



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR : JULIO BENITES MEJIA

ASESOR : LIC. NIT. STEVS RAYGADA PAREDES, MGR.

IQUITOS, PERÚ

2022



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR : JULIO BENITES MEJIA

ASESOR : LIC. NIT. STEVS RAYGADA PAREDES, MGR.

IQUITOS, PERÚ

2022



UNAP

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Escuela de Postgrado
"Oficina de Asuntos
Académicos"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 084-2022-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos, en la Plataforma Virtual Meet Institucional de la Escuela de Postgrado-EPG de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana-UNAP, a los doce días del mes de octubre de 2022 a horas 05:30 p.m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA 2021", aprobado con Resolución Directoral N°0921-2022-EPG-UNAP, presentado por el egresado JULIO BENITES MEJIA, para optar el **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0484-2022-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:


CPC. Abelardo Lener Tuesta Cárdenas, Dr.	Presidente
CPC. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.	Miembro
CPC. Juan Teobaldo Laulate Acho, Mgr.	Miembro

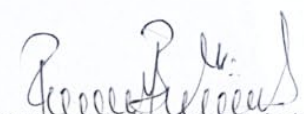
Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: EN FORMA ACEPTABLE

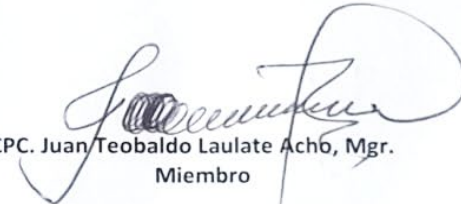
Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:


La sustentación pública y la tesis han sido: APROBADA con calificación 16 BUENA

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 6:55 P.M., del doce de octubre del 2022; con lo cual, se le declara al sustentante APTO, para recibir el **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**.


CPC. Abelardo Lener Tuesta Cárdenas, Dr.
Presidente


CPC. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.
Miembro


CPC. Juan Teobaldo Laulate Acho, Mgr.
Miembro

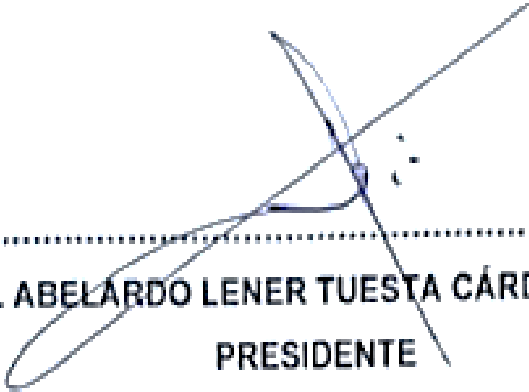

Lic Nit. Stevs Raygada Paredes, Mgr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Teléfono: (5185) 261101 Correo-electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 12 DE OCTUBRE DEL 2022 EN LA MODALIDAD VIRTUAL DE LA PLATAFORMA ZOOM INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS - PERÚ




.....
CPC. ABELARDO LENER TUESTA CÁRDENAS, DR.
PRESIDENTE



.....
CPC. JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, DR.
MIEMBRO



.....
CPC. JUAN TEOBALDO LAULATE ACHO, MGR.
MIEMBRO



.....
LIC. NIT. STEVS RAYGADA PAREDES, MGR.
ASESOR

Mi tesis en primer lugar a Dios, por permitir tener vida, salud y poder realizar uno más de mis propósitos. A mi familia por ser el motor que me impulsa a ser una mejor persona cada día.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mis docentes de la maestría, por enseñarme todo lo que aprendí y guiarme para ser una mejor persona y profesional.

Agradecer a mi asesor la confianza que deposito en mí, constante apoyo, indicaciones y orientaciones indispensable en el desarrollo de esta tesis para la obtención del grado.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurados y asesores	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	18
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	19
2.1. Variables y su operacionalización	19
2.2. Formulación de la hipótesis	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de la investigación	21
3.2. Población y muestra	22
3.3. Técnicas e instrumentos	22
3.4. Procedimientos de recolección de datos	23
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	23
3.6. Aspectos éticos	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	24
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	37
CAPÍTULO V: PROPUESTA	39
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	41
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	42
CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Matriz de operacionalización de variables
3. Instrumentos de recolección de datos
4. Estadística complementaria
5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1. Gestión administrativa	24
Tabla 2. Planeación	25
Tabla 3. Organización	26
Tabla 4. Dirección.	28
Tabla 5. Control	29
Tabla 6. Clima organizacional	30
Tabla 7. Indicadores del clima organizacional	31
Tabla 8. Prueba de normalidad	33
Tabla 9. Relación entre gestión administrativa y el clima organizacional	33
Tabla 10. Relación entre planeación y el clima organizacional	34
Tabla 11. Relación entre organización y el clima organizacional	35
Tabla 12. Relación entre dirección y el clima organizacional	35
Tabla 13. Relación entre control y el clima organizacional	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico 1. Gestión administrativa	24
Gráfico 2. Planeación	25
Gráfico 3. Organización	27
Gráfico 4. Dirección	28
Gráfico 5. Control	29
Gráfico 6. Clima organizacional	30
Gráfico 7. Indicadores del clima organizacional	31

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021, asimismo, se ha optado por un estudio descriptivo – correlacional y diseño no experimental, para la cual se ha tomado una muestra de 74 personas, quienes fueron encuestados a través de un cuestionario. De tal forma, se obtuvo los siguientes resultados que, la gestión administrativa es regular (30%) debido a que la planeación pocas veces los objetivos de la entidad están establecidos claramente y en concordancia con los lineamientos legales aplicables, asimismo, casi nunca se establece apropiadamente las metas institucionales, por otro lado, la organización raras veces disponen de los recursos necesarios para alcanzar las metas, como también, pocas veces los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral, por su lado, la dirección en la Municipalidad pocas veces los encargados de las áreas y dependencias de la entidad lideran con ejemplo a los trabajadores bajo su cargo, como también nunca las condiciones laborales permiten el desarrollo de actividades, dado ello, el control en la Municipalidad pocas veces han establecido estándares y/o criterios que permitan medir y comparar el desempeño de los funcionarios y servidores. Asimismo, el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021 es calificada como regular (29%) pues, casi nunca la institución brinda autonomía para tomar propias decisiones, asimismo, los trabajadores pocas veces son recompensados en proporción al desempeño, como también, raras veces reciben apoyo de sus superiores, finalmente, pocas veces se incentiva a la comunicación reciproca con el propósito de evitar conflictos. El trabajo concluye que, la gestión administrativa se relaciona con clima organizacional de manera considerable y significativa ($\rho=,848$; $\text{sig.}=0,000$); de igual modo sucede con la planeación ($\rho=,786$; $\text{sig.}=0,000$); así como la organización ($\rho=,804$; $\text{sig.}=0,000$); dirección ($\rho=,851$; $\text{sig.}=0,000$); finalmente el control ($\rho=,771$; $\text{sig.}=0,000$).

Palabras clave: Gestión administrativa; clima organizacional.

ABSTRACT

The general objective of the present research was to determine the relationship between administrative management and the organizational climate in the District Municipality of PUNCHANA, 2021, likewise, a descriptive study - correlational and non-experimental design has been chosen, for which a sample of 74 people, who were surveyed through a questionnaire. Thus, the following results were obtained that administrative management is regular (30%) due to the fact that planning rarely the entity's objectives are clearly established and in accordance with the applicable legal guidelines, likewise, it is almost never established Appropriately, institutional goals, on the other hand, the organization seldom has the necessary resources to achieve the goals, as well as, managers rarely promote teamwork in the workplace, on the other hand, the management in the Municipality few Sometimes those in charge of the areas and dependencies of the entity lead by example the workers under their charge, as well as the working conditions never allow the development of activities, given this, the control in the Municipality has seldom established standards and / or criteria that allow measuring and comparing the performance of officials and servants. Likewise, the organizational climate in the District Municipality of PUNCHANA 2021 is classified as regular (29%) since the institution almost never provides autonomy to make its own decisions, likewise, workers are rarely rewarded in proportion to performance, as well as rare Sometimes they receive support from their superiors, and finally, reciprocal communication is rarely encouraged in order to avoid conflicts. The work concludes that administrative management is related to organizational climate in a considerable and significant way ($\rho = .848$; sig. = 0.000); The same happens with planning ($\rho = .786$; sig. = 0.000); as well as the organization ($\rho = .804$; sig. = 0.000); direction ($\rho = .851$; sig. = 0.000); finally the control ($\rho = .771$; sig. = 0.000).

Keywords: Administrative management; organizational climate.

INTRODUCCIÓN

Con el avance del tiempo, las sociedades evolucionan y con ello se generan cambios y nuevos retos para las instituciones, es así que para adaptarse a estos cambios y responder a los desafíos, buscan adecuarse para mejorar su desempeño y servicio a la sociedad, así como también incrementar la rentabilidad y productividad, para ello las instituciones son conscientes de que solo es posible conseguir sus objetivos, teniendo en cuenta el adecuado clima laboral y esto es producto de contar con una buena gestión administrativa (Mamani, 2019).

Un claro caso de deficiente clima organizacional es la que experimentan las instituciones colombianas, las mismas que se han visto afectadas por la inadecuada gestión administrativa, tal como lo afirman el 50% de colaboradores, quienes señalan estar en desacuerdo con el ambiente laboral que brinda la institución, pues consideran que existen factores centrales en los cuales aqueja la entidad como el deficiente nivel de liderazgo, el escaso control y seguimiento de tareas, pero sobre todo la poca integración entre los miembros de la institución, generando una fuerte y negativa repercusión en el desempeño y en la consecución de objetivos (Brito-Carrillo, et al, 2020).

En el Perú las instituciones ven al colaborador como un instrumento, a través del cual se consiguen las metas establecidas, pero no como la persona que requiere de vínculos interpersonales apropiados, un ambiente laboral con iluminación y un sueldo acorde a su desenvolvimiento laboral, una fluida y acertada comunicación entre jefe y trabajador, de esa forma el personal lograra sentirse incentivado para la realización de sus funciones, teniendo como consecuencia una producción que favorecerá los interés institucionales. Es una obligación de la administración el reconocimiento de la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en las instituciones, pues esto ofrece retroalimentación sobre las razones que establecen los factores de la organización, habilitando la introducción, de trasformaciones pensadas en acciones como los incentivos, rotaciones, capacitación, ascensos, reconocimientos, mejorar en equippp y herramientas, los mismos que

permitirán cambiar las conductas y actitudes de los integrantes de la institución (De Souza, 2019).

La Municipalidad Distrital de Punchana, es una institución local que brinda servicios de calidad con eficiencia y eficacia, manteniendo una gestión transparente y responsable que garantice el manejo óptimo de los recursos públicos, promoviendo así el bienestar y desarrollo integral y sostenible de su población de forma participativa e inclusiva, sin embargo no es ajena a la problemática, pues se evidencia una desarticulación en los diversos estilos del liderazgo, de los jefes que duran poco tiempo en el cargo, falta de una adecuada toma de decisiones, deficiente empleo de la comunicación, alta rotación del personal, escasa motivación a los colaboradores, asimismo se observa que alguno no cuentan con medios y recursos suficiente para desarrollar sus actividades, generando un clima tenso, originada por una equivocada concepción gerencial, falta de compromiso institucional, desconocimiento de los procesos administrativos, ello da lugar a la reducción de eficacia del personal en sus actividades, volviéndolos indiferentes a los que suceda en la institución, siendo los más perjudicados los usuarios que acuden al municipalidad por los servicios ofrecidos.

Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021?

Problemas específicas: ¿Cuál es la relación entre la planeación y el clima organizacional la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la organización y el clima organizacional la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la dirección y el clima organizacional la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021?, ¿Cuál es la relación entre el control y el clima organizacional la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021?

Se ha determinado como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021. Asimismo, los objetivos específicos: Conocer la relación entre planeación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021, Conocer la relación entre organización y el clima

organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021, Conocer la relación entre dirección y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021, Conocer la relación entre control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.

El presente estudio resultó ser importante, en el ámbito institucional, pues se abordó una tema de gran relevancia como es la gestión administrativa y el clima organizacional, a través del cual se esperó identificar todas las falencias que afectan el ambiente laboral donde se desarrollan las actividades, permitiendo a los funcionarios establecer nuevas estrategias de gestión para dar solución a los problemas, asimismo benefició a los colaboradores, pues obtendrán un mejor espacio para la realización de sus tareas diarias, ofreciendo al usuario una excelente calidad de servicio, finalmente el estudio tiene un aporte académico debido al amplio valor teórico que posee, pues cuenta con un contenido diverso y confiable, que fue sustentado por las fuentes bibliográficas.

El presente estudio fue viable, pues se dispuso de los recursos humanos necesarios para el desarrollo del trabajo, como también se dispuso de los recursos materiales y financieros adecuados para la recolección de información, como para la ejecución de las demás actividades.

Una de las principales limitaciones, fue el tiempo, para la aplicación de los instrumentos, pues el personal dispuso de escaso tiempo libre para contestar las preguntas, ante ello se llegó a una previa coordinación, donde se establezca y determine el momento y el lugar ideal para que se desarrolle esta actividad.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y diseño de campo no experimental, cuya población de estudio fue de 80 trabajadores; la investigación determinó que la Gestión administrativa incide en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces., y concluyo que los trabajadores del área administrativo y funcionarios que laboran en el GAD – del Cantón Vinces no cuentan con programas de capacitación efectivos y eficaces que les permitan realizar las actividades laborales, y esto se relaciona con las metas y objetivos que se establecen en la institución. Asimismo, la gestión administrativa es deficiente, esto a que no se emplean las técnicas y procesamientos y controles esto afectando el desempeño de cada colaborador. Tras analizar la investigación de Pérez, se identificó que las deficiencias existentes en cuanto a la gestión administrativa, ya que esta se relaciona con la realidad planteada en el trabajo (Pérez, 2018).

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo-analítico y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 15 trabajadores; la investigación determinó que el clima organizacional de los empleados públicos es regular, por lo que se propuso un plan para mejorarlo, y concluyo que el nivel del clima laboral es regular, esto debido a que el 89% del personal mantiene una buena relación con su jefe y un 60% señalaron que existe un buen ambiente laboral, donde el trato es con respeto, con valores y principios, la cual la comunicación entre compañeros es fácil y no existe muchos conflictos. Sin embargo, con relación al reconocimiento y satisfacción de los trabajadores se identificó un 80% no se siente incentivado o ha recibido algún tipo de reconocimiento por su desempeño y un 76% opinan que no ha sido lo suficientemente incentivado. De la investigación de Caballero, se ha logrado extraer información pertinente relacionada a la variable

dependiente, puesto que en su estudio resalta algunas técnicas esenciales para lograr un mejor clima laboral (Caballero, 2018).

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal correlacional, cuya población de estudio fue de 80 los trabajadores; la investigación determino que existe relación significativa entre el Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Huacho 2018, y concluyo que el clima organizacional en dicha institución se logró percibir en un nivel alto (36%), ya que existe una comunicación fluida entre gerentes y personal, la institución les da recompensas y reconocimiento por el trabajo creativo. Asimismo, el 34% de los trabajadores entrevistados evidenciaron un nivel alto de gestión administrativa y un 34% un nivel regular, esto debido a que pocos conocen sus funciones dentro de la institución, de vez en cuando promueve capacitaciones la Jefatura de RR.HH. Tras analizar la investigación, ha contribuido a la realidad problemática a nivel nacional (Valentin, 2018).

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo no experimental y diseño descriptivo y correlacional, cuya población de estudio fue de 36 trabajadores; la investigación determino que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Maynas - 2017, siendo el estadístico Rho de Spearman de correlación de 0,727, y concluyo que el clima organizacional mantiene un nivel inadecuado (64%), debido a que los trabajadores demostraron estar descontentos con la falta de valoración al esfuerzo y dedicación que estos demuestran, y sobre todo a la limitación de autonomía en su trabajo. Por otro lado, existe un bajo nivel (67%) de satisfacción laboral, ya que los colaboradores no se sienten identificados con las tareas designadas, pues pocas veces obtienen un resultado visible. Tras analizar la investigación, ha contribuido a la realidad problemática a nivel local (Urresti y Flores, 2018).

En el 2019, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo transversal y diseño cuantitativo descriptivo, cuya población de estudio fue de 22 trabajadores; la investigación determinó que el proceso de contrataciones públicas incide positivamente en la gestión administrativa, ya que un 91% de estos afirma que la gestión es adecuada, y concluyo que la implementación del Proceso de Contrataciones Pública (PAC) influye positivamente en la gestión de la institución, ya que el 86% considera que se propicia el uso adecuado de recursos, el 64% se encuentra satisfechos con la gestión de contrataciones, el 68% considera que se ejecuta adecuadamente el plan de contrataciones, y un 59% manifiesta que se designa a los bienes y servicios que la entidad necesita para el desarrollo eficiente de sus funciones. El estudio, ha tenido un aporte significativo para el desarrollo del presente estudio, ya que resalta la importancia de una buena gestión en una instrucción, ya que así se evita prevenir problemas y llegar a cumplir con los objetivos (Bardales, 2019).

En el 2020, se desarrolló una investigación de tipo aplicativo y diseño correlacional, cuya población de estudio fue de 334 personas; la investigación determino que existe un nivel positivo alto entre el clima laboral y la gestión administrativa, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,84; y concluyo que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP) se establece una comunicación constante (58.3%), generando así relaciones interpersonales sanas, utilizando los medios disponibles, aunque priorizando la comunicación presencial. Asimismo, la DRELP cuenta con líderes proactivos que, ante cada dificultad, ve una oportunidad para ser mejor y lograr los objetivos de manera óptima. Mientras que la gestión administrativa que actualmente se realiza en la DRELP es eficiente, ya que un 52.9% indican que se realizan buenas prácticas de gestión. Tras analizar la investigación de Roncal, se ha logrado extraer información pertinente para el marco teórico relacionada a las variables (Roncal, 2020).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Teoría clásica de la administración según Fayol

Esta teoría estuvo propuesta por Fayol (1987), donde identificó cinco áreas funcionales clave que incluyen; planificar, organizar, dirigir y controlar. La *planificación* se refiere a la selección y ordenación secuencial de tareas a realizar con el fin de lograr el objetivo de la organización (Koontz y Weihrich, 2013); *organizar* se refiere a poner los recursos de la organización en un uso lucrativo (Robbins y Coulter, 2000); *dirigir* es el proceso de liderar y motivar a los empleados para influir en su comportamiento para lograr los objetivos de la organización (Koontz y Weihrich, 2013), mientras que *controlar* implica medir el desempeño de la organización, comparándolo con los estándares establecidos, identificar las desviaciones de los planes propuestos y tomar las acciones correctivas necesarias para asegurar que los eventos se ajusten a los planes (Robbins y Coulter, 2000, p. 456). Esta teoría intenta proponer reglas y principios fundamentales que sirvan como pautas para los gerentes. Estos principios no son exhaustivos, pero tienen como objetivo actuar como pautas para los gerentes hacia servicios más eficientes (Mahmood, *et al* 2012).

Teoría científica de Frederick W. Taylor.

Es una teoría científica clásica dada por Taylor que se centra en la eficiencia de los procesos de trabajo. Taylor fue un ingeniero que realizó numerosos experimentos para descubrir el proceso más eficiente para completar el trabajo (Nelson, 1992). Esta teoría tiene 4 principios fundamentales: *Primero*, un análisis adecuado de cada tarea para encontrar la forma más eficiente de hacerlo. En *segundo* lugar, emparejar a los trabajadores con trabajos según sus habilidades. En *tercer* lugar, supervisar de cerca a los trabajadores y, en *cuarto* lugar, proporcionar formación periódica a los empleados (Taylor, 1911, p. 125 - 126). La gestión científica es una teoría de la gestión que analiza y sintetiza los flujos de

trabajo. “Su principal objetivo es mejorar la eficiencia económica, especialmente la productividad laboral” (Locke, 1982, p. 4).

Definición teórica sobre la gestión administrativa.

La gestión administrativa se refiere a un proceso dentro de una organización mediante el cual la información se almacena, analiza y distribuye entre sus miembros para garantizar un funcionamiento comercial fluido. Adicionalmente, “conlleva el control y coordinación de determinados aspectos del negocio y de las personas involucradas, lo que le permite gestionar las operaciones de soporte dentro de una organización” (Ocampo-Ulloa, Pazmiño-Gavilanes, y Merchan-Jacome, 2017, p. 226). Por otro lado, Nivelá-Icaza, et al (2017) afirman que la gestión administrativa se refiere “a una serie de actividades que guían a una organización a través de la gestión racional de tareas, trabajo y recursos” (p. 18). Tiene la capacidad de controlar y coordinar acciones y desempeñar diferentes roles dentro de la empresa para prevenir problemas y lograr metas.

Por cuanto, la gestión administrativa sistemática y correcta conduce a la obtención de buenos resultados para la organización. Además, Hernández, et al(2017) señalo que la gestión administrativa también mide la eficacia de determinados procesos e interviene cuando es necesario rectificar o actualizar prácticas obsoletas. Bardales (2019) explica que la gestión administrativa es fundamental para toda entidad, pues soporta las bases para ejecutar y autorizar tareas, formando una red funcional relacionadas con ella para lograr los objetivos institucionales. Es decir, una buena gestión administrativa propicia una adecuada gestión del sistema y unos resultados beneficiosos para la empresa (Mendoza, 2017, p. 24). Este proceso es muy importante porque “ayuda a la empresa a considerar todos los procesos y métodos necesarios para lograr sus objetivos y reducir los impactos negativos” (Ladines, 2018, p. 12).

Podemos comprender que la gestión administrativa es el proceso intelectual creativo que permite a un individuo diseñar y ejecutar las directrices y procedimientos vitales y estratégicos de una unidad, negocio o asociación.

Importancia de la gestión administrativa.

La importancia de la gestión administrativa consiste en preparar a la entidad y gestionarla para actuar con antelación, considerando todos los medios y procedimientos necesarios para alcanzar sus objetivos y reducir los efectos negativos o posibles problemas. Mendoza (2017) sostiene que la gestión administrativa es beneficiosa para la organización a través de la comprensión, conceptualización e información de la médula de su trabajo, y mientras tanto para facilitar los activos o las relaciones monetarias, humanas, mecánicas y sociales, políticas y comerciales para lograr su destino u objetivo. Otros autores como Rementeria (2008) citado por Gavilánez, et al (2018) afirma que la gestión está definida por la función principal que todo profesional y especialista en administración posee al ponerse a la cabeza de cualquier empresa, orientado asimismo a organizar las actividades a desarrollo en determinado periodo, aplicando estrategias eficientes buscando la total productividad de los recursos.

Características de la gestión administrativa.

Según Ramírez, Ramírez, y Calderón (2017) señalo que este tipo de procedimiento comprende una serie de características como las siguientes:

- Se considera como un arte dentro del mundo de las finanzas.
- Desde el punto de vista administrativo, analiza cualquier decisión de la empresa que esté relacionada con la política comercial, valor del producto, inversiones y presupuestos entre otros.

- Optimiza la gestión de procesos para facilitar la ejecución del trabajo de forma eficaz.
- Logra coordinar y motivar a las personas y de ese modo alcanzar objetivos tanto individuales como colectivos.
- Produce una sociedad estable económicamente para mejorar las normas sociales.

Funciones de la gestión administrativa

Por su parte, Pacheco, et al (2018) hace referencia que la gestión administrativa tiene cuatro funciones vitales que desempeña dentro de una organización, esto con la finalidad de determinar y lograr los objetivos establecidos a través del uso del capital humano y otros recursos, siendo a continuación descritas las siguientes funciones:

1. **Planeación:** la planeación establece los objetivos de la organización y los procesos ideales para alcanzarlos. Son una guía para que la organización adquiera e invierta en los recursos necesarios para lograr sus objetivos.
2. **Organización:** La organización es el proceso de ordenar y asignar trabajo, la autoridad y los recursos entre los integrantes de la empresa para que puedan lograr los objetivos de la organización.
3. **Dirección:** El mando o dirección implica mandar, influir y motivar a los trabajadores para que realicen sus tareas básicas.
4. **Control:** este es el proceso de asegurar que las actividades reales cumplan con las actividades planificadas.

Responsabilidades de la gestión administrativa.

Dentro de una empresa, Valentín (2018) menciona que el gerente administrativo deberá buscar la manera de lograr los objetivos por medio de la planificación y el cumplimiento de diversas responsabilidades como las siguientes:

- Reflexionar ante posibles escenarios que ayuden a evitar problemas.
- Organizar eficientemente los recursos económicos.
- Tener conocimiento y analizar los problemas de la empresa y a su vez afrontarlos y manifestar soluciones.
- Demostrar un buen liderazgo en los procesos y situaciones difíciles.

Evaluación de la gestión administrativa.

Una organización siembra esfuerzos para determinar y cumplir metas específicas por medio de la fuerza y otros recursos, donde explica un proceso para el mejor rendimiento de una correcta gestión administrativa, involucrando eficiencia, eficacia, competitividad, productividad, estrategias y ventajas formando un conjunto de herramientas para la obtención de los objetivos trazados. Por lo tanto, Falconi, et al (2019), han definido la gestión administrativa en base a cuatro pilares conocidos como procesos administrativos, planeación, organización, dirección y control.

- **Planeación**, hace referencia a la obtención de objetivos y metas empleando varios cursos de acción de forma eficiente, se caracteriza por ser el primer paso para seguir dentro una institución, la misma que está compuesta por la misión y visión institucional, los objetivos claros, metas establecidas, planes de trabajo definidos, actividades programadas, determinación de procedimientos y asignación de recursos o presupuestos (Falconi, et al 2019).
- **Organización**: en este proceso se distribuye la responsabilidad a los colaboradores, con el cual se genera vínculos entre ellos, requiere que las ideas sean colocadas de forma ordenada para ser ejecutadas sistemáticamente, este proceso está compuesto por sistemas informáticos, disposición de recursos, manuales de funciones y procedimientos

actualizados, políticas definidas, estructura organizacional, trabajo en equipo, coordinación y jerarquía (Falconi, et al 2019).

- **Dirección:** para Falconi, et al (2019) este proceso se dirige al equipo que trabaja en la organización, con el propósito de alcanzar objetivos y metas establecidas, este proceso está compuesto por el liderazgo directivo, comunicación, motivación, toma de decisiones, condiciones laborales e identificación institucional.
- **Control:** se encarga de fiscalizar todas las actividades y de ver que cada una está alineada a lo establecido y planificado, es la encargada de llevar a cabo y conseguir a través de una correcta y ordenada ejecución de objetivos, este proceso está compuesto por el mecanismo de control, evaluación del desempeño y acción correctiva (Falconi, et al 2019).

1.2.2. Teoría del clima organizacional de Liker

Esta teoría fue propuesta por Likert Rensis (1961) citado por Goncalves (2005), en donde establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert (1974) establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima.

- *Variables causales:* están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes (Kangis, et al 2000).
- *Variables Intermedias:* están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones (Kangis, et al 2000).

- *Variables finales*: estas surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida (Kangis, et al 2000).

Modelo de Litwin y Stinger de Clima Organizacional.

Por otro lado, Litwin y Stinger (1978) citado por Brunet (2004) propusieron un modelo de clima organizacional, en donde describen que el sistema organizacional está conformado por tecnología, estructura organizacional, estructura social, liderazgo, prácticas de la administración, procesos de decisión y necesidades de los miembros, lo anterior genera un ambiente dentro de la organización, se produce una motivación y se va a dar un comportamiento emergente y va a crear consecuencias para la organización tales como la productividad, la satisfacción, la rotación, el ausentismo, la accidentabilidad, adaptación, innovación y reputación. El clima organizacional es un factor que tiene que ver con los objetivos de la empresa, como la estructura organizacional, el liderazgo y los procesos de decisión (Sandoval, 2004, p. 35). Por ello la evaluación del clima organizacional es necesaria para identificar la forma en que se percibe a la organización. Las propiedades del sistema organizacional generan subclimas al interior de las organizaciones, repercutiendo en la motivación y el comportamiento de los miembros de la organización, reflejándose en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, y demás consecuencias para la misma.

Definiciones teóricas sobre el clima organizacional.

El clima organizacional también se conoce como clima corporativo, ya que cuantifica la cultura de una corporación, y tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral, la productividad y los niveles de motivación de los empleados de la organización. El clima organizacional se define como la

percepción que tienen los miembros de una organización de las características que la definen y diferencian (Taştan & Davoudi, 2017). Estas percepciones pueden referirse a procesos estructurales como estilo de supervisión, políticas organizacionales, prácticas, procedimientos y ambiente de trabajo, entre otros.

“Se trata de un concepto multidimensional” (Al-Kurdi, *et al* 219) y, por ello, se ha planteado que el clima de una organización constituye “un conjunto de propiedades o características del entorno interno de trabajo, percibidas directa o indirectamente por los trabajadores de una organización, que influyen en la vida de los mismos” (Shreedevi & Bharamanaikar, 2017, p. 653). Asimismo, los investigadores del clima organizacional Montoya, *et al* (2017) afirmaron que “las creencias y valores compartidos de los miembros de la organización constituyen el entorno laboral percibido” (p. 9). Silva, *et al* (2018) definió el clima como “la percepción del individuo hacia su entorno laboral” (p. 57).

Según Valentín (2018), señala que el clima de una organización está sujeto a cambios con frecuencia y puede ser moldeado por la alta dirección de una organización. Si la cultura representa la personalidad de la organización, el clima es el estado de ánimo de la organización. El clima organizacional es mucho más fácil de experimentar y medir que la cultura organizacional y también mucho más fácil de cambiar (Roncal, 2020).

Asimismo, Urresti y Flores (2018) sostuvo que el clima organizacional como “fenómeno dinámico que puede liberar, canalizar, facilitar o restringir los recursos técnicos o humanos de la organización” (p. 48). Este fenómeno dinámico se puede definir como fundamentalmente social e interpersonal, lo que repercute en el sentido de implicación del empleado con la tarea técnica en cuestión.

Características del clima organizacional.

El clima organizacional tiene características que mantienen una relación con el entorno laboral y tienen cierta durabilidad a pesar de los cambios debidos a situaciones críticas. Esto significa que uno puede confiar en una cierta estabilidad del clima de una organización con cambios relativamente graduales; sin embargo, dicha estabilidad puede sufrir perturbaciones importantes (Caballero, 2018, p. 14). Según Bardales (2019) las características del clima organizacional son:

- El clima organizacional es la expresión general o la percepción de las personas sobre su organización, ya que representa sus pensamientos e impresiones sobre el entorno interno de la empresa.
- Es el clima organizacional el que le da a la organización una identidad única o distinta.
- El clima organizacional se considera un concepto multidimensional donde sus numerosas dimensiones incluyen el grado de conflicto, estilo de liderazgo, estructura de autoridad y naturaleza autónoma.
- Una característica crucial del clima organizacional es que se considera un concepto cualitativo o intangible, ya que es bastante desafiante explicar sus componentes en unidades medibles.
- El clima organizacional se construye durante un período determinado y es la representación de la calidad duradera del entorno interno de la empresa que experimentan sus empleados.

Tipos de clima organizacional.

Según Ahuja & Narula (2017), menciona cuatro tipos de clima organizacional que resultan de la cultura de una organización, las cuales son:

- a. **Clima orientado a las personas.** Este clima incluye un conjunto básico de valores y pone su responsabilidad en el cuidado y la preocupación por los resultados de los empleados en un clima orientado a las personas.
- b. **Clima orientado a las reglas.** Proporciona los beneficios destacados y pone su carga en la atención a los detalles por el resultado de todos los miembros en un clima orientado a las reglas.
- c. **Clima orientado a la innovación.** Introduce nuevas formas y procesos para desarrollar cosas nuevas e innovadoras da como resultado un clima orientado a la innovación.
- d. **Clima orientado a resultados.** Da preferencia a los valores y pone su responsabilidad en refinar cada detalle de los procesos para afinar y lograr resultados se conoce como clima orientado a resultados.

Influencia del clima organizacional en el desempeño humano

La influencia del clima organizacional en el desempeño humano se puede describir como que el clima organizacional proporciona un entorno en el que el empleado se siente satisfecho o insatisfecho. Por cuanto, Ahmad, *et al* (2018) el ambiente de trabajo excelente y positivo motiva a los miembros y aumenta sus niveles de desempeño. La satisfacción laboral está directamente relacionada con los niveles de eficiencia de los empleados ya que reduce la rotación si se encuentra favorable. Asimismo, Caballero (2018) señala que el clima organizacional está directamente relacionado con el desempeño de los empleados, ya que tiene un impacto significativo en la actitud de los empleados. El desempeño humano es predecible para los empleados que trabajan en un clima organizacional consistente. Un clima organizacional inconsistente perjudica la productividad de los empleados.

Evaluación del clima organizacional.

En particular para explicar el clima organizacional en una institución Bernal, et al (2015) mencionan 9 indicadores siendo estas las estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad.

- Estructura: está vinculada con las reglas, procesos, trámites, jerarquías y regulaciones a las que se enfrentan los miembros de la institución para realizar su trabajo.
- Responsabilidad: se centra en la percepción que tiene el colaborador sobre la autonomía que le brinda la institución en la toma de sus propias decisiones.
- Recompensa: es la medida en la que institución recompensa e incentiva a los colaboradores por el buen desempeño.
- Riesgo: es el sentimiento que tienen los colaboradores sobre los desafíos que impone la realización de sus actividades.
- Calidez: se centra en las buenas relaciones sociales entre jefes y colaboradores.
- Apoyo: es el grado de apoyo de los directivos y compañeros de trabajo para enfrentar problemas.
- Normas: se centra en las metas y normas que facilitan la evaluación del desempeño laboral.
- Conflicto: es el grado en que los directivos y miembros de la institución aceptan las opiniones de otros, aunque estas sean divergentes de su punto de vista.
- Identidad: es el sentimiento de pertenencia de las personas hacia la institución.

1.3. Definición de términos básicos

Administración: La administración es una ciencia que consiste en planificar, organizar, dirigir y controlar todos y cada uno de los elementos que componen la organización con fines a obtener un resultado propuesto en términos lucrativos entendido como utilidad (Ahuja & Narula, 2017).

Ambiente de trabajo: Es el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización; involucrando las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social (Caballero, 2018).

Clima laboral: Es la percepción por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente (Valentin, 2018).

Estrategia organizacional: La estrategia organizacional, a veces también llamada gestión estratégica, es la búsqueda deliberada de un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de una empresa y la acentúe, de forma que ésta logre crecer y expandir su mercado reduciendo la competencia (Mendoza, 2017).

Gestión: Hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. La noción de gestión, por lo tanto, se extiende hacia el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto (Roncal, 2020).

Gestión administrativa: Es la acción o actividad que desarrollan los jefes y directivos en la organización, con el objetivo de incrementar la eficiencia y la productividad, mediante el cumplimiento de metas y objetivos (Bardales, 2019).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Variables y su operacionalización

Variable

Gestión administrativa: La gestión administrativa es el proceso intelectual creativo que permite a un individuo diseñar y ejecutar las directrices y procedimientos vitales y estratégicos de una unidad, negocio o asociación. (Falconi, et al 2019)

Clima organizacional: El clima de una organización constituye un conjunto de propiedades o características del entorno interno de trabajo, percibidas directa o indirectamente por los trabajadores de una organización, que influyen en la vida del trabajador. (Bernal, et al 2015)

Definiciones operacionales

Gestión administrativa: La presente variable se evaluará en base a las dimensiones e indicadores propuestos en el artículo de Falconi, et al (2019), quien mide la gestión administrativa en base a 4 procesos, planeación, organización, dirección y control.

Clima organizacional: La variable se evaluará en base a los 9 indicadores planteados por Bernal, et al (2015), quienes los clasifican en estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflictos e identidad.

2.2. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: La relación es considerable entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.

Hipótesis específicas

Hi1: La relación es considerable entre planeación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.

Hi2: La relación es considerable entre la organización y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.

Hi3: La relación es considerable entre la dirección y el clima organizacional en la Municipalidad distrital de Punchana, 2021.

Hi4: La relación es considerable entre el control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.

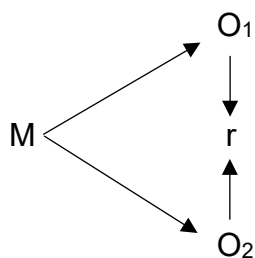
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue descriptivo – correlacional, pues se analizó el comportamiento y las características de las variables en su estado natural, con la finalidad de conocer la realidad de la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021. Asimismo, fue correlacional, ya que se identificó el grado de relación entre las variables, además tuvo un enfoque cuantitativo, con la intención de recoger y analizar datos numéricos, como también estudiar fenómenos y propiedades del mismo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El diseño de estudio fue no experimental, tal como lo indica Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), quien señala que es una investigación sistemática en la que el estudioso no tiene intervención sobre la variable independiente porque ya sucedieron los hechos o porque son intrínsecamente manejables.

Precisamente, el esquema del diseño se muestra de la siguiente manera:



Donde:

- M: colaboradores de la Municipalidad Distrital de Punchana
- O₁: Gestión administrativa
- O₂: Clima organizacional
- r: Relación entre las variables

3.2. Población y muestra

Población: en el presente estudio la población estuvo compuesta por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Punchana, que suman a la actualidad 74 personas.

Muestra: por lo tanto, para obtener la muestra de la población que se pretende estudiar, se empleó el siguiente cálculo:

Mediante la fórmula se logró determinar que la muestra estuvo conformada por 74 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana.

Muestreo: no probabilístico por conveniencia.

3.3. Técnicas e instrumentos

Es así que se empleó como **técnica** de recolección de datos la encuesta, la cual se dirigió a la población tomada, es decir a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana, quienes fueron nuestros principales informantes.

Asimismo, se aplicó como **instrumento** el cuestionario de preguntas, la cual fue creado de acuerdo a las dimensiones e indicadores que conforman cada variable (Gestión administrativa y Clima organizacional), además estuvieron calificados mediante una escala de medición definida.

Por otro lado, la **validez**, es el grado en que los instrumentos realmente miden la variable, es así que en la investigación dicha validez se obtuvo mediante el criterio de tres expertos. Por otro lado, la **confiabilidad** se desarrolló a través del estadístico Alfa de Cronbach, en el programa estadístico SPSS 24, una vez que se haya recolectado los datos mediante el cuestionario.

3.4. Procedimientos de recolección de datos

Como procedimiento de la recolección de datos de las variables, se inició con la utilización de las técnicas que contribuyeron al eficiente recojo de información, tomándose en cuenta los respectivos instrumentos que tendrán que ser validados por personas especialistas en el tema, quienes proporcionaron datos confiables para poder ser procesados.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

Tomando en cuenta los métodos de investigación, en el presente estudio se empleó la presentación de tablas y figuras, puesto que se ejerció mediante un tipo de investigación descriptivo correlacional, esto con la finalidad de analizar las variables en su contexto natural, sin la manipulación de las mismas, e incluso se determinó la relación que existe entre las variables mediante un procesamiento estadístico.

3.6. Aspectos éticos

En el presente informe de investigación la información recolectada fue manejada bajo ciertos principios, como: el respeto a la opinión de cada una de las personas encuestadas, siendo esta información manejada bajo la confidencialidad en tanto el investigador fue el único responsable del manejo cuidadoso de la información recolectada. Finalmente, para demostrar la veracidad e idoneidad en la información, se tomó el reglamento de citas de las normas APA 7^a edición, con la finalidad de respetar los derechos de autor y que no pueda ser considerada como plagio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

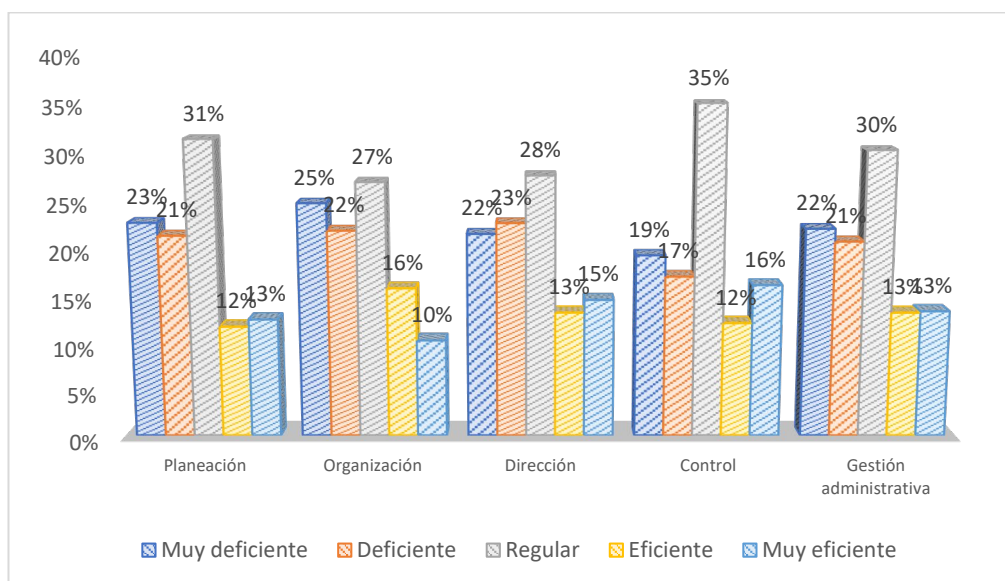
Gestión administrativa en la municipalidad distrital de Punchana 2021.

Tabla 1. Gestión administrativa

	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Eficiente		Muy eficiente	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Planeación	17	23%	16	21%	23	31%	9	12%	9	13%
Organización	18	25%	16	22%	20	27%	12	16%	8	10%
Dirección	16	22%	17	23%	21	28%	10	13%	11	15%
Control	14	19%	13	17%	26	35%	9	12%	12	16%
Gestión administrativa	16	22%	15	21%	22	30%	10	13%	10	13%

Fuente aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Punchana

Gráfico 1. Gestión administrativa



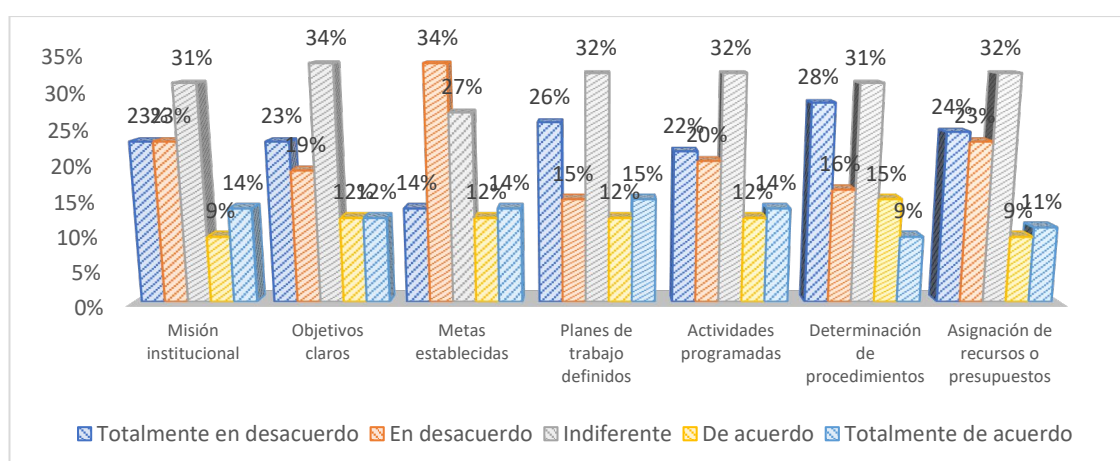
Según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana, indican que, el 30% de la gestión administrativa es regular, asimismo, el 22% de los trabajadores mencionan que la gestión administrativa es muy deficiente y el 21% deficiente. Debido que a continuación se verá las siguientes dimensiones e indicadores las cuales fueron identificada y analizadas, tal como se observa a continuación:

Tabla 2. Planeación

	Ted		Ed		I		Da		Tda	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Misión institucional	17	23%	17	23%	23	31%	7	9%	10	14%
Objetivos claros	17	23%	14	19%	25	34%	9	12%	9	12%
Metas establecidas	10	14%	25	34%	20	27%	9	12%	10	14%
Planes de trabajo definidos	19	26%	11	15%	24	32%	9	12%	11	15%
Actividades programadas	16	22%	15	20%	24	32%	9	12%	10	14%
Determinación de procedimientos	21	28%	12	16%	23	31%	11	15%	7	9%
Asignación de recursos o presupuestos	18	24%	17	23%	24	32%	7	9%	8	11%

Fuente aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Punchana

Gráfico 2. Planeación



Se observa en la dimensión planeación que, el 31% de los trabajadores se encuentran indiferentes, debido a que pocas veces la misión de la institución es la guía de acción para la actuación de los servidores y funcionarios y el 23% en desacuerdo. Asimismo, el 34% se muestran indiferentes, ya que

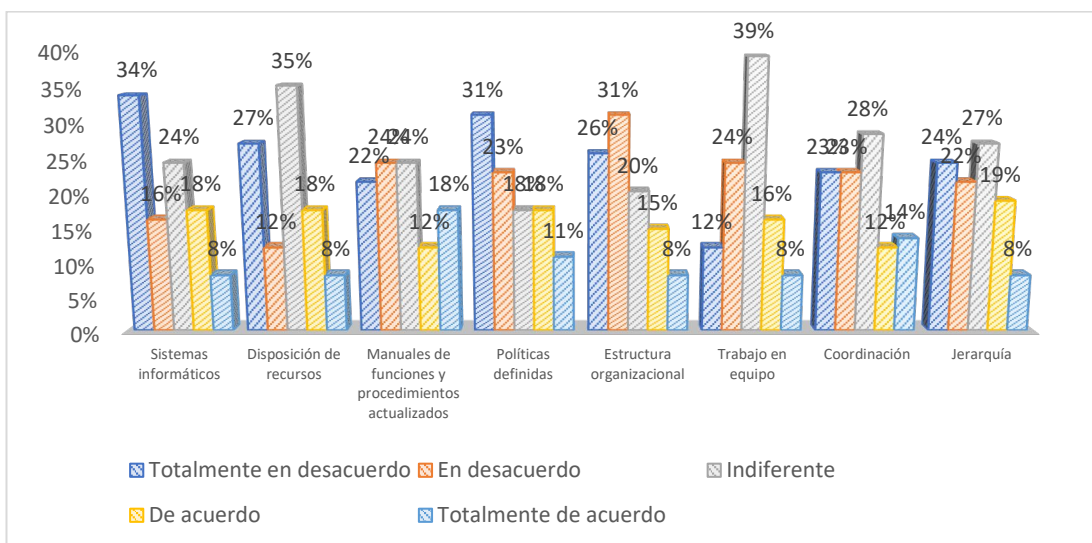
pocas veces los objetivos de la entidad están establecidos claramente y en concordancia con los lineamientos legales aplicables, y el 23% se encuentra totalmente en desacuerdo. Por otro lado, el 34% de los trabajadores se encuentran en desacuerdo con las metas establecidas, pues casi nunca se establece apropiadamente las metas institucionales y el 27% se muestra indiferente. Por su parte, el 32% es indiferente a los planes de trabajo, ya que raras veces están definidos por departamentos y el 26% totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, el 32% es indiferente a las actividades programadas, debido a que pocas veces tienen establecidas estrategias para alcanzar los objetivos establecidos en la entidad y el 22% totalmente en desacuerdo. Además, el 31% de los trabajadores encuestados se muestran indiferentes, ya que pocas veces los procedimientos de cada área están establecidos y se encuentran formalizados en un documento de gestión y el 28% se encuentra en totalmente en desacuerdo. Finalmente, el 32% se muestra indiferente, debido a que pocas veces los recursos asignados (humanos, económicos, financieros, etc.) son suficientes para cubrir la necesidad del área y el 24% totalmente en desacuerdo.

Tabla 3. Organización

	Ted		Ed		I		Da		Tda	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sistemas informáticos	25	34%	12	16%	18	24%	13	18%	6	8%
Disposición de recursos	20	27%	9	12%	26	35%	13	18%	6	8%
Manuales de funciones y procedimientos actualizados	16	22%	18	24%	18	24%	9	12%	13	18%
Políticas definidas	23	31%	17	23%	13	18%	13	18%	8	11%
Estructura organizacional	19	26%	23	31%	15	20%	11	15%	6	8%
Trabajo en equipo	9	12%	18	24%	29	39%	12	16%	6	8%
Coordinación	17	23%	17	23%	21	28%	9	12%	10	14%
Jerarquía	18	24%	16	22%	20	27%	14	19%	6	8%

Fuente aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Punchana

Gráfico 3. Organización



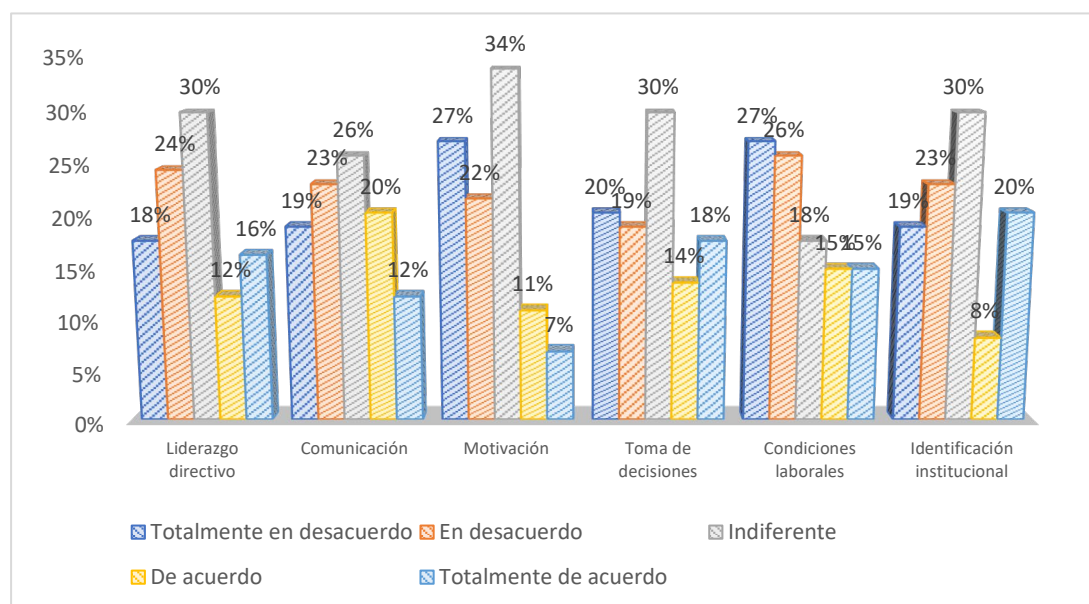
Tras analizar la dimensión organización se observa que, el 34% de los trabajadores de la Municipalidad manifiestan estar totalmente en desacuerdo, debido a que nunca existen sistemas informáticos necesarios y el 24% indiferente. Por ello, el 35% se muestran indiferente, ya que raras veces disponen de los recursos necesarios para alcanzar las metas y el 27% totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, el 24% se encuentra en desacuerdo, pues casi nunca los manuales de funciones y procedimientos se encuentran actualizados y el 24% indiferente. Entonces, el 31% de los trabajadores de la Municipalidad se manifiestan estar totalmente en desacuerdo con las políticas institucionales, ya que nunca se encuentran bien definidas y el 23% en desacuerdo. Asimismo, el 31% se manifiesta estar en desacuerdo con la estructura organizacional, pues casi nunca se actualiza constantemente y el 26% totalmente en desacuerdo. Igualmente, el 39% se encuentra indiferente, debido a que pocas veces los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral y el 24% en desacuerdo. Por otro lado, el 28% es indiferente, ya que pocas veces la entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales y el 23% en desacuerdo. Por último, el 27% de los trabajadores se muestra indiferente, pues raras veces la administración tiene claramente establecidas las jerarquías y el 24% totalmente en desacuerdo.

Tabla 4. Dirección

	Ted		Ed		I		Da		Tda	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Liderazgo directivo	13	18%	18	24%	22	30%	9	12%	12	16%
Comunicación	14	19%	17	23%	19	26%	15	20%	9	12%
Motivación	20	27%	16	22%	25	34%	8	11%	5	7%
Toma de decisiones	15	20%	14	19%	22	30%	10	14%	13	18%
Condiciones laborales	20	27%	19	26%	13	18%	11	15%	11	15%
Identificación institucional	14	19%	17	23%	22	30%	6	8%	15	20%

Fuente aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Punchana

Gráfico 4. Dirección



De acuerdo a la tabla y gráfico se logra evidenciar que, a partir de la percepción de los trabajadores de la Municipalidad, el 30% se encuentra indiferente con el liderazgo directivo, ya que pocas veces los encargados de las áreas y dependencias de la entidad lideran con ejemplo a los trabajadores bajo su cargo y el 24% en desacuerdo. Asimismo, el 26% manifiestan estar indiferente, debido a que pocas veces los canales de comunicación son adecuados y suficientes para que esta se realice de manera efectiva entre las

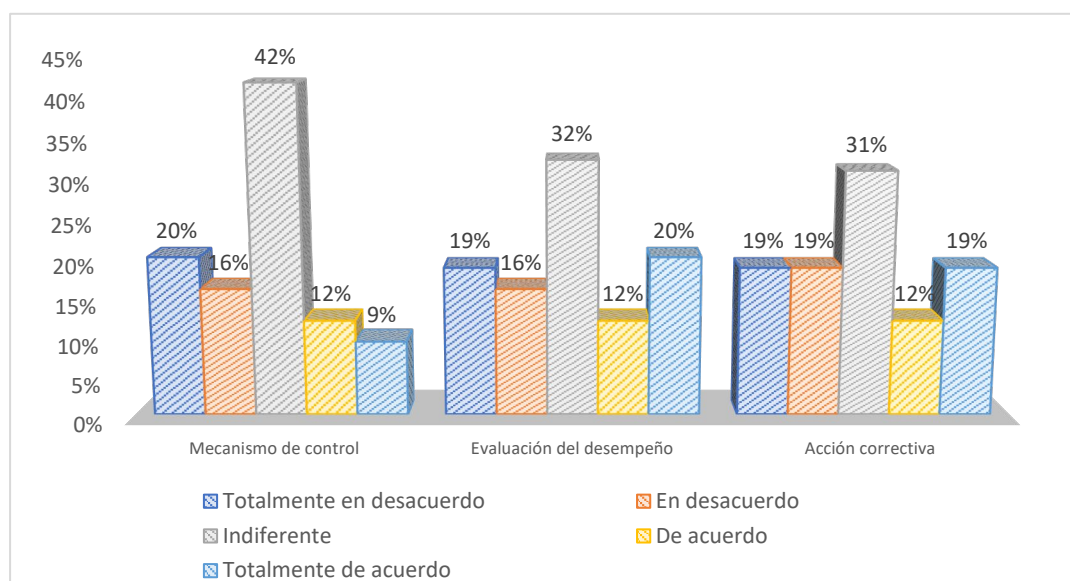
áreas y el 23% se encuentra en desacuerdo. Por su parte, el 34% se encuentra indiferente, ya que raras veces el jefe promueve la motivación del personal y el 27% totalmente en desacuerdo. Por ello, el 30% es indiferente ante la toma de decisiones, pues a veces contribuyen a la consecución de objetivo y el 20% totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, el 27% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, debido a que nunca las condiciones laborales permiten el desarrollo de actividades y el 26% en desacuerdo. Finalmente, el 30% se muestra indiferente ante la identificación institucional, pues pocas veces propicia que el personal se sienta identificado con la institución y el 23% encuentra en desacuerdo.

Tabla 5. Control

	Ted		Ed		I		Da		Tda	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Mecanismo de control	15	20%	12	16%	31	42%	9	12%	7	9%
Evaluación del desempeño	14	19%	12	16%	24	32%	9	12%	15	20%
Acción correctiva	14	19%	14	19%	23	31%	9	12%	14	19%

Fuente aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Punchana

Gráfico 5. Control



En la tabla y grafico 5 se observa que, el 42% de los trabajadores de la Municipalidad se muestran indiferente ante el mecanismo de control, pues pocas veces se han establecido estándares y/o criterios que permitan medir y comparar el desempeño de los funcionarios y servidores y el 20% totalmente en desacuerdo. Asimismo, el 32% es indiferente ante la evaluación, pues a veces en base a la observación del desempeño se realiza una comparación con los estándares establecidos y el 20% se muestra totalmente de acuerdo. Sin embargo, el 31% se halla estar indiferente, ya que pocas veces adoptan acciones correctivas frente a las variaciones, desviaciones y errores identificados mientras que el 19% se muestra en desacuerdo.

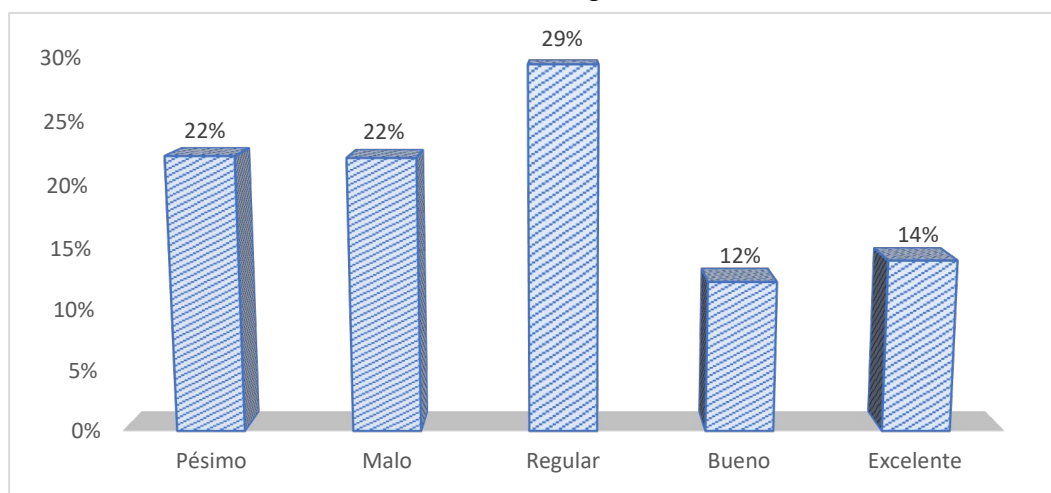
Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021.

Tabla 6. Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	16	22%
Malo	16	22%
Regular	22	29%
Bueno	9	12%
Excelente	10	14%
Total	74	100%

Fuente aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Punchana

Gráfico 6. Clima organizacional



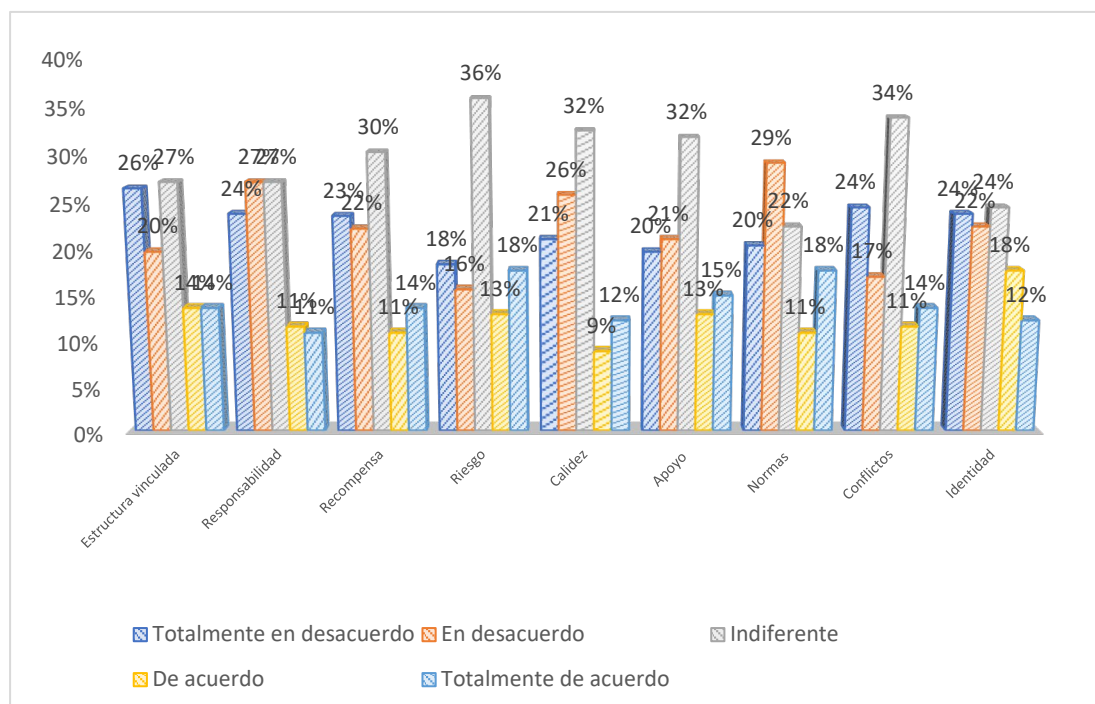
Según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana manifiestan que, el 29% del clima organizacional es regular, asimismo el 22% de los encuestados indican que es malo; por último, el otro 22% señala que el clima organizacional es pésimo. Situación que se verá en la siguiente tabla:

Tabla 7. Indicadores del clima organizacional

	Ted		Ed		I		Da		Tda	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Estructura vinculada	20	26%	15	20%	20	27%	10	14%	10	14%
Responsabilidad	18	24%	20	27%	20	27%	9	11%	8	11%
Recompensa	17	23%	16	22%	22	30%	8	11%	10	14%
Riesgo	14	18%	12	16%	27	36%	10	13%	13	18%
Calidez	16	21%	19	26%	24	32%	7	9%	9	12%
Apoyo	15	20%	16	21%	24	32%	10	13%	11	15%
Normas	15	20%	22	29%	17	22%	8	11%	13	18%
Conflictos	18	24%	13	17%	25	34%	9	11%	10	14%
Identidad	18	24%	17	22%	18	24%	13	18%	9	12%

Fuente aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Punchana

Gráfico 7. Indicadores del clima organizacional



En la tabla y gráfico 7 se evidencia el comportamiento de los indicadores del clima organizacional, pues durante el desarrollo de la descripción el 27% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana se encuentra indeciso, dado que la estructura organizacional raras veces está vinculada a las reglas y procedimientos y el 26% manifiesta estar totalmente en desacuerdo; además, el 27% de los encuestados indica estar en desacuerdo ya que casi nunca la institución brinda autonomía para tomar propias decisiones y el otro 27% manifiesta estar indeciso; por otro lado, el 30% de los trabajadores manifiestan estar indeciso ya que los trabajadores pocas veces son recompensados en proporción al desempeño y un 23% indica estar totalmente en desacuerdo; asimismo, el 36% de los encuestados revela estar indeciso ya que raras veces se han tomado riesgos en los momentos oportunos y el 18% indica totalmente en desacuerdo; por otra parte, el 32% de los encuestados manifiesta estar indecisos ya que a veces existe buena relación con el jefe y entre compañeros y un 26% en desacuerdo; también, el 32% de los encuestados indica estar indeciso ya que raras veces reciben apoyo de sus superiores y el 20% manifiesta estar totalmente en desacuerdo; en tanto, el 29% de los trabajadores revelan estar en desacuerdo ya que casi nunca establecen estándares de desempeño y un 22% indica estar indeciso; de la misma manera, el 34% de los trabajadores menciona estar indeciso ya que pocas veces se incentiva a la comunicación recíproca con el propósito de evitar conflictos y un 24% manifiesta estar totalmente en desacuerdo; por último, el 24% de los encuestados se muestra estar indeciso ya que raras veces está orgulloso de pertenecer a la institución y el otro 24% indica estar totalmente en desacuerdo.

4.2. Análisis inferencial.

Tabla 8. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,161	74	,000
Planeación	,150	74	,000
organización	,190	74	,000
Dirección	,155	74	,000
Control	,137	74	,002
Clima organizacional	,165	74	,000

Fuente aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Punchana

En la tabla 8 se observa que la prueba de normalidad realizada a los datos recolectados en los instrumentos y tabuladas en el programa SPSS v. 24, logrado obtener como resultado una significancia de 0.000 para las dos variables, que al ser un índice menor al p-valor esperado (0.05) se determina que la distribución de los datos analizados no es normal, posición que permitió la utilización del estadístico Rho de Spearman para establecer el grado de relación entre las variables.

Tabla 9. Relación entre gestión administrativa y el clima organizacional

		Gestión administrativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	1,000	,848**
	Clima organizacional	,848**	1,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	74	74

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9 se logra evidenciar un coeficiente de 0,848 la mismas que es positiva y considerable según la escala de relación, asimismo, se evidencia una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor a 0,005 (margen de error) se determina que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Punchana 2021.

Tabla 10. Relación entre planeación y el clima organizacional

		Planeación	Clima organizacional
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,786**
		N	.
		N	,000
Clima organizacional		Coeficiente de correlación	74
		Sig. (bilateral)	,786**
		N	74
		N	74

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10 se logra evidenciar la correlación estadística a través del Rho de Spearman, el cual establece como resultado una significancia 0,000 que al ser menor al margen de error esperado (0.05) se rechaza la hipótesis nula, optando por la aceptación de la hipótesis de investigación el cual establece que, existe relación significativa entre la planeación y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana 2021, relación de 0,786 la cual es calificada como positiva media.

Tabla 11. Relación entre organización y el clima organizacional

		Organización	Clima organizacional
Rho de Spearman	Organización	1,000	,804**
	Clima organizacional	,804**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	74	74

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Asimismo, en la tabla 11 se observa un coeficiente de correlación de 0,804 la misma que es positiva y considerable según la escala de relación, por lo que se evidencia una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor a 0,005 (margen de error) se determina que existe relación significativa entre organización y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana 2021.

Tabla 12. Relación entre dirección y el clima organizacional

		Dirección	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dirección	1,000	,851**
	Clima organizacional	,851**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	74	74

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla siguiente se observa un coeficiente de correlación de 0,851 la misma que es positiva y considerable según la escala de relación, por lo tanto, se evidencia una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor a 0,005 (margen de error) se determina que existe relación significativa entre dirección y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana 2021.

Tabla 13. Relación entre control y el clima organizacional

			Control	Clima organizacional
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
Clima organizacional	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente en la tabla 13 se logra evidenciar la correlación estadística a través del Rho de Spearman, el cual establece como resultado una significancia 0,000 que al ser menor al margen de error esperado (0.05) se rechaza la hipótesis nula, optando por la aceptación de la hipótesis de investigación el cual establece que, existe relación significativa entre control y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana 2021, relación de 0,771 la cual es calificada como positiva media.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La gestión administrativa es un término relacionado con el diseño y la gestión de toda la estructura de la organización. Implica monitorear las actividades diarias de la organización para garantizar una continuidad ininterrumpida en el entorno. Para que la administración de una empresa tenga éxito, necesitan tener estrategias específicas para su empleador y lugar de trabajo en particular. Tras el análisis de los resultados se ha logrado determinar que la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021 según la percepción de los trabajadores es regular (30%), debido a que a veces establecen apropiadamente las metas institucionales, asimismo a veces tienen establecidas estrategias para alcanzar los objetivos en la entidad, como también raras veces los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral, además pocas veces la entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales, sin embargo a veces los encargados de las áreas y dependencias de la entidad lideran con el ejemplo a los trabajadores bajo su cargo, también algunas veces la institución propicia que el personal se sienta identificado con la institución, pero pocas veces han establecido estándares y/o criterios que permitan medir y comparar el desempeño de los funcionarios y servidores, y raras veces adoptan acciones correctivas frente a las variaciones, desviaciones y errores identificados. De manera similar Pérez (2018), determino que la gestión administrativa de los funcionarios del GAP - del Cantón Vinces es deficiente, esto debido a que no se emplean las técnicas, procesamientos y controles el cual afecta el desempeño de cada colaborador, además no cuentan con programas de capacitación efectivos y eficaces que les permitan realizar las actividades laborales. Entonces podemos decir que la gestión administrativa es uno de los enfoques importantes de la organización, cuyo interés esta principalmente en la organización formal y el proceso básico de gestión.

Por otro lado, el clima organizacional ha mostrado un comportamiento similar a la gestión administrativa, pues de acuerdo a la percepción de los encuestados el clima organizacional es regular (29%) debido a que a veces la estructura organizacional está vinculada a las reglas y procedimientos,

asimismo pocas veces brindan autonomía para tomar sus propias decisiones en el desarrollo de actividades, como también raras veces los colaboradores son recompensados en proporción al desempeño en el trabajo, sin embargo algunas veces existe un sistema que promueve el ascenso de los mejores empleados, aunque pocas veces se observa una buena relación entre jefe y colaboradores, por otro lado a veces cuando tienen una tarea difícil de desarrollar, por lo general cuenta con la ayuda de su jefe y compañeros, como también algunas veces hay presión para mejorar continuamente en el rendimiento de los colaboradores, además raras veces incentivan la comunicación recíproca con el propósito de evitar malentendidos y conflictos, pero algunas veces se siente miembro del equipo de trabajo. Ante ello Caballero (2018) en su investigación determinó que el clima organizacional de los empleados públicos es regular, debido a que el 89% del personal mantiene una buena relación con su jefe y un 60% señalaron que existe un buen ambiente laboral, donde el trato es con respeto, con valores y principios, la cual la comunicación entre compañeros es fácil y no existe muchos conflictos. Por lo tanto, el clima organizacional es la expresión general o la percepción de las personas sobre su organización, ya que refleja sus pensamientos e impresiones sobre el entorno interno de la empresa.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

En la actualidad en la Municipalidad Distrital Punchana se ha evidenciado ciertas falencias en cuanto al clima organizacional, la cual viene afectando el nivel de desempeño de los trabajadores, ya que no existe una buena relación entre jefe y colaboradores, además los canales de comunicación no son adecuados y suficientes para que esta se realice de manera efectiva entre las áreas la cual genera una mala organización de los trabajadores De acuerdo a la situación actual, se presenta las siguientes propuestas que mejoren la gestión administrativa en la Municipalidad, pues mediante las acciones planteadas permitirán obtener resultados eficientes, como también permitirá que otras entidades puedan emplearla.

Objetivo general:

- Proponer un plan de gestión administrativa para mejorar el clima organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Punchana.

Objetivos específicos:

- Mejorar la planeación organizacional de la instrucción.
- Fortalecer la organización para mejorar los procedimientos laborales.
- Fomentar una adecuada dirección para mejorar la gestión.
- Fortalecer el control de las actividades del personal.

Objetivos	Acciones	Responsables
Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar reuniones entre jefe y trabajadores para determinar los procedimientos laborales. - Establecer estrategias para lograr los objetivos de la organización. - Diseñar una nueva estructura organizacional de la instrucción. 	Gerente Municipal
Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Se mejora los manuales de funciones y procedimientos. - Se detalla con claridad la responsabilidad de cada miembro de la organización. - Aplicar retroalimentación para aclarar y fortalecer los conocimientos del personal. 	Jefe de Recursos Humanos
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Se elabora un programa de capacitación al personal sobre temas administrativos para mejorar la gestión. - Se fomenta un adecuado liderazgo para el desarrollo de la entidad. - Proporcionar un ambiente de trabajo adecuado en la Municipalidad Distrital de Punchana. 	Jefe Recursos Humanos
Control	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha establecido estándares y criterios que permitan medir y comparar las condiciones de trabajo. - Supervisar continuamente las funciones del personal. - Realizar evaluaciones trimestrales para medir el desempeño laboral. 	Gerente de administración

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados analizados en la investigación, el trabajo concluye que:

- La gestión administrativa se relaciona de manera significativa y considerablemente con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Punchana 2021, la cual fue contrastada por una significancia de 0,000 y una relación de 0,848.
- La gestión administrativa se relaciona significativa y considerablemente con la planeación de la Municipalidad Distrital de Punchana 2021, la cual fue contrastada por una significancia de 0,000 y una relación de 0,786.
- La gestión administrativa se relaciona significativa y considerablemente con la organización de la Municipalidad Distrital de Punchana 2021, la cual fue contrastada por una significancia de 0,000 y una relación de 0,804.
- La gestión administrativa se relaciona significativa y considerablemente con dirección de la Municipalidad Distrital de Punchana 2021, la cual fue contrastada por una significancia de 0,000 y una relación de 0,851.
- La gestión administrativa se relaciona significativa y considerablemente con control de la Municipalidad Distrital de Punchana 2021, la cual fue contrastada por una significancia de 0,000 y una relación de 0,771.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

- Se sugiere al Gerente de la Municipalidad Distrital de Punchana, realizar jornadas de talleres que sean motivadores de un trabajo más elaborado y comprometido, y comprender mejor la importancia de tener un clima institucional en bien de los propios trabajadores administrativos, así como principalmente de la ciudadanía.
- Se sugiere a la sub gerencia de la Municipalidad Distrital de Punchana, realizar una planificación estratégica que conlleve al cumplimiento de los objetivos y metas de la institución, para ello es bueno contar con el compromiso e identificarse con la institución y con personas calificadas para dicho fin, ya que ayudara el cumplimiento de las actividades que coadyuven al desarrollo institucional.
- Se sugiere al Gerente de la Municipalidad Distrital de Punchana, capacitar cada seis meses a los trabajadores, para lograr que cada área este vinculada a las reglas, normas y procedimientos de la institución, ante ello tener una estructura organizacional ordenada.
- Se sugiere al administrador de la Municipalidad Distrital de Punchana, elegir un directivo la cual cumpla las funciones de la dirección de la institución, ya que será el encargado de delegación, motivación y supervisión con la finalidad de conseguir el objetivo.
- Se sugiere al área administrativa capacitar al personal de la Municipalidad Distrital de Punchana, a fin de que puedan realizar acciones de control participativas y lograr el máximo de sus potenciales al servicio de la ciudadanía.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmad, K. Z., Jasimuddin, S. M., & Kee, W. L. (2018). Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? *Management Decision*, 56(2), 421-440. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Ahuja, J., & Narula, V. (2017). A Demographic study on Organizational Climate: Indian vs. Multinational IT companies. *A Refereed Monthly International Journal of Management*, 6(1), 20 - 28. <http://www.pbr.co.in/2016/feb8.aspx>
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217-227. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Bardales, J. A. (2019). *Contrataciones públicas y su influencia en la gestión administrativa de la Zona Registral IV – Sede Iquitos, 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú. http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6676/Jesus_Tesis_Titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, I., Pedraza, N., y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios gerenciales*, 33(134), 8-19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., y Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Informacion Tecnologica*, 31(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brunet, L. (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Caballero, E. (2018). *Determinación del clima organizacional en la Alcaldía Municipal de Sabanalarga, Casanare*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá, Colombia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/20994/1116992731.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- De Souza, B. (2019). Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016. *Lex - revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 17(24). 10.21503/lex.v17i24.1828
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., y Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fayol, H. (1987). *Administration industrielle et générale*. Barcelona: Orbis. ISBN-13 : 978-2100044238.
- Gavilánez, M. I., Espín, M. E., y Arévalo, M. (2018). Impacto de la gestión administrativa en las PYMES del Ecuador. *Revista Observatorio de la*

- Economía Latinoamericana*, 17(1), 16 - 35.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativa-pymes.html>
- Gonçalves, A. (14 de 2 de 2005). *Dimensiones del clima organizacional*.
<http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>.
- Hernández, H., Cardona, D., y Del Rio, J. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Información tecnológica*, 28(5), 15-22.<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
https://www.academia.edu/41957962/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA
- Kangis, P., Gordon, D., & Williams, S. (2000). Organisational Climate and Corporate Performance: An Empirical Investigation. *Management Decision*, 38, 531.
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación* (8ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana. ISBN: 9786071509314.
<https://www.marcialpons.es/libros/elementos-de-administracion/9786071509314/>
- Ladines, T. J. (2018). *Diseño de plan de mejora para gestión administrativa aplicada a empresa lubrilad*. Tesis de pregrado, Universidad en Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28538/1/Tesis%20FINAL%20Tatiana%20Ladines%20pdf.pdf>
- Locke, E. A. (1982). The Ideas of Frederick W. Taylor: An Evaluation. *Academy of Management Review*, 7(1), 1 - 15.
<https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285427>
- Mahmood, Z., Basharat, M., & Bashir, Z. (2012). Review of Classical Management Theories. *International Journal of Social Sciences and Education*, 2(1), 512 - 522.
<https://www.ijssse.com/sites/default/files/issues/2012/volume%202%20issue%201%20Jan%202012/paper%2039/paper-39.pdf>
- Mamani, M. (2019). *Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial mariscal nieto, 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Moquegua, Moquegua.https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/90/T095_72448481_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de

- Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.%20947-964>
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Nelson, D. (1992). *A Mental Revolution: Scientific Management Since Taylor*. United States: Ohio State University Press.
- Nivela-Icaza, J., Orozco-Chávez, D., y Riquero-Castro, H. (2017). Gestión administrativa de las PYMES y su incidencia en la organización del trabajo. *Polo del Conocimiento*, 2(5), 718-732. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v2i5.92>
- Ocampo-Ulloa, W., Pazmiño-Gavilanes, W., y Merchan-Jacome, V. (2017). La gestión administrativa de las empresas de transporte urbano de Babahoyo y sus efectos en el grado de satisfacción de los usuarios. *Revista Científico Académica Multidisciplinaria*, 2(5), 224-243. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v2i5.71>
- Pacheco, R., Robles, C., y Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Pérez, A. V. (2018). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/4837/-E-UTB-FAFI-INGCOM-000267.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, A. d., Ramírez, R. G., y Calderón, E. V. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía*, 8, 1 - 21. <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Rensis, L. (1974). *Le gouvernement participatif de l'entreprise*, Clllection Hommes et. Paris: Gauthier-Villars.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2000). *Administración* (Octava ed.). México: Pearson Educación. ISBN: 970-26-0555-5. https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter
- Roncal, D. E. (2020). Clima Laboral y Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE). *Revista De Ciencias E Investigación En Defensa - CAEN*, 1(3), 20 - 30. <https://recide.caen.edu.pe/index.php/Recide/article/view/16>
- Sandoval, M. d. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 78-82. https://www.academia.edu/9225037/CONCEPTO_Y_DIMENSIONES_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL

- Shreedevi, S., & Bharamanaikar, S. (2017). A theoretical study on evolution of organisational climate, theories and dimensions. *International Journal Of Science Techology and Management*, 6(3), 652 - 657 https://www.researchgate.net/profile/Shreedevi_Shintri/publication/330243074_A_THEORETICAL_STUDY_ON_EVOLUTION_OF_ORGANISATIONAL_CLIMATE_THEORIES_AND_DIMENSIONS/links/5c35918e299bf12be3b8fc92/A-THEORETICAL-STUDY-ON-EVOLUTION-OF-ORGANISATIONAL-CLIMATE-THEOR
- Silva, E. J., Silva, G., y Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, Región San Martín. *Ciencias básicas y ciencias sociales*, 10(1), 56 - 63. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Taştan, S. B., & Davoudi, S. M. (2017). The relationship between organisational climate and organisational innovativeness: testing the moderating effect of individual values of power and achievement. *International Journal of Public Sector Management*, 12(4), 12 - 24. <https://doi.org/10.1504/IJBIR.2017.082826>
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. London, United Kingdom: Routledge.
- Urresti, M. V., y Flores, I. N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, 2017*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6076/Milagros_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valentin, R. F. (2018). *El clima organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón Pasco - 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Pasco, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27151/valentin_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>Gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.</p>	<p>General ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021?</p> <p>Específicas ¿Cuál es la relación entre la planeación y el clima organizacional la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y el clima organizacional la</p>	<p>General Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.</p> <p>Específicos Conocer la relación entre planeación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.</p> <p>Conocer la relación entre organización y el clima</p>	<p>General Hi: La relación es considerable entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.</p> <p>Específicas Hi1: La relación es considerable entre planeación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.</p> <p>Hi2: La relación es considerable entre la organización y el</p>	<p>Descriptivo - correlacional Diseño de estudio: No experimental</p>	<p>Población: 74 trabajadores de la Municipalidad distrital de Punchana.</p> <p>Muestra: Total, de la población</p> <p>Procesamiento de datos: Excel, SPSS</p>	<p>Cuestionario</p>

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
	<p>Municipalidad Distrital de Punchana, 2021? ¿Cuál es la relación entre la dirección y el clima organizacional la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y el clima organizacional la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021?</p>	<p>organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.</p> <p>Conocer la relación entre dirección y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.</p> <p>Conocer la relación entre control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.</p>	<p>clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.</p> <p>Hi3: La relación es considerable entre la dirección y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.</p> <p>Hi4: La relación es considerable entre el control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021.</p>			

ANEXO 2

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Gestión Administrativa	La gestión administrativa es el proceso intelectual creativo que permite a un individuo diseñar y ejecutar las directrices y procedimientos vitales y estratégicos de una unidad, negocio o asociación. (Falconi, Luna, Sarmiento, y Andrade, 2019)	La presente variable se evaluará en base a las dimensiones e indicadores propuestos en el artículo de Falconi, Luna, Sarmiento, y Andrade (2019), quien mide la gestión administrativa en base a 4 procesos, planeación, organización, dirección y control.	Planeación	Misión institucional	La misión es la guía de acción para la actuación de los servidores y funcionarios	Cuestionario
				Objetivos claros	Los objetivos de la entidad están establecidos claramente y en concordancia con los lineamientos legales aplicables	
				Metas establecidas	Se establece apropiadamente las metas institucionales	
				Planes de trabajo definidos	Están definidos los planes de trabajo por departamento	
				Actividades programadas	Se tienen establecidas estrategias para alcanzar los objetivos establecidos en la entidad.	
				Determinación de procedimientos	Los procedimientos de cada área están establecidos y se encuentran formalizados en un documento de gestión	
				Asignación de recursos o presupuestos	Los recursos asignados (humanos, económicos, financieros, etc.) son suficientes para cubrir la necesidad del área.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
			Organización	Sistemas informáticos	Existen sistemas informáticos necesarios	
				Disposición de recursos	Se dispone de los recursos necesarios para alcanzar las metas	
				Manuales de funciones y procedimientos actualizados	Los manuales de funciones y procedimientos se encuentran actualizados	
				Políticas definidas	Las políticas institucionales se encuentran bien definidas	
				Estructura organizacional	Se actualiza continuamente la estructura organizacional	
				Trabajo en equipo	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral	
				Coordinación	La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales	
				Jerarquía	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías	
			Dirección	Liderazgo directivo	Los encargados de las áreas y dependencias de la entidad lideran con el ejemplo a los trabajadores bajo su cargo	
				Comunicación	Los canales de comunicación son adecuados y suficientes	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
					para que esta se realice de manera efectiva entre las áreas	
				Motivación	El jefe promueve la motivación del personal	
				Toma de decisiones	Las decisiones tomadas contribuyen a la consecución de objetivo	
				Condiciones laborales	Las condiciones laborales permiten el desarrollo de actividades	
				Identificación institucional	La institución propicia que el personal se sienta identificado con la institución	
			Control	Mecanismo de control	Se han establecido estándares y/o criterios que permitan medir y comparar el desempeño de los funcionarios y servidores	
				Evaluación del desempeño	En base a la observación del desempeño se realiza una comparación con los estándares establecidos	
				Acción correctiva	Se adoptan acciones correctivas frente a las variaciones, desviaciones y errores identificados.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Clima Organizacional	El clima de una organización constituye un conjunto de propiedades o características del entorno interno de trabajo, percibidas directa o indirectamente por los trabajadores de una organización, que influyen en la vida del trabajador. (Bernal, Pedraza, y Sánchez, 2015)	La variable se evaluará en base a los 9 indicadores planteados por Bernal, Pedraza, y Sánchez (2015), quienes los clasifican en estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflictos e identidad.	Estructura vinculada a las reglas	La estructura organizacional está vinculada a las reglas y procedimientos	Cuestionario
				La estructura organizacional está basada en el nivel jerárquico de los servidores y funcionarios	
			Responsabilidad	La institución le brinda autonomía para tomar sus propias decisiones en el desarrollo de actividades.	
				Se siente en la libertad de emplear sus propios métodos y técnicas de trabajo en la ejecución de sus actividades.	
			Recompensa	Los colaboradores son recompensados en proporción al desempeño en el trabajo	
				Las recompensas y estímulos son mayores a las llamadas de atención	
				Existe un sistema que promueve el ascenso de los mejores empleados	
			Riesgo	La institución le brinda estabilidad laboral	
				Se han tomado riesgos en los momentos oportunos	
			Calidez	Existe buena relación entre jefe y colaboradores	
				Existen compañerismos entre los colaboradores de la institución.	
			Apoyo	Recibe apoyo de sus superiores cuando comete errores	

				Cuando tiene una tarea difícil de desarrollar, por lo general cuenta con la ayuda de su jefe y compañeros	
			Normas	Se establecen altos estándares de desempeño.	
				Hay presión para mejorar continuamente en el rendimiento de los colaboradores.	
			Conflictos	En la institución alientan a decir sus ideas, aunque no esté de acuerdo las decisiones tomadas	
				Se incentiva la comunicación recíproca con el propósito de evitar malentendidos y conflictos	
			Identidad	Este orgullo de pertenecer a la institución	
				Se siente miembro del equipo de trabajo.	

ANEXO 3
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Encuesta de la Gestión Administrativa

Con el propósito de conocer la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Punchana, 2021., se aplica el siguiente cuestionario para registrar la percepción de cada uno de ellos, la misma que debe ser calificada de acuerdo a la siguiente escala de medición:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala de medición				
	Planeación					
1	La misión de la institución es la guía de acción para la actuación de los servidores y funcionarios.	1	2	3	4	5
2	Los objetivos de la entidad están establecidos claramente y en concordancia con los lineamientos legales aplicables.	1	2	3	4	5
3	Se establece apropiadamente las metas institucionales.	1	2	3	4	5
4	Están definidos los planes de trabajo por departamento.	1	2	3	4	5
5	Se tienen establecidas estrategias para alcanzar los objetivos establecidos en la entidad.	1	2	3	4	5
6	Los procedimientos de cada área están establecidos y se encuentran formalizados en un documento de gestión.	1	2	3	4	5
7	Los recursos asignados (humanos, económicos, financieros, etc.) son suficientes para cubrir la necesidad del área.	1	2	3	4	5

Organización						
8	Existen sistemas informáticos necesarios.	1	2	3	4	5
9	Se dispone de los recursos necesarios para alcanzar las metas.	1	2	3	4	5
10	Los manuales de funciones y procedimientos se encuentran actualizados.	1	2	3	4	5
11	Las políticas institucionales se encuentran bien definidas.	1	2	3	4	5
12	Se actualiza continuamente la estructura organizacional.	1	2	3	4	5
13	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	1	2	3	4	5
14	La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.	1	2	3	4	5
15	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.	1	2	3	4	5
Dirección						
16	Los encargados de las áreas y dependencias de la entidad lideran con el ejemplo a los trabajadores bajo su cargo.	1	2	3	4	5
17	Los canales de comunicación son adecuados y suficientes para que esta se realice de manera efectiva entre las áreas.	1	2	3	4	5
18	El jefe promueve la motivación del personal.	1	2	3	4	5
19	Las decisiones tomadas contribuyen a la consecución de objetivo.	1	2	3	4	5
20	Las condiciones laborales permiten el desarrollo de actividades.	1	2	3	4	5
21	La institución propicia que el personal se sienta identificado con la institución.	1	2	3	4	5

	Control					
22	Se han establecido estándares y/o criterios que permitan medir y comparar el desempeño de los funcionarios y servidores.	1	2	3	4	5
23	En base a la observación del desempeño se realiza una comparación con los estándares establecidos.	1	2	3	4	5
24	Se adoptan acciones correctivas frente a las variaciones, desviaciones y errores identificados.	1	2	3	4	5

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Con el propósito de conocer el clima organizacional en la Municipalidad distrital de Punchana, 2021, se aplica el siguiente cuestionario para registrar la percepción de cada uno de ellos, la misma que debe ser calificada de acuerdo a la siguiente escala de medición:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
1	La estructura organizacional está vinculada a las reglas y procedimientos.	1	2	3	4	5
2	La estructura organizacional está basada en el nivel jerárquico de los servidores y funcionarios.	1	2	3	4	5
3	La institución le brinda autonomía para tomar sus propias decisiones en el desarrollo de actividades.	1	2	3	4	5
4	Se siente en la libertad de emplear sus propios métodos y técnicas de trabajo en la ejecución de sus actividades.	1	2	3	4	5
5	Los colaboradores son recompensados en proporción al desempeño en el trabajo.	1	2	3	4	5
6	Las recompensas y estímulos son mayores a las llamadas de atención.	1	2	3	4	5
7	Existe un sistema que promueve el ascenso de los mejores empleados.	1	2	3	4	5
8	La institución le brinda estabilidad laboral.	1	2	3	4	5
9	Se han tomado riesgos en los momentos oportunos	1	2	3	4	5
10	Existe buena relación entre jefe y colaboradores.	1	2	3	4	5
11	Existen compañerismos entre los colaboradores de la institución.	1	2	3	4	5

12	Recibe apoyo de sus superiores cuando comete errores.	1	2	3	4	5
13	Cuando tiene una tarea difícil de desarrollar, por lo general cuenta con la ayuda de su jefe y compañeros.	1	2	3	4	5
14	Se establecen altos estándares de desempeño.	1	2	3	4	5
15	Hay presión para mejorar continuamente en el rendimiento de los colaboradores.	1	2	3	4	5
16	En la institución alientan a decir sus ideas, aunque no esté de acuerdo las decisiones tomadas.	1	2	3	4	5
17	Se incentiva la comunicación recíproca con el propósito de evitar malentendidos y conflictos.	1	2	3	4	5
18	Este orgullo de pertenecer a la institución.	1	2	3	4	5
19	Se siente miembro del equipo de trabajo.	1	2	3	4	5

ANEXO 4
ESTADÍSTICA COMPLEMENTARIA

Análisis de fiabilidad

Variable 1: Gestión administrativa

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	74	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	74	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	24

Variable 1: Clima organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	74	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	74	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	19

ANEXO 5
CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada: Gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021, del Sr. tiene como objetivo medir la

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable