudio ofrecido por Chinchayán (2020) y para la variable clima laboral se adaptó el instrumento del estudio ofrecido por Vergara (2022), ambos estudios gozan de validez y confiabilidad que permitieron investigar y analizar la gestión de las variables.

3.5. Procedimientos

La realización de este estudio presento el siguiente procedimiento: a) Se aprobó las variables de estudio en el presente proyecto de investigación, b) Se solicitó la aprobación del estudio por parte del representante legal de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022., c) Se realizó la contextualización de la problemática a nivel mundial, d) Se realizó la contextualización de la problemática a nivel nacional, e) Se proporcionará un marco teórico actualizado con antecedentes internacionales y nacionales, f) Se proporcionará un marco teórico actualizado con los modelos teóricos y definiciones conceptuales más resaltantes de las variables de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para Hernández y Mendoza (2019), cuando se analizan los datos permite realizar las operaciones en donde se someterá los datos para lograr el objetivo que se plantea el estudio. Siendo así, en ambas variables el método estadístico descriptivo para el análisis de datos, donde se analizó la percepción y consideraciones de los encuestados que tienen con respecto a las variables de estudio, además, el software estadístico que se empleo es el SPSS versión 27.

3.7. Aspectos éticos

Lo indicado por Solís (2019), hace referencia que la ética en una investigación científica comprende la moralidad y el comportamiento del individuo, ofreciendo principios para la conducta moral y que son observados por la ciencia. Así, la elaboración del presente proyecto de investigación cumplió con las normas de éticas y valores establecidas por la Institución Universitaria, donde se cumplió con veracidad en la información, respetando la privacidad de los encuestados para evitar así la manipulación deliberada en la información. Así mismo, se consideró una carta de autorización por parte de un representante legal de la Municipalidad provincial de Sullana.

IV. RESULTADOS

A continuación se darán a conocer los datos obtenidos luego de la recolección de información que se realizó mediante la aplicación de una encuesta a 110 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022, los mismos resultados que se presentarán en una tabla de análisis descriptivos y otra tabla con el análisis inferencial:

Tabla 1

Análisis descriptivos de planificación y clima laboral

Planificación	Escala de alternativas											
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. La entidad ha establecido claramente las metas institucionales	1	0,9	23	20,9	35	31,8	30	27,3	21	19,1	110	100
2. Su trabajo guarda relación con la meta institucional.	5	4,5	21	19,1	32	29,1	38	34,5	14	12,7	110	100
3. Usted tiene conocimiento de los objetivos institucionales	6	5,5	23	20,9	40	36,4	26	23,6	15	13,6	110	100
4. La planificación de las actividades permite lograr oportunamente las metas de la Municipalidad	3	2,7	12	10,9	53	48,2	28	25,5	14	12,7	110	100
5. Los problemas de la Municipalidad son identificados oportunamente, permitiendo ejercer una intervención adecuada de los mismos.	1	0,9	26	23,6	44	40,0	25	22,7	14	12,7	110	100
6. La Municipalidad cuenta con estrategias para minimizar riesgos y mejorar su funcionamiento	4	3,6	28	25,5	53	48,2	16	14,5	9	8,2	110	100

Se observa que 31.8% consideran que a veces la entidad establece con claridad sus metas, el 34.5% consideran que casi siempre esas metas guardan relación con el trabajo que realizan, el 36.4% a veces poseen conocimientos de los objetivos institucionales, el 48.2% considera que a veces se logran correctamente las metas producto de la planificación Municipal, el 40%

manifiestan que a veces en la Municipalidad se identifican sus problemas, por último, el 48.2% a veces la Municipalidad cuenta con estrategias para minimizar riesgos y mejorar su funcionamiento. De lo anterior se puede deducir que en la institución a veces posee metas claras, casi siempre el trabajo de los colaboradores alcanza el mismo objetivo de la institución, a veces conocen los objetivos, a veces la planificación ayuda a alcanza los objetivos, a veces los problemas se identifican con facilidad y de la misma manera, la municipalidad cuenta con estrategias que ayuden a su funcionamiento.

Contrastación de la Hipótesis específicas 1: La planificación se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.

Tabla 2

Análisis inferencial de planificación y clima laboral

		Planificación	Clima Laboral
Planificación	Rho Spearman	1	,781**
	P. valor	.	,000
	M	110	110
Clima laboral	Rho Spearman	,781**	1
	P. valor	,000	.
	M	110	110

El resultado confirma el grado de relación entre la dimensión planificación y la variable clima laboral en la municipalidad provincial de Sullana, además, se halló una correlación de Spearman igual a 0.781**, es decir, existe una relación positivamente alta, de la misma manera, el Sig. (bilateral) es de 0.000. Asimismo, se acepta la H1, es decir, existe relación entre la dimensión planificación y la variable clima laboral en la municipalidad provincial de Sullana.

Tabla 3*Análisis descriptivos de organización y clima laboral*

Organización	Escala de alternativas											
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7. El organigrama de la Municipalidad presenta una estructuración adecuada de las áreas funcionales.	1	0,9	16	14,5	44	40,0	28	25,5	21	19,1	110	100
8. En la Municipalidad las jerarquías están claramente definidas.	5	4,5	15	13,6	26	23,6	38	34,5	26	23,6	110	100
9. Las actividades de la entidad son coordinadas previamente con las demás áreas involucradas.	2	1,8	14	12,7	31	28,2	47	42,7	16	14,5	110	100
10. Se realizan con frecuencia coordinaciones para el desarrollo de las actividades ya planificadas.	3	2,7	22	20,0	32	29,1	38	34,5	15	13,6	110	100
11. Se cuenta con el personal idóneo para cada puesto de trabajo en base a las funciones que están establecidas en la Municipalidad.	6	5,5	21	19,1	33	30,0	34	30,9	16	14,5	110	100

Se observa que el 40% consideran que a veces la estructura de sus áreas en su organigrama son adecuadas, asimismo, el 34.5% casi siempre en la municipalidad las jerarquías están claramente definidas, el 42.7% casi siempre coordinan entre gerencias o áreas sus actividades, el 34.5% casi siempre las coordinaciones son frecuentes para ejecutar las actividades que planifican, el 30.9% casi siempre se cuenta con el personal idóneo para cada puesto de trabajo en base a las funciones que están establecidas en la Municipalidad. De lo anterior se puede deducir que en la institución su estructura organizacional es la correcta, casi siempre las jerarquías están bien definidas, casi siempre las actividades entre áreas son coordinadas, casi siempre las actividades de cada área son coordinadas y casi siempre el personal es el adecuado.

Contrastación de la Hipótesis específicas 2: La organización se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.

Tabla 4

Análisis inferencial de organización y clima laboral

		Organización	Clima laboral
Organización	Rho Spearman	1	,704**
	P. valor	.	,000
	M	110	110
Clima laboral	Rho Spearman	,704**	1
	P. valor	,000	.
	M	110	110

El resultado confirma el grado de relación entre la dimensión organización y la variable clima laboral en la municipalidad provincial de Sullana, además, se halló una correlación de Spearman igual a 0.704**, es decir, existe una relación positivamente alta, de la misma manera, el Sig. (bilateral) es de 0.000. Asimismo, se acepta la HE2, es decir, existe relación entre la dimensión organización y la variable clima laboral en la municipalidad provincial de Sullana.

Tabla 5*Análisis descriptivos de dirección y clima laboral*

Dirección	Escala de alternativas											
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
12. Los directores de línea dirigen adecuadamente las actividades de trabajo que se deben realizar.	3	2,7	21	19,1	42	38,2	32	29,1	12	10,9	110	100
13. Las decisiones tomadas por los directivos son comunicadas a todo el personal.	5	4,5	14	12,7	42	38,2	33	30,0	16	14,5	110	100
14. Los directores de línea brindan indicaciones claras y directas acerca de lo que se debe cumplir.	3	2,7	21	19,1	43	39,1	30	27,3	13	11,8	110	100
15. Se motiva a los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos.	7	6,4	45	40,9	29	26,4	21	19,1	8	7,3	110	100
16. La ejecución de actividades se realiza de acuerdo a los planes de trabajo establecidos.	2	1,8	26	23,6	54	49,1	19	17,3	9	8,2	110	100
17. Los colaboradores reciben orientación y apoyo continuo para que cumplan sus actividades establecidas.	8	7,3	18	16,4	41	37,3	32	29,1	11	10,0	110	100

Podemos apreciar que el 38.2% consideran que a veces los directores de línea dirigen adecuadamente las actividades de trabajo que se deben realizar y las decisiones tomadas por los directivos son comunicadas a todo el personal, el 39.1% a veces los directores de línea brindan indicaciones claras y directas acerca de lo que se debe cumplir, el 40.9% casi nunca se motiva a los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos, el 49.1% a veces la ejecución de actividades se realiza de acuerdo a los planes de trabajo establecidos, por último, el 37.3% a veces los colaboradores reciben orientación y apoyo continuo para que cumplan sus actividades establecidas. De lo anterior se puede deducir que en la institución a veces los directores dirigen las actividades de forma correcta y las comunica a los demás, asimismo, brindan una guía de cómo

realizarlas, casi nunca motivan a los trabajadores, a veces los planes de trabajo tienen relación con las actividades y los colaboradores a veces son orientados a cumplir con sus actividades.

Contrastación de la Hipótesis específicas 3: La dirección se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.

Tabla 6

Análisis inferencial de dirección y clima laboral

		Dirección	Clima laboral
Dirección	Rho Spearman	1	,854**
	P. valor	.	,000
	M	110	110
Clima laboral	Rho Spearman	,854**	1
	P. valor	,000	.
	M	110	110

El resultado confirma el grado de relación entre la dimensión dirección y la variable clima laboral en la municipalidad provincial de Sullana, además, se halló una correlación de Spearman igual a 0.854**, es decir, existe una relación positivamente alta, de la misma manera, el Sig. (bilateral) es de 0.000. Asimismo, se acepta la HE3, es decir, existe relación entre la dimensión dirección y la variable clima laboral en la municipalidad provincial de Sullana.

Tabla 7*Análisis descriptivos de control y clima laboral*

Control	Escala de alternativas											
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
18. La institución presenta indicadores que miden adecuadamente la eficiencia de la organización.	9	8,2	25	22,7	41	37,3	24	21,8	11	10,0	110	100
19. Se supervisa y verifica el cumplimiento de las funciones y actividades laborales de todos los trabajadores.	5	4,5	21	19,1	33	30,0	36	32,7	15	13,6	110	100
20. El órgano de control interno cumple con supervisar el uso correcto y eficiente de los recursos de la entidad.	4	3,6	29	26,4	39	35,5	26	23,6	12	10,9	110	100
21. La entidad actualiza el inventario de bienes oportunamente	8	7,3	30	27,3	34	30,9	23	20,9	15	13,6	110	100
22. Se comparan los resultados obtenidos con los indicadores establecidos.	4	3,6	36	32,7	39	35,5	17	15,5	14	12,7	110	100
23. Considera que la calidad de los servicios brindados por la entidad satisface las expectativas y necesidades de la población beneficiaria	7	6,4	27	24,5	48	43,6	18	16,4	10	9,1	110	100
24. Su jefe inmediato brinda retroalimentación acerca de su desempeño	4	3,6	20	18,2	35	31,8	35	31,8	16	14,5	110	100

Los resultados manifiestan que el 37.3% consideran que a veces la institución presenta indicadores que miden adecuadamente la eficiencia de la organización, el 32.7% casi siempre se supervisa y verifica el cumplimiento de las funciones y actividades laborales de todos los trabajadores, el 35.5% a veces el órgano de control interno cumple con supervisar el uso correcto y eficiente de los recursos de la entidad, el 30.9% a veces la entidad actualiza el inventario de bienes oportunamente, el 35.5% a veces se comparan los resultados obtenidos con los indicadores establecidos, el 43.6% a veces considera que la calidad de los servicios brindados por la entidad satisface las expectativas y necesidades de la población beneficiaria, por último, el 31.8% consideran que a veces y casi siempre su jefe inmediato brinda retroalimentación acerca de su desempeño. De lo anterior se puede deducir que en la institución a veces los indicadores miden de manera eficiente sus actividades, casi siempre se supervisa si se cumplen con las funciones, a veces el órgano de control cumple su función, a veces

actualizan los inventarios, a veces se comparan los resultados obtenidos, a veces la calidad de los servicios satisface las necesidades, a veces su jefe cumple con informar.

Contrastación de la Hipótesis específicas 4: El control se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.

Tabla 8

Análisis inferencial de control y clima laboral

		Control	Clima laboral
Control	Rho Spearman	1	,812**
	P. valor	.	,000
	M	110	110
Clima laboral	Rho Spearman	,812**	1
	P. valor	,000	.
	M	110	110

El resultado confirma el grado de relación entre la dimensión control y la variable clima laboral en la municipalidad provincial de Sullana, además, se halló una correlación de Spearman igual a 0.812**, es decir, existe una relación positivamente alta, de la misma manera, el Sig. (bilateral) es de 0.000. Asimismo, se acepta la HE4, es decir, existe relación entre la dimensión control y la variable clima laboral en la municipalidad provincial de Sullana.

Tabla 9*Análisis descriptivos de dimensión de variables*

Dimensiones de las variables	Escala de alternativas										Total (Σ)	
	Nunca (1)		Casi nunca (2)		A veces (3)		Casi siempre (4)		Siempre (5)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Planificación	4	3,6	30	27,3	27	24,5	38	34,5	11	10,0	110	100
Organización	4	3,6	19	17,3	31	28,2	35	31,8	21	19,1	110	100
Dirección	3	2,7	32	29,1	40	36,4	25	22,7	10	9,1	110	100
Control	5	4,5	32	29,1	46	41,8	14	12,7	13	11,8	110	100
Comunicación interna	5	4,5	18	16,4	35	31,8	37	33,6	15	13,6	110	100
Relaciones interpersonales	3	2,7	34	30,9	36	32,7	25	22,7	12	10,9	110	100
Trabajo colegiado	3	2,7	26	23,6	53	48,2	17	15,5	11	10,0	110	100
Resolución de conflictos	5	4,5	30	27,3	42	38,2	24	21,8	9	8,2	110	100

Los resultados manifiestan que el 34.5% casi siempre está de acuerdo con la dimensión planificación y a veces posee metas claras, de la misma forma, el 31.8% casi siempre con la dimensión organización y casi siempre las jerarquías están bien definidas, el 36.4% a veces con la dimensión dirección y casi nunca motivan a los trabajadores, el 41.8% a veces para la dimensión control y casi siempre se supervisa si se cumplen con las funciones, el 33.6% casi siempre para la dimensión comunicación interna, el 32.7% a veces relaciones interpersonales, 48.2% a veces para la dimensión trabajo colegiado, por último, el 38.2% a veces para la dimensión resolución de conflictos. De lo anterior se puede deducir que en la institución a veces posee metas claras, casi siempre las jerarquías están bien definidas, casi nunca motivan a los trabajadores, casi siempre se supervisa si se cumplen con las funciones, casi siempre la comunicación interna es efectiva, las relaciones interpersonales a veces son las adecuadas, el trabajo colegiado es en ocasiones beneficioso para la empresa y la resolución de conflictos a menudo son las correctas.

Contrastación de la Hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.

Tabla 10

Análisis inferencial de gestión administrativa y clima laboral

		Gestión administrativa	Clima laboral
Gestión administrativa	Rho Spearman	1	,886**
	P. valor	.	,000
	M	110	110
Clima laboral	Rho Spearman	,886**	1
	P. valor	,000	.
	M	110	110

El resultado confirma el grado de relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la municipalidad provincial de Sullana, además, se halló una correlación de Spearman igual a 0.886**, es decir, existe una relación positivamente alta, de la misma manera, el Sig. (bilateral) es de 0.000. Asimismo, se acepta la hipótesis general, en otras palabras, existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la municipalidad provincial de Sullana.

V. DISCUSIÓN

Referente al objetivo específico 1: Establecer la planificación y su relación con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022, de los resultados de la prueba de hipótesis se ha determinado el rechazo a la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa, asimismo, según establece el modelo de correlación existe una relación positivamente alta entre la planificación y el clima laboral, la información es confiable y verídica recolectada en los cuestionarios. Estos resultados confirman la teoría de Ayensa (2020) indicando que la planificación es un elemento de gestión que predetermina las metas a lograr y por qué medios alcanzarlas, fundamentándose en un marco teórico para la acción futura, siendo que esta definición se ajusta con los resultados obtenidos.

Estos resultados se contrastan con Silva y Martínez (2021) cuyo objetivo específico fue determinar la relación entre la planificación y el clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Ucayali con hallazgos de Pearson= 0.36 y sig= 0.003 < 0.05 lo que significa que el coeficiente de correlación acepta la hipótesis, siendo importante que se efectuó una buena planificación para la función óptima en una institución pública con los problemas encontrados y no solucionados con efectividad. Asimismo, con Mamani (2019) quien tuvo como objetivo hallar la relación entre la planificación y el clima organizacional, con hallazgos de Pearson= 0.76 y sig= 0.003 < 0.05 indicando que si tiene relación, mostrando una correlación alta y positiva que permite a los funcionarios de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto tener una planificación adecuada de sus funciones dentro de su centro de labores. Siendo que estos estudios se ajustan con los resultados obtenidos.

Referente al objetivo específico 2: Analizar la organización y su relación con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022, de los resultados de la prueba de hipótesis se ha determinado la aceptación de la hipótesis alternativa, asimismo, según establece el modelo de correlación existe una relación positivamente alta entre la organización y el clima laboral, dicha información contiene veracidad y confiabilidad recolectada por cuestionarios. Estos resultados confirman la teoría de Chiavenato (2019) que define a la organización como la clasificación de funciones necesarias, siendo un conjunto de tareas que permiten lograr objetivos, esta teoría se ajusta a los resultados

obtenidos dado que su función es relevante ya que permite a las empresas lograr resultados más eficientes, siendo que esta definición se ajusta con los resultados obtenidos.

Asimismo, estos resultados se contrastan con los estudios de Vargas (2022) cuyo objetivo específico muestra la relación que existe entre la organización y el clima laboral de los efectivos policiales del Comando Zona 8, cuya correlación es positiva con un $Rho = 0.68$ y $sig = 0.000 < 0.05$ lo que significa que si existe correlación positiva y moderada. El estudio señala la necesidad de organizar los procesos de aprendizaje y funciones de las autoridades es importante. Se contrasta con Orozco (2020) quien busco la relación entre la organización y el compromiso organizacional en la empresa DIAL, de tal manera se obtuvo un $Rho = 0.47$ y $sig = 0.001 < 0.05$; lo que indica que tienen una relación directa, por lo tanto, se debe fortalecer la organización en sus actividades diarias para mejorar la gestión administrativa. Siendo que los estudios ofrecidos se ajustan con los resultados obtenidos.

Referente al objetivo específico 3: Evaluar la dirección y su relación con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022, de los resultados de la prueba de hipótesis se ha determinado la aceptación de la hipótesis alternativa, asimismo, según establece el modelo de correlación existe una relación positivamente alta entre la dirección con el clima laboral, dicha información contiene veracidad y confiabilidad recolectada por cuestionarios. Estos resultados confirman la teoría de Hortiguera y Sánchez (2020) relatando que la dirección comprende el dominio personal del gerente, a través del cual dirige a sus empleados para alcanzar las metas propuestas, a través de la vigilancia, la comunicación y la motivación. Siendo que esta definición se ajusta con los resultados obtenidos.

Los resultados son contrastados con los estudios de Silva y Martínez (2021) donde su objetivo específico es determinar si existe relación entre la dirección y el clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Ucayali, se determinó un coeficiente de Pearson= $0,34$ y $sig = 0.008 < 0.05$ indicando la existencia de una correlación. El estudio señala que mejorar la dirección en la institución pública producirá que el clima de los trabajadores será

favorable en sus funcionarios y colaboradores. Asimismo, contrasta con Vargas (2022) tuvo como objetivo establecer la asociación entre la dirección y el clima laboral, hallando un coeficiente $Rho = 0.75$ y $sig = 0.000 < 0.05$, es decir, la dirección y el clima laboral se relacionan de forma alta y positiva en los efectivos policiales del Comando Zona 8.

Finalmente, referente al objetivo específico 4: Medir el control y su relación con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022, en los resultados de su prueba de hipótesis se ha determinado la aceptación de la hipótesis alternativa, asimismo, según establece el modelo de correlación existe una relación positivamente alta entre el control con el clima laboral, dicha información contiene veracidad y confiabilidad recolectada por cuestionarios. Estos resultados validan la teoría ofrecida por Delaux (2017) afirmando que el control tiene la función de verificar y asegurarse de que las actividades asignadas cumplan con las tareas planificadas, y también con el propósito de identificar debilidades y defectos en el proceso para subsanarlos, con lo cual, esta definición se ajusta con los resultados obtenidos.

La información no contrasta con la investigación de Correa (2020) el cual plantea como objetivo hallar la relación entre el control y el clima laboral en la Municipalidad de Marcavelica, se determinó un coeficiente $Rho = -0.13$ y $sig = 0.296 > 0.05$ indicando la no existencia de una relación significativa. El estudio concluye que, al no existir un adecuado control en las labores de dicha Municipalidad, el clima laboral de sus funcionarios y colaboradores es deficiente. No obstante, el estudio de Mamani (2019) obtiene distinta conclusión, donde su objetivo fue hallar la relación entre el control y el clima laboral en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, con un coeficiente de Pearson igual a 0.61 y $sig = 0.000 < 0.05$ en donde se indicó que en la institución pública se efectúa una correcta gestión administrativa en el control de las labores de sus colaboradores y funcionarios, por ende, el buen clima laboral incide en gran forma sus procesos.

Referente al objetivo general: Determinar la gestión administrativa y su relación con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022, en los resultados de su prueba de hipótesis se ha determinado aceptar la hipótesis alternativa, además, como establece el modelo de correlación existe una relación

positivamente alta entre la gestión administrativa y el clima laboral, dicha información contiene veracidad y confiabilidad recolectada en sus cuestionarios. Estos resultados validan la teoría de Rumín (2019), señalo que la gestión administrativa se caracteriza por corregir de forma práctica las falencias organizativas, actúa como apoyo administrativo, para Rodríguez et al (2018) define al clima laboral como la vía del cual se desarrolla el día a día del trabajo, donde el entorno es muy importante para el empleado y le ayuda a influir en sus decisiones.

Estos resultados se contrastan con Bustamante (2021) cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en un centro educativo ubicado en Cotopaxi y tuvo como hallazgos un $Rho = 0.85$ lo que significa que el coeficiente de correlación acepta la hipótesis, mostrando que la correlación es muy fuerte y positiva, la necesidad de conocer el nivel de influencia es importante que se efectuó una buena gestión administrativa para la función óptima en una institución con los problemas encontrados y no solucionados con solvencia. Asimismo, contrasta con Galárraga y Paredes (2017) quienes tuvieron el objetivo de establecer la incidencia que la gestión administrativa tiene sobre el clima laboral de una Escuela de la Provincia de Pichincha, hallando un coeficiente de Chi cuadrado = 26,85 grado de libertad = 3 y sig = 0.000 < 0.05, deduciendo que la gestión administrativa si incide directamente en el clima laboral de los trabajadores del centro educativo. Estos estudios se ajustan con los resultados obtenidos en la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, si existe la relación de la gestión administrativa con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022. Siendo esta considerada positivamente alta demostrada a través de la prueba Rho de Spearman = 0.886 y p-valor = 0.000 < 0.05; lo que nos precisa claramente que al tener una adecuada gestión administrativa nos genera un excelente clima laboral dentro de la Municipalidad.
2. Se estableció que, si existe la relación de la planificación con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022. Siendo esta considerada positivamente alta demostrada a través de la prueba Rho de Spearman = 0.781 y p-valor = 0.000 < 0.05; lo que nos precisa claramente que al tener una correcta planificación el clima laboral mejorará dentro de la Municipalidad.
3. Se analizó que, si existe la relación de la organización con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022. Siendo esta considerada positivamente alta demostrada a través de la prueba Rho de Spearman = 0.704 y p-valor = 0.000 < 0.05; lo que nos precisa claramente que cuando se organiza la gestión administrativa el clima laboral será ordenado dentro Municipalidad.
4. Se evaluó que, si existe la relación de la dirección con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022. Siendo esta considerada positivamente alta demostrada a través de la prueba Rho de Spearman = 0.854 y p-valor = 0.000 < 0.05; lo que nos precisa claramente que cuando la gerencia de la Municipalidad direcciona a sus colaboradores con liderazgo el clima laboral será óptimo entre todos los funcionarios.
5. Se midió que, si existe la relación del control con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022. Siendo esta considerada positivamente alta demostrada a través de la prueba Rho de Spearman = 0.812 y p-valor = 0.000 < 0.05; lo que nos precisa claramente que cuando se controla y monitorea la labor de los colaboradores se tendrá un clima laboral más comprometido en alcanzar las metas institucionales de la Municipalidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia de la Municipalidad de Sullana, que se cumpla las cuatro fases en su gestión administrativa para todas sus áreas, donde se tenga el control y se registren todas las operaciones, se gestione adecuadamente el tiempo de atención al usuario, se pueda trabajar conjuntamente entre áreas y se pueda utilizar tecnología adecuada. Para el clima laboral dentro de la Municipalidad, se les recomienda generar confianza partiendo de ser transparentes con sus colaboradores, mostrando respeto e igualdad entre todos sus miembros.
2. Se recomienda para la planificación dentro de la Municipalidad de Sullana, realizar un diagnóstico profundo de la institución que les permita seleccionar mejor los objetivos a realizar, estos deben mostrar consistencia y deben ajustarse a la misión y visión de la institución. También, debe seleccionar adecuadamente los medios que se utilizarán para alcanzarlos.
3. Se recomienda para la organización dentro de la Municipalidad de Sullana, tener una ordenada estructura organizativa que permita identificar y clasificar las actividades que se realizan diariamente en base a sus divisiones o departamentos en donde las autoridades asignadas puedan tomar las decisiones pertinentes y hacerle seguimiento a su personal a cargo.
4. Se recomienda para la dirección dentro de la Municipalidad de Sullana, que los gerentes de las divisiones o departamentos sean proactivos, con iniciativa, sean innovadores y sobre todo tengan liderazgo para la dirección de su personal a cargo.
5. Se recomienda para el control dentro de la Municipalidad de Sullana, que todos los funcionarios y colaboradores tengan evaluaciones periódicas y a corto plazo de su rendimiento y de los conocimientos de gestión. Donde su sistema de evaluación sea integrado y permita la retroalimentación en las funciones que se desempeñan diariamente.

VIII. PROPUESTA

Propuesta para mejorar la gestión administrativa en la Municipalidad de Sullana, 2022.

8.1. Introducción

En el Perú, el concepto de gestión administrativa no tiene una definición clara a pesar de su uso diario. Se tiene por criterio relacionado a lo municipal, que pertenece o es relativo al municipio, que se encuentra gobernado por la Ley, por su alcalde y su consejo.

El alcalde tiene que abordar cuestiones de eficiencia y eficacia municipal, ya que es el encargado de supervisar la gestión y administración de las necesidades del gobierno y de su ciudad. La finalidad de la gestión administrativa municipal es la obtención de los recursos adecuados y su óptima distribución (eficaz y útil). En consecuencia, la gestión administrativa se convierte en instrumento y guardián para el ejercicio de sus funciones hacia el municipio.

8.2. Objetivo de la Propuesta

Diseñar una propuesta para mejorar la gestión administrativa en la Municipalidad de Sullana, 2022.

Justificación

Puesto que los resultados obtenidos en la presente investigación se logró percibir la existencia de correlación positiva para las dos variables de estudio, siendo indispensable la aplicación de procedimientos administrativos en la gestión municipal y así mejorar el clima laboral de sus colaboradores y lograr así elevar el nivel de los posibles cambios para lograr una planificación de las desviaciones que se han producido y superarlas, encontrar nuevas formas de alcanzar los objetivos deseados y, por tanto, generar pautas para mejorar la situación en torno a la gestión administrativa de la Municipalidad de Sullana, Piura 2022 y lograr el éxito esperado.

Dichos lineamientos se dirigen a implementar nuevos procedimientos administrativos en la gestión municipal con el fin de mejorarla y se obtenga la satisfacción en la atención de las necesidades de su población.

8.3. Estrategias de la gestión administrativa

En base a las cuatro fases de la gestión administrativa, se propone las siguientes estrategias:

- Diseñar un registro de gestión de cambios para mejorar no sólo el nivel de equipo sino a nivel funcional.
- Elaborar una guía de distribución de las funciones a realizar por cada área para evitar la sobrecarga de funciones o repetición de funciones.
- Implementar un ambiente adecuado para las capacitaciones de los gerentes a su equipo de trabajo.
- Establecer un control presupuestario y gestión de costes para una correcta administración del presupuesto de la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.

8.4. Desarrollo de las estrategias de la gestión administrativa

Estrategia 1: Diseñar un registro de gestión de cambios para mejorar no sólo el nivel de equipo sino a nivel funcional.

a) Descripción: Es indispensable contar con una adecuada estrategia administrativa que permita gestionar el proceso de cambio, evaluar ese cambio, presupuestar su ejecución, aplicarlo y estar seguro de su aceptación en los distintos departamentos de la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.

b) Indicador:

- Actividades que guardan relación con las áreas y roles que sienten el impacto por cualquier tipo de cambio.
- Actividades relacionadas con la promoción, anuncio e informe mediante comunicados (verbales, impresos o electrónicos) alguna gestión dentro de la Municipalidad.

- Actividades relacionadas en transmitir o transferir conocimiento entre quienes ejecutan las funciones relacionadas al cambio.
- Actividades que posibilitan monitorear las actividades y logros al implementar un cambio en la Municipalidad.

c) Metas:

- Los colaboradores y funcionarios de la Municipalidad de Sullana puedan recomendar cambios favorables en la gestión administrativa.
- Aumentar la participación de los colaboradores y funcionarios en este tipo de actividades
- Aumentar las posibilidades de cambios positivos para la Municipalidad de Sullana.

d) Tácticas:

- Identificar la actual situación y hacer una descripción de lo que se desea conseguir.
- Estudiar el posible impacto que va generar implementar el nuevo cambio en la gestión administrativa de la Municipalidad de Sullana.

e) Programas o actividades:

- Arranque: Hacer un análisis preliminar, hacer una gestión del plan.
- Análisis: Situación de partida, hacer un análisis del cambio.
- Diseño: Diseñar un plan de cambio en la comunicación, motivación y formación.
- Despliegue: Aplicar el plan de comunicación, motivación y formación.
- Seguimiento: Hacer un seguimiento, realizar evaluación de los planes, gestionar acciones de refuerzo.

f) Cronograma de Actividades

Actividades	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5
Arranque: Hacer un análisis preliminar, hacer una gestión del plan.					
Análisis: Situación de partida, hacer un análisis del cambio.					
Diseño: Diseñar un plan de cambio en la comunicación, motivación y formación.					
Despliegue: Aplicar el plan de comunicación, motivación y formación.					
Seguimiento: Hacer un seguimiento, realizar evaluación de los planes, gestionar acciones de refuerzo.					

g) Presupuesto

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Arranque	S/. 0
Análisis	S/. 0
Diseño	S/. 1000.00
Despliegue	S/. 1000.00
Seguimiento	S/. 0
TOTAL	S/ 2000.00

Estrategia 2: Elaborar una guía de distribución de las funciones a realizar por cada área para evitar la sobrecarga de funciones o repetición de funciones.

- a) Descripción:** Es fundamental que cada gerencia o departamento de la estructura organizacional de la Municipalidad de Sullana cuente con una guía de las funciones a realizar en sus áreas, para corroborar que no se duplique la misma gestión en distintas áreas o para evitar que una gerencia se sobrecargue de funciones a realizar.

b) Indicador:

- Dirección general o equivalente.
- Dirección de área.
- Subdirección.
- Departamentos.

c) Metas:

- Que el Director General o equivalente distribuya correctamente las funciones a realizar para cada área, subdirección o departamento.
- Que los gerentes de cada área coordinen y organicen a su equipo de trabajo.
- Que las gerencias o departamentos se organicen y coordinen en conjunto, teniendo una comunicación constante entre cada responsable de área.

d) Tácticas:

- Determinar mediante normas y directrices técnicas del proceso de programación, organización y presupuestación de la Municipalidad de Sullana.
- Integrar, especificar y otorgar congruencia al contexto del esquema programático de las unidades administrativas que conforman la Municipalidad de Sullana.
- Instrumentar el ámbito organizacional de la Municipalidad de Sullana a través del análisis y evaluación de su estructura y el manejo de funciones y procedimientos.

e) Programas o actividades:

- El Director o Gerente General entrega guía técnica del “Manual de Organización” a cada área o departamento.
- Confirmación u observación de los gerentes de áreas a la guía técnica de distribución de funciones.
- El Director o Gerente General genera oficio de dictamen positivo y hoja de autorización.
- Los gerentes de áreas reciben el manual de organización autorizado y lo difunden.

f) Cronograma de Actividades

Actividades	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4
	1	2	3	4
Entrega guía técnica del “Manual de Organización”				
Confirmación u observación de los gerentes de áreas a la guía.				
El Director o Gerente General genera oficio de dictamen positivo y hoja de autorización.				
Los gerentes de áreas reciben el manual de organización autorizado y lo difunden.				

g) Presupuesto

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Entrega	S/. 0
Confirmación u observación	S/. 0
Oficio	S/. 500.00
Difundir	S/. 500.00
TOTAL	S/ 1000.00

Estrategia 3: Implementar un ambiente físico adecuado para las capacitaciones de los gerentes a su equipo de trabajo.

a) Descripción: Esta estrategia busca que las directivas, capacitaciones y reuniones sean en un ambiente adecuado, moderno y cómodo para todos los integrantes de la Municipalidad de Sullana.

b) Indicador:

- Director General o equivalente.
- Gerentes de área.
- Subgerentes de área.
- Colaboradores y subordinados.

c) Metas:

- Que el Director General pueda reunirse en un ambiente privado con sus gerentes de áreas o departamentos.
- Que los gerentes de cada área puedan orientar y capacitar a su equipo de trabajo.
- Que las gerencias o departamentos realicen otro tipo de reuniones o actividades en un ambiente distinto a su centro de labores.

d) Tácticas:

- Implementarla con iluminación suficiente
- Implementarla con herramientas tecnológicas como computadores de última generación.
- Implementarla con una pizarra, retroproyector, escritorios y sillas para la comodidad de los funcionarios y colaboradores de la Municipalidad de Sullana.

e) Programas o actividades:

- Selección del ambiente para las capacitaciones y reuniones corporativas.
- Compra de materiales (pintura, iluminación) y equipos tecnológicos (21 computadoras, 21 sillas, 5 escritorios largos, 1 escritorio personal, 1 pizarra, 1 retroproyector).
- Contratación de personal (4 personas) para preparación e instalación en el ambiente.
- Entrega del ambiente para su uso.

f) Cronograma de Actividades

Actividades	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4
Selección del ambiente				
Compra de materiales y equipos tecnológicos				
Contratación de personal para preparación e instalación de equipos				
Entrega del ambiente para su uso				

g) Presupuesto

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Selección de ambiente	S/. 0
Compra de materiales y equipos tecnológicos: 3 baldes de pintura: 70X3=210 2 reflectores: 2X100=200 21 computadoras: 21X2000=42000 21 sillas: 21X100=2100 5 escritorios largos: 5X800=4000 1 escritorio personal: 500 1 pizarra: 250 1 retroproyector: 2000	S/. 51.260
Contratación de personal para preparación e instalación de equipos	S/. 2000.00
Entrega del ambiente	S/. 0
TOTAL	S/ 53260.00

Estrategia 4: Establecer un control presupuestario y gestión de costes para una correcta administración del presupuesto de la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.

- a) Descripción:** Será un control presupuestario que permita mejorar los costes y la automatización en los proyectos municipales, la eliminación de los residuos y hacerle seguimiento adecuado a la productividad
- b) Indicador:**
- Los colaboradores opinan que un control presupuestario permitirá optimizar los recursos económicos de la Municipalidad.
 - Los usuarios municipales podrán ver mejoras en su ciudad.
- c) Metas:**
- Tener un control presupuestario que permita gestionar el riesgo e informar sobre cualquier desviación que se pueda presentar.
 - Tener un presupuesto preparado para posibles sorpresas o inconvenientes.

d) Tácticas:

- Que el control presupuestario elabore un presupuesto de gastos internos y externos.
- Que el control presupuestario contenga los informes de los cobros y pagos periódicamente.

e) Programas o actividades

- Denominar a un trabajador responsable para cada registro presupuestal
- Contratar a un especialista contable en la creación del control presupuestario
- Elegir el software ideal para crear el control presupuestario
- Diseño y contenido del control presupuestario
- Actualizar el control presupuestario constantemente

f) Cronograma de Actividades

Actividades	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4
Denominar a un trabajador responsable para cada registro presupuestal				
Contratar a un especialista contable en la creación del control presupuestario				
Elegir el software ideal para crear el control presupuestario				
Diseño y contenido del control presupuestario				
Actualizar el control presupuestario constantemente				

g) Presupuesto

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Contratar a un especialista contable en la creación del control presupuestario	S/. 3000.00
Comprar el software para crear el control presupuestario	S/. 2500.00
Diseñar el contenido del control presupuestario	S/. 0
TOTAL	S/ 5500.00

8.5. Presupuesto general de la propuesta

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
1. Diseñar un registro de gestión de cambios para mejorar no sólo el nivel de equipo sino a nivel funcional.	S/. 2000.00
2. Elaborar una guía de distribución de las funciones a realizar por cada área para evitar la sobrecarga de funciones o repetición de funciones.	S/. 1000.00
3. Implementar un ambiente adecuado para las capacitaciones de los gerentes a su equipo de trabajo.	S/. 53260.00
4. Establecer un control presupuestario y gestión de costes para una correcta administración del presupuesto de la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.	S/. 5500.00
TOTAL	S/ .61760.00

REFERENCIAS

- Ayensa, A. (2020). Operaciones administrativas de recursos humanos 2.ª edición 2020. Ediciones Paraninfo, SA. <https://n9.cl/2ocmt>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria, 1 - 156 páginas
- Burbano, J., Vallejos, A. & Torres, O. (2019). Buenas prácticas de gestión administrativa en empresas de servicios en la ciudad de Ibarra. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1043>
- Bustamante, M. (2021). Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga. (Tesis de Maestría. Universidad Internacional del Ecuador). <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4540>
- Cabrera, M. & Becerra, M. (2022). Clima laboral y su relación con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021. (Tesis de Grado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello). <http://65.111.187.205/handle/UPAGU/2195>
- Carrión, N., Castelo, W., Alcívar, M., Quiñones, L. & Llambo, H. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. Revista Información Científica, 101(1), 1-11: <https://www.redalyc.org/journal/5517/551770301007/551770301007.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. (9no ed). México, DF, McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones. McGrawHill - México. <https://n9.cl/nrf1>
- Chiang, M., Sanhueza, C. & Rivera, M. (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad

pública. RAN-Revista Academia & Negocios, 8(1), 43-54.
<https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/5962>

Chinchayán, R. (2020). Gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del proyecto especial Jaén, San Ignacio, Bagua. (Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47373>

Correa, B. (2022). *Gestión administrativa y procedimiento administrativo sancionador en la Intendencia Regional de Piura de la SUNAFIL, 2021* [universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94001>

correa, I. (2020). *Gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad de Marcavelica* [universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78401>

Delaux, H. (2017). Modelo de Gestión Estratégica de RRHH en organizaciones del Estado. Editorial Redactum. <https://n9.cl/1c6xx>

Enríquez, G. & Cely, L. (2018). La gestión administrativa en el clima organizacional de la comunidad educativa del Colegio Juan Pio Montufar de la ciudad de Quito, provincia Pichincha en el año 2018 (Tesis de Grado. Universidad de Guayaquil, Ecuador).
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/37455>

Fayol, H. (1916). Principios generales de administración. Paris: Dunod.
<https://n9.cl/t0c8vw>

Fasshauer, G. (2020). Clima organizacional en municipios: Una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24052>

Galárraga, P. & Paredes, S. (2017). Incidencia de la gestión administrativa en el clima organizacional de la escuela de Educación Básica Abdón Calderón del Cantón Quito de la Provincia de Pichincha en el período lectivo 2016–

2017 (Tesis de Grado. Universidad de Guayaquil, Ecuador).
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/25730>

Gestión Perú. (22 de julio del 2021). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>

Girao, A. (2020). Capacidad de Gestión Administrativa de los Municipios Peruanos. Political Observer| Revista Portuguesa de Ciência Política, (13), 107-120. <http://rpcp.pt/index.php/rpcp/article/view/79>

González, J. (2019). Flexibilizar la gestión administrativa del Estado colombiano en tiempos de globalización. Estudios de derecho, 76(168), 43-71
<https://www.redalyc.org/journal/6479/647968597001/html/>

Hernández, R. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://n9.cl/j0n38>

Hernández, R. & Mendoza, C. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.

Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). Metodología de la investigación científica (Vol. 15). 3Ciencias.

Hortiguera, M. & Sánchez, O. (2020). Gestión administrativa del proceso comercial. UF0350. Ediciones Paraninfo, SA. <https://n9.cl/1m8ed>

Iglesias, M. (2021). Metodología de la investigación científica. Diseño y elaboración de protocolos y proyectos. Ediciones Noveduc.

Li, Q. J-Y, Sun, R., Tao, W, y Lee, Y. (2020). Employee coping with organizational change in the face of a pandemic: The role of transparent internal communication. <https://n9.cl/t2ncn>

Ilic, B., Salaimeh, S., & Andjelic, S. (2022). Effect of human resource management functions on the balanced scorecard – case study Jordanian public joint-stock companies. *WSEAS Transactions on Environment and*

Development, 18, 789-797. Scopus.
<https://doi.org/10.37394/232015.2022.18.74>

López, E. & Moreno, B. (2019). La Gestión de los Medios Sociales en la Administración Local: Análisis de los Municipios Rurales en España. *Revista de Comunicación*, 148(1), 77-99.
<https://www.redalyc.org/journal/5257/525762355005/html/>

Ludwick, T., Endriyas, M., Morgan, A., Kane, S., & McPake, B. (2022). Moving from community-based to health centre-based management: Impact on urban community health worker performance in Ethiopia. *Health Policy and Planning*, 37(2), 169-188. Scopus. <https://doi.org/10.1093/heapol/czab112>

Luna, L. & Mora, E. (2021). Estudio del clima laboral en el área administrativa de la empresa emotion Representaciones SA (Tesis de Grado. Universidad de Guayaquil, Ecuador). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55568>

Mamani, M. (2019). Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018. (Tesis de Grado. Universidad Nacional de Moquegua). <https://n9.cl/3obyd>

Milton, J., Erichsen, A., Åberg, N., Gillespie, B., & Oxelmark, L. (2022). Healthcare professionals' perceptions of interprofessional teamwork in the emergency department: A critical incident study. *Scandinavian Journal of Trauma, Resuscitation and Emergency Medicine*, 30(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s13049-022-01034-0>

Mogollón, P. (2019). Gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa coronel Pedro Portillo Silva, Huaura-2019. (Tesis de Maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4037>

Olivares, S. (2019). *La gestión administrativa y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa DIAL Open Plaza Castilla—Piura 2019* [universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49367>

- Orozco, K. (2020). *Clima organizacional y gestión administrativa de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309* [universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61003>
- Penachi, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil–INDECI. Gestión en el tercer milenio. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17314>
- Quimis, A., Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B. & Moreno, L. (2018). Metodología de la investigación científica (Vol. 15). 3Ciencias
- Rasinger, S. (2020). La investigación cuantitativa en lingüística: Una introducción. Ediciones Akal.
- Reis, M. T., Fulgencio, L. C. y Avelar, C. A. (2018). Influence of Internal Communication on the Organizations' Performance: Proposition of Model. *Future Studies Research Journal*. <https://future.emnuvens.com.br/FSRJ/article/view/376>
- Rodríguez, K. Pastillo, P. y Hamidian, B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza Organizacional*, 5(9),159-172. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008>
- Rumín, J. (2019). *Gestión administrativa del proceso comercial*. Ediciones de la U. https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/127113?referrerpolicy=unsafe-url&target=_blank
- Salas, A. (2017). Influencia del clima organizacional en la gestión administrativa en el departamento zonal sur – Sedapar SA Arequipa, 2017. (Tesis de Grado. Universidad Nacional San Agustín). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6575>
- Salvatierra, A. (2020). Propiedades de un instrumento de recolección de información: la validación y la confiabilidad. <https://n9.cl/wt1yp>
- Sevilla, J. (2022). Caso OKR y clima laboral. ESIC. <https://n9.cl/e8znp>

- Silva, C. & Martínez, R. (2022). Gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021. (Tesis de Grado. Universidad Privada de Pucallpa). <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/310>
- Solís, D. (2019). Cómo hacer un perfil proyecto de investigación científica. Palibrio.
- Urbano, C. & Yuni, J. (2021). Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. Amazon Digital Services. 15 - 326 páginas
- Vargas, D. (2022). *La gestión administrativa y el clima organizacional de los servidores policiales del Comando de la Zona 8, 2021* [universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93975>
- Vergara, A. (2022). Gestión administrativa para el clima organizacional en el establecimiento penitenciario de Jaén. (Tesis de Doctorado. Universidad César vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78735>
- Vivanco, C. (2019). La gestión administrativa en calidad del clima organizacional (Tesis de Grado. Universidad de Guayaquil, Ecuador). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/41023>
- Yovera, M. (2021). La gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del usuario de la Municipalidad Distrital de Reque, provincia Chiclayo. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8692>
- Yuen, C. A., Men, L. y Ferguson, M. A. (2020). Examining the Effects of Internal Communication and Emotional Culture on Employees' Organizational Identification. *Revista internacional de Comunicación de negocios* 1-27. <https://n9.cl/7vm3n>

ANEXOS

Anexo 1.

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022

Investigadoras principales: Fernández Zavala Caroline Maritza, Rey Andrade Franchesca Nicole

Asesora: Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022, cuyo propósito es Determinar la gestión administrativa y su relación con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la Municipalidad Provincial de Sullana).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 10 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesora ŞuysuŞ Chambergo, Ericka Julissa al correo electrónico esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de etica-administracion@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 2.

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20154477021
Municipalidad Provincial de Sullana	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Ing. Segundo Armando Mondoñedo López	03683620

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
- Caroline Maritza Fernández Zavala	76415482
- Franchesca Nicole Rey Andrade	74879176

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

Lugar y Fecha: Sullana 18 de mayo del 2022.

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA
Ing. Segundo Armando Mondoñedo López
RPE OFICINA REGISTROS SUILLANOS

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

Anexo 3.

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022

Autor/es: Fernandez Zavala Caroline Maritza y Rey Andrade Franchesca Nicole

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID) Administración


Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----


Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente


Dra. Ramos Farroñán Emma
Verónica
Vocal 1


Dr. Fernández Bedoya
Víctor Hugo
Vicepresidente

Mgtr. Huamani Paliza
Frank David
Vocal 2 (opcional)

Anexo 4

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022”, presentado por las autoras Fernandez Zavala Caroline Maritza y Rey Andrade Franchesca Nicole, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable(x) observado() desfavorable().

15, de JUNIO de 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal

Anexo 5 Tabla de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable independiente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión administrativa	Chiavenato (2019), define claramente la organización como la función gerencial con asignación de tareas, asignación de tareas a equipos o departamentos y asignación de recursos a equipos o departamentos. Este autor ve a la organización en un espacio en el que no solo lo tangible tiene valor, pues en esta nueva era hay una apertura a la creatividad, de tal manera que, al observar el desarrollo de la teoría gerencial, se nota un cambio de enfoque, de forma, sirviendo de mejora en la organización.	Se medirá la variable gestión administrativa a través de sus 04 dimensiones, las cuales son: Planificar, Organizar, Dirección y Control con sus respectivos indicadores, aplicando un instrumento denominado cuestionario a 110 colaboradores y una entrevista al jefe del área de Fiscalización Tributaria de la Municipalidad provincial de Sullana.	Planificar	Selección de objetivos	Ordinal
				Medios para los objetivos	
			Organizar	Estructura organizativa	
				Cumplimiento de funciones	
			Dirección	Motivación	
				Toma de decisiones	
			Control	Sistemas de control	
				Sistema de evaluación	

Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima laboral	Para Sevilla (2022) señala que se interiorizan en dos tipos de contextos los cuales se organizan dentro de un conjunto de procesos organizacionales, metas y objetivos, y por otro lado tienen personas, actitudes, comportamientos y desempeño.	Se medirá la variable Clima laboral a través de sus 04 dimensiones, las cuales son: Comunicación interna, Relaciones interpersonales, Trabajo colegiado y Resolución de conflictos, con sus respectivos indicadores, aplicando un instrumento denominado cuestionario a 110 colaboradores y una entrevista al jefe del área de Fiscalización Tributaria de la Municipalidad provincial de Sullana.	Comunicación interna	Valoración institucional	Ordinal
				Argumentación deliberativa	
				Divergencia y convergencia de acuerdos	
				Puesta en común de la información	
				Diálogos empáticos	
			Relaciones interpersonales	Capacidad para aprender a convivir	
				Disposición de afecto	
				Habilidades socio personales	
				Vínculo de lealtad	
				Búsqueda del bien común	
			Trabajo colegiado	Participación colaborativa	
				Acciones estratégicas	
				Estructura orgánica	
				Visión compartida	
				Liderazgo	
			Resolución de conflictos	Diálogo interactivo	
				Mediación de terceros	
				Asumir el error	
				Solución de problemas interpersonales	
				Manejo de estado emocional	

Anexo 6 Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022	<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo la planificación se relaciona con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022?</p> <p>¿Cómo la organización se relaciona con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022?</p> <p>¿Cómo la dirección se relaciona con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022?</p> <p>¿Cómo el control se relaciona con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la gestión administrativa y su relación con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Diagnosticar la planificación y su relación con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.</p> <p>Establecer la organización y su relación con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.</p> <p>Analizar la dirección y su relación con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.</p> <p>Evaluar el control y su relación con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H₁: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.</p> <p>H₀: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La planificación se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.</p> <p>La organización se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.</p> <p>La dirección se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.</p> <p>El control se relaciona significativamente con el clima laboral en la Municipalidad de Sullana, Piura 2022.</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación: Correlacional, no experimental, transversal</p> <p>Enfoque: Mixto</p> <p>Población: 110 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022</p> <p>Muestra: 110 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022</p> <p>Muestreo: No probabilístico por conveniencia</p> <p>Técnicas: Encuesta - Entrevista</p> <p>Instrumento: Cuestionario – Guía de entrevista</p> <p>Método de análisis: A través de programa estadístico SPSS versión 27</p>

Anexo 7 Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO AL PERSONAL RESPONSABLE DE LA MUNICIPALIDAD DE SULLANA 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: ____/____/____ N° ____

Cordiales saludos estimado ciudadano: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; "Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022", siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. INSTRUCCIONES

El presente cuestionario de carácter confidencial está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta: (5) Siempre - (4) Casi siempre - (3) A veces - (2) Casi nunca - (1) Nunca.

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

FICHA DE CUESTIONARIO

VARIABLE I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Escala de calificación				
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
PLANIFICACIÓN	5	4	3	2	1
1. La entidad ha establecido claramente las metas institucionales.					
2. Su trabajo guarda relación con la meta institucional.					
3. Usted tiene conocimiento de los objetivos institucionales.					

4. La planificación de las actividades permite lograr oportunamente las metas de la Municipalidad.					
5. Los problemas de la Municipalidad son identificados oportunamente, permitiendo ejercer una intervención adecuada de los mismos.					
6. La Municipalidad cuenta con estrategias para minimizar riesgos y mejorar su funcionamiento.					
ORGANIZACIÓN					
7. El organigrama de la Municipalidad presenta una estructuración adecuada de las áreas funcionales.					
8. En la Municipalidad las jerarquías están claramente definidas.					
9. Las actividades de la entidad son coordinadas previamente con las demás áreas involucradas.					
10. Se realizan con frecuencia coordinaciones para el desarrollo de las actividades ya planificadas.					
11. Se cuenta con el personal idóneo para cada puesto de trabajo en base a las funciones que están establecidas en la Municipalidad.					
DIRECCIÓN					
12. Los directores de línea dirigen adecuadamente las actividades de trabajo que se deben realizar.					
13. Las decisiones tomadas por los directivos son comunicadas a todo el personal.					
14. Los directores de línea brindan indicaciones claras y directas acerca de lo que se debe cumplir.					
15. Se motiva a los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos.					
16. La ejecución de actividades se realiza de acuerdo a los planes de trabajo establecidos.					
17. Los colaboradores reciben orientación y apoyo continuo para que cumplan sus actividades establecidas.					
CONTROL					

18. La institución presenta indicadores que miden adecuadamente la eficiencia de la organización.					
19. Se supervisa y verifica el cumplimiento de las funciones y actividades laborales de todos los trabajadores.					
20. El órgano de control interno cumple con supervisar el uso correcto y eficiente de los recursos de la entidad.					
21. La entidad actualiza el inventario de bienes oportunamente.					
22. Se comparan los resultados obtenidos con los indicadores establecidos.					
23. Considera que la calidad de los servicios brindados por la entidad satisface las expectativas y necesidades de la población beneficiaria.					
24. Su jefe inmediato brinda retroalimentación acerca de su desempeño.					
	<i>Escala de calificación</i>				
VARIABLE II: CLIMA LABORAL					
COMUNICACIÓN INTERNA	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	5	4	3	2	1
25. Respetan y valoran las normas de convivencia, opiniones, sugerencias y aportes de los colaboradores en la Municipalidad.					
26. Deliberan las actividades institucionales con argumentos y apreciaciones crítico reflexivos para alcanzar consensos y tomar decisiones articuladas y sensatas.					
27. En las reuniones promueven coordinaciones y diálogos divergentes y convergentes para asumir acuerdos y compromisos que respondan al interés organizacional.					
28. Los directivos comunican, socializan y transparentan la información formal ascendente,					

descendente y horizontal de la institución.					
29. Los colaboradores fomentan y practican el uso de lenguajes empáticos, asertivos y proactivos en las interacciones convivenciales					
RELACIONES INTERPERSONALES					
30. Muestran capacidades y actitudes de apertura para aprender a convivir, a aprender y coexistir con los demás en un ambiente de tolerancia y solidaridad mutua.					
31. Expresan una personalidad flexible, de desprendimiento y predisposición para acoger, valorar y demostrar afecto y calidez con sus pares.					
32. Promueven la práctica de habilidades sociales y emocionales para comprender y entender perspectivas y aspiraciones profesionales, personales y familiares.					
33. Generan espacios de integración y sensibilización humana para afrontar situaciones adversas del trabajo, y fortalecer los vínculos de confianza y lealtad entre compañeros.					
34. En la municipalidad se promueve la cordialidad, el buen trato, reciprocidad, búsqueda del bien común y bienestar institucional.					
TRABAJO COLEGIADO					
35. Motivan e incentivan la participación colaborativa, valorativa e inclusiva en los asuntos internos de la Municipalidad.					
36. Colaboran en la gestión de la entidad para planificar y organizar acciones estratégicas, concertadas, vinculantes, interdependientes y corresponsables.					

37. El trabajo institucional presenta una estructura organizativa flexible y democrática para articular esfuerzos, delegar funciones y ofrecer un servicio de calidad.					
38. El ejercicio laboral que realizan responde a una visión compartida, el reconocimiento las diferencias, potencialidades y debilidades; y es congruente con el respeto de los intereses y demandas de los colaboradores.					
39. Los directivos en sus actuaciones y funciones exponen liderazgos y comportamientos carismáticos, éticos, perseverantes, optimistas y demuestran tenacidad para alcanzar las metas y objetivo organizacionales.					
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS					
40. Promueven e incentivan la práctica de diálogos interactivos, conciliadores, constructivos, y de escucha apreciativa para superar controversias y discrepancias.					
41. Frente a un conflicto manifiestan voluntad para aceptar la mediación de un tercero a fin de llegar acuerdos y compromisos saludables y beneficiosos entre las partes.					
42. Asumen el error como una experiencia de aprendizaje positiva y expresan disponibilidad para reconocer y aceptar las disculpas de sus pares.					
43. Muestran interés por investigar las causas y razones de los conflictos, para establecer alternativas y propuestas; de tal forma, que se logre la efectividad en la resolución de los problemas o malos entendido interpersonales.					
44. Manejan y regulan su estado emocional frente a vivencias y experiencias que pueden afectar la dignidad de las personas y/o vulneren los derechos laborales; y					

está dispuesto a denunciar y contribuir para rechazar todo tipo de discriminación y exclusión.					
--	--	--	--	--	--

<p><u>DATOS GENERALES</u></p> <p>a. Sexo: M () F ()</p> <p>b. Edad: 20 - 29 () 30 - 39 () 40 - 49 () 50 - 69 ()</p> <p>c. Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()</p>
--

ENTREVISTA AL RESPONSABLE DE LA MUNICIPALIDAD DE SULLANA 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: ____/____/____ N° ____

Cordiales saludos estimado ciudadano: solicito su colaboración para la realización de la presente guía de entrevista, por lo que se le agradece complete todos los ítems, el cual tiene un carácter confidencial.

Esta entrevista está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; “Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022”, siendo de vital consideración su apoyo. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

Encuestado:

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder la presente entrevista:

Si () No ()

GUIA DE ENTREVISTA

	<i>Entrevistado</i>
VARIABLE I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
PLANIFICACIÓN	RESPUESTA
1. Considera usted que los objetivos institucionales de la Municipalidad Provincial de Sullana están acorde a las metas esperadas. Me podría indicar cuales son los objetivos institucionales.	
2. Me podría mencionar, que estrategias de planificación utilizan en la Municipalidad de Sullana para el logro de sus objetivos. Explicar:	
ORGANIZACIÓN	
3. De acuerdo a su función, que actividades coordina usted con los trabajadores que tiene a cargo.	
4. Considera usted que se debe realizar coordinaciones para desarrollar las actividades ya planificadas, me podría indicar por qué.	

DIRECCIÓN	
5. De acuerdo a sus funciones me podría indicar de qué manera dirige las actividades de trabajo en la Municipalidad de Sullana.	
CONTROL	
6. De acuerdo a su cargo, que actividades de trabajo controla en la Municipalidad de Sullana. Me podría indicar como las controla.	
VARIABLE II: CLIMA LABORAL	<i>Entrevistado</i>
COMUNICACIÓN INTERNA	RESPUESTA
7. Considera usted que se está gestionando la comunicación interna en la Municipalidad de Sullana. Me podría indicar cuales son las estrategias de comunicación interna.	
RELACIONES INTERPERSONALES	
8. Me podría indicar usted de qué manera desarrolla las actividades socio personales en los funcionarios de la Municipalidad de Sullana que tiene a su cargo.	
TRABAJO COLEGIADO	
9. Me podría mencionar que acciones estratégicas usted utiliza para la gestión de los colaboradores a su cargo en la Municipalidad de Sullana.	
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	
10. Usted considera que es importante la resolución de conflictos en la Municipalidad de Sullana. Me podría indicar que estrategias toma en cuenta para fomentar ello.	
<u>DATOS GENERALES</u> d. Sexo: M () F () e. Edad: 20 - 29 () 30 - 39 () 40 - 49 () 50 - 69 () f. Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()	

ENTREVISTA AL RESPONSABLE DE LA MUNICIPALIDAD DE SULLANA 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: 30/09/2022 N° _____

Cordiales saludos estimado ciudadano: solicito su colaboración para la realización de la presente guía de entrevista, por lo que se le agradece complete todos los ítems, el cual tiene un carácter confidencial.

Esta entrevista está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; “Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022”, siendo de vital consideración su apoyo. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

Encuestado:

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder la presente entrevista:

Si (X) No ()

GUIA DE ENTREVISTA

	<i>Entrevistado</i>
VARIABLE I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
PLANIFICACIÓN	RESPUESTA
1. Considera usted que los objetivos institucionales de la Municipalidad Provincial de Sullana están acorde a las metas esperadas. Me podría indicar cuales son los objetivos institucionales.	Los objetivos institucionales están plasmados acorde al desarrollo económico, estos están orientados a satisfacer las necesidades de toda índole de la provincia de Sullana
2. Me podría mencionar, que estrategias de planificación utilizan en la Municipalidad de Sullana para el logro de sus objetivos. Explicar:	Llevar acabo un sensiramiento de las características reales de los previos que existen en la provincia de Sullana para que se actualice la base imponible a través de fiscalizaciones para disminuir el índice de morosidad.
ORGANIZACIÓN	
3. De acuerdo a su función, que actividades coordina usted con los trabajadores que tiene a cargo.	Se coordina las descargas de inmueble o transferencia de propietario de esa manera se tiene una actualización real de los previos.

4. Considera usted que se debe realizar coordinaciones para desarrollar las actividades ya planificadas, me podría indicar por qué.	Si, por que los trabajos que realizamos están vinculados con el desempeño con las funciones de otras áreas.
DIRECCIÓN	
5. De acuerdo a sus funciones me podría indicar de qué manera dirige las actividades de trabajo en la Municipalidad de Sullana.	Yo aplico equipos de trabajo de acuerdo a la actividad que se va a realizar dentro de la municipalidad o fuera de ella.
CONTROL	
6. De acuerdo a su cargo, que actividades de trabajo controla en la Municipalidad de Sullana. Me podría indicar como las controla.	Las actividades que puedo controlar son las inspecciones de lo previos, Revisión de los documentos.
VARIABLE II: CLIMA LABORAL	<i>Entrevistado</i>
COMUNICACIÓN INTERNA	RESPUESTA
7. Considera usted que se está gestionando la comunicación interna en la Municipalidad de Sullana. Me podría indicar cuales son las estrategias de comunicación interna.	La comunicación interna se desarrolla en la municipalidad mediante informes, solicitudes, reuniones de trabajo con equipo de funcionarios donde damos a conocer las fortalezas y debilidades.
RELACIONES INTERPERSONALES	
8. Me podría indicar usted de qué manera desarrolla las actividades socio personales en los funcionarios de la Municipalidad de Sullana que tiene a su cargo.	En mi posición, no tengo a cargo funcionarios, tengo al mando servidores que son los que me ayudan a llevar a cabo ciertos tramites documentarios.
TRABAJO COLEGIADO	
9. Me podría mencionar que acciones estratégicas usted utiliza para la gestión de los colaboradores a su cargo en la Municipalidad de Sullana.	Yo practico lo que es la empatía para saber cuál son sus fortalezas y debilidades
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	
10. Usted considera que es importante la resolución de conflictos en la Municipalidad de Sullana. Me podría indicar que estrategias toma en cuenta para fomentar ello.	Las estrategias que yo practico para solucionar conflictos es la solidaridad y la unión de mis colaboradores, esto ayuda a mejorar la eficiencia de la municipalidad y así todos trabajan acordes hacia un mismo objetivo.

DATOS GENERALES

- a. Sexo: M () F ()
- b. Edad: 20 - 29 () 30 - 39 () 40 - 49 ()
50 - 69 ()
- c. Grado de instrucción: Post grado () Superior
Universitario () Técnico () Secundaria ()

Anexo 8. Matriz de instrumentos

Matriz de instrumento-Cuestionario

Variables	Dimensiones	Indicadores		Instrumento (cuestionario, guía de entrevista, de observación, de pautas, de revisión documental)	
				N° de ítems	Ítems
Gestión administrativa	Planificación	X1.1	Selección de los objetivos institucionales	1	La entidad ha establecido claramente las metas institucionales.
				2	Su trabajo guarda relación con la meta institucional.
				3	Usted tiene conocimiento de los objetivos institucionales.
		X1.2	Medios para estructurar los objetivos	4	Cree que la planificación de las actividades permite lograr oportunamente las metas de la Municipalidad.
				5	Los problemas de la Municipalidad son identificados oportunamente, permitiendo ejercer una intervención adecuada de los mismos.
				6	La Municipalidad cuenta con estrategias para minimizar riesgos y mejorar su funcionamiento.
	Organización	X2.1	Estructura organizativa	7	El organigrama de la Municipalidad presenta una estructuración adecuada de las áreas funcionales.
				8	En la Municipalidad las jerarquías están claramente definidas.
				9	Las actividades de la entidad son coordinadas previamente con las demás áreas involucradas.
		X2.2	Cumplimiento de funciones	10	Se realizan con frecuencia coordinaciones para el desarrollo de las actividades ya planificadas.
				11	Se cuenta con el personal idóneo para cada puesto de trabajo en base a las funciones que están establecidas en la Municipalidad.
	Dirección	X3.1	Motivación de equipo	12	La entidad ha establecido claramente las metas institucionales.

		X3.2	Toma de decisiones jerárquicas	13	Su trabajo guarda relación con la meta institucional.
				14	Usted tiene conocimiento de los objetivos institucionales.
				15	Cree que la planificación de las actividades permite lograr oportunamente las metas de la Municipalidad.
				16	Los problemas de la Municipalidad son identificados oportunamente, permitiendo ejercer una intervención adecuada de los mismos.
				17	La Municipalidad cuenta con estrategias para minimizar riesgos y mejorar su funcionamiento.
	Control	X4.1	Sistemas de control	18	La institución presenta indicadores que miden adecuadamente la eficiencia de la organización.
				19	Se supervisa y verifica el cumplimiento de las funciones y actividades laborales de todos los trabajadores.
				20	El órgano de control interno cumple con supervisar el uso correcto y eficiente de los recursos de la entidad.
				21	La entidad actualiza el inventario de bienes oportunamente
		X4.2	Sistemas de evaluación	22	Se comparan los resultados obtenidos con los indicadores establecidos.
			23	Considera que la calidad de los servicios brindados por la entidad satisface las expectativas y necesidades de la población beneficiaria.	
			24	Su jefe inmediato brinda retroalimentación acerca de su desempeño.	
Clima laboral	Comunicación interna	Y1.1	Valoración institucional	25	Respetan y valoran las normas de convivencia, opiniones, sugerencias y aportes de los colaboradores en la Municipalidad.
		Y1.2	Argumentación deliberativa	26	Deliberan las actividades institucionales con argumentos y apreciaciones crítico reflexivos para alcanzar consensos y tomar decisiones articuladas y sensatas.
		Y1.3	Divergencia y convergencia de acuerdos	27	En las reuniones promueven coordinaciones y diálogos divergentes y convergentes para asumir acuerdos y compromisos que respondan al interés organizacional.

	Y1.4	Puesta en común de la información	28	Los directivos comunican, socializan y transparentan la información formal ascendente, descendente y horizontal de la institución.
	Y1.5	Diálogos empáticos	29	29. Los colaboradores fomentan y practican el uso de lenguajes empáticos, asertivos y proactivos en las interacciones convivenciales.
Relaciones interpersonales	Y2.1	Capacidad para aprender a convivir	30	Muestran capacidades y actitudes de apertura para aprender a convivir, a aprender y coexistir con los demás en un ambiente de tolerancia y solidaridad mutua.
	Y2.2	Disposición de afecto	31	Expresan una personalidad flexible, de desprendimiento y predisposición para acoger, valorar y demostrar afecto y calidez con sus pares.
	Y2.3	Habilidades socio personales	32	Promueven la práctica de habilidades sociales y emocionales para comprender y entender perspectivas y aspiraciones profesionales, personales y familiares.
	Y2.4	Vínculo de lealtad	33	Generan espacios de integración y sensibilización humana para afrontar situaciones adversas del trabajo, y fortalecer los vínculos de confianza y lealtad entre compañeros.
	Y2.5	Búsqueda del bien común	34	En el Establecimiento Penitenciario se promueve la cordialidad, el buen trato, reciprocidad, búsqueda del bien común y bienestar institucional.
Trabajo colegiado	Y3.1	Participación colaborativa	35	Motivan e incentivan la participación colaborativa, valorativa e inclusiva en los asuntos internos de la Municipalidad.
	Y3.2	Acciones estratégicas	36	Colaboran en la gestión de la entidad para planificar y organizar acciones estratégicas, concertadas, vinculantes, interdependientes y corresponsables.
	Y3.3	Estructura orgánica	37	El trabajo institucional presenta una estructura organizativa flexible y democrática para articular esfuerzos, delegar funciones y ofrecer un servicio de calidad.
	Y3.4	Visión compartida	38	El ejercicio laboral que realizan responde a una visión compartida, el reconocimiento las diferencias, potencialidades y debilidades; y es congruente con el respeto de los intereses y demandas de los colaboradores.

	Y3.5	Liderazgo	39	Los directivos en sus actuaciones y funciones exponen liderazgos y comportamientos carismáticos, éticos, perseverantes, optimistas y demuestran tenacidad para alcanzar las metas y objetivo organizacionales.
Resolución de conflictos	Y4.1	Diálogo interactivo	40	Promueven e incentivan la práctica de diálogos interactivos, conciliadores, constructivos, y de escucha apreciativa para superar controversias y discrepancias.
	Y4.2	Mediación de terceros	41	Frente a un conflicto manifiestan voluntad para aceptar la mediación de un tercero a fin de llegar acuerdos y compromisos saludables y beneficiosos entre las partes.
	Y4.3	Asumir el error	42	Asumen el error como una experiencia de aprendizaje positiva y expresan disponibilidad para reconocer y aceptar las disculpas de sus pares.
	Y4.4	Solución de problemas interpersonales	43	Muestran interés por investigar las causas y razones de los conflictos, para establecer alternativas y propuestas; de tal forma, que se logre la efectividad en la resolución de los problemas o malos entendido interpersonales.
	Y4.5	Manejo de estado emocional	44	Manejan y regulan su estado emocional frente a vivencias y experiencias que pueden afectar la dignidad de las personas y/o vulneren los derechos laborales; y está dispuesto a denunciar y contribuir para rechazar todo tipo de discriminación y exclusión.

Elaboración propia.

Matriz de instrumento-Guía de entrevista

Variables	Dimensiones	Instrumento (cuestionario, guía de entrevista, de observación, de pautas, de revisión documental)	
		N° de ítems	Ítems
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	1	¿Qué objetivos institucionales le indica usted sobre la Municipalidad a sus funcionarios a cargo?
		2	¿Qué estrategias de planificación utilizan en la Municipalidad de Sullana?
	Organización	3	¿Cómo coordina las actividades a realizar con sus funcionarios a cargo?
		4	¿Con qué frecuencia se realizan las coordinaciones para desarrollar las actividades ya planificadas?
	Dirección	5	¿De qué forma dirige las actividades de trabajo en la Municipalidad de Sullana?
	Control	6	¿De qué forma controla las actividades de trabajo en la Municipalidad de Sullana?
CLIMA LABORAL	Comunicación interna	7	¿Cómo considera usted que está gestionando la comunicación interna en la Municipalidad de Sullana?
	Relaciones interpersonales	8	¿Qué habilidades socio personales desarrolla en los funcionarios de la Municipalidad de Sullana a su cargo?
	Trabajo colegiado	9	¿Qué acciones estratégicas utiliza usted para la gestión de los funcionarios a cargo en la Municipalidad de Sullana?
	Resolución de conflictos	10	¿Qué medios ofrece usted a los funcionarios a su cargo para la resolución de conflictos en la Municipalidad de Sullana?

Elaboración propia

Anexo 9.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUE NO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los veintidos días del mes de setiembre del dos mil Veintidos.

Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CIAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Administración
E-mail :
cgomezz@ucv.edu.pe

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA, PIURA 2022

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															X						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																			X		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mercedes Reneé Palacios de Briceño con DNI 02845588, Doctora en Ciencias administrativas con N.º ANR: A 1629092 de profesión Licenciada en Administración desempeñándome actualmente como docente en la UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **CUESTIONARIO**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 21 días del mes de setiembre del dos mil Veintidós.



Dra.: Mercedes Reneé Palacios de Briceño

DNI: 02845588

Especialidad: Lic. en administración

E-mail: mrpalaciosde@ucvvirtual.edu.pe



Lic. Adm. Emp. MERCEDES RENEÉ PALACIOS DE BRICEÑO
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 5103

“Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															X						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																			X		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

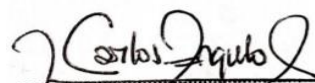
Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera, con DNI N° 06437510 Magister en Administración de negocios MBA N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad provincial de Sullana, Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de setiembre del Dos mil veintidos.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
 Magister en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18480

Mgr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera
 DNI : 06437510
 Especialidad : Gestión de organizaciones - Marketing
 E-mail : anguloa@ucvvirtual.edu.pe

“Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022.”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				98	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos																					

Anexo 10. Formato de fiabilidad

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	Fernández Zavala Caroline Maritza Rey Andrade Franchesca Nicole
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	“Gestión administrativa y clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura 2022”
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<i>KR-20 kuder Richardson</i> () <i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	28/09/2022
1.7. MUESTRA APLICADA :	110

II. CONFIABILIDAD

Confiabilidad de Alfa de Cronbach:

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO: Variable Gestión administrativa (0.959) y Variable Clima laboral (0.965)

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

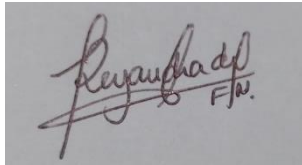
Las preguntas fueron correctamente formuladas, sin embargo, se hizo observaciones de forma. Posteriormente fueron levantadas todas las observaciones. Finalmente, se hizo la validación y la prueba de confiabilidad del instrumento: 24 ítems de la gestión administrativa y 20 ítems de la Clima laboral, dando como resultado una consistencia interna alta.



Estudiante: Fernández Zavala Caroline
Maritza
DNI : 76415482



Docente : Lic. Sheyla Edith
Vargas
DNI : 70566448

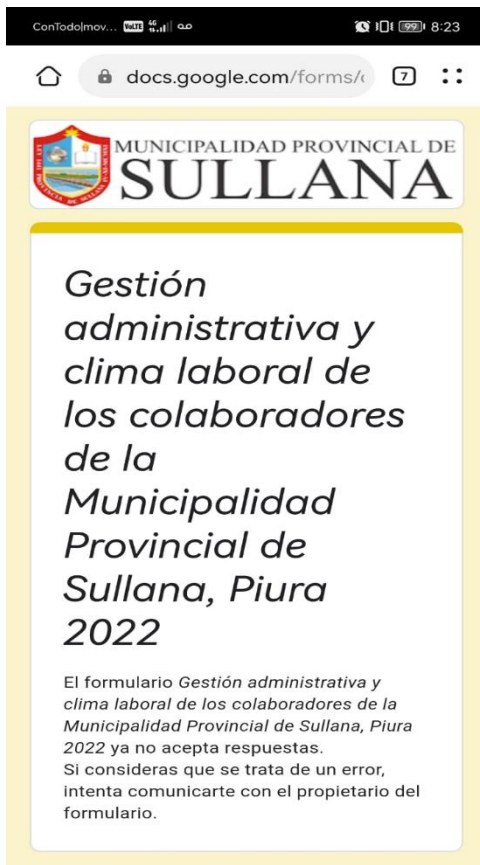


Estudiante: Rey Andrade Franchesca Nicole
DNI : 74879176

Anexo 11. Evidencia de entrevista



Anexo 12. Evidencias de aplicación de cuestionario





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA, PIURA 2022", cuyos autores son FERNANDEZ ZAVALA CAROLINE MARITZA, REY ANDRADE FRANCHESCA NICOLE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 30 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA DNI: 45361468 ORCID: 0000-0003-0744-0052	Firmado electrónicamente por: ESUYSUYC el 09-12- 2022 21:08:52

Código documento Trilce: TRI - 0463026