



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY, AREQUIPA- 2021

PRESENTADA POR

BACH. MEDINA BEJAR NORMA FELICITAS
BACH. COLOMA CHAVEZ MIGUEL RICARDO

ASESOR

DR JULIO CESAR LUJAN MINAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO
COMERCIAL

MOQUEGUA - PERÚ
2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	11
1.2. Definición del problema.....	13
1.2.1. Problema General.	13
1.2.2. Problemas específicos:.....	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo General	14
1.3.2. Objetivos específicos:	14
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.....	15
1.5. Variables.....	17
1.6. Hipótesis de la investigación.....	19
1.6.1. Hipótesis general:	19
1.6.2. Hipótesis específica:.....	19
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación.	20
2.2. Bases teóricas.....	24
2.3. Marco conceptual	36
CAPÍTULO III : MÉTODO.....	38
3.1. Tipo de investigación.	38
3.2. Diseño de investigación.	38
3.3. Población y muestra.....	39
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	41
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	42
4.1. Presentación de resultados por variable.	42

4.2. Discusión de resultados	58
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
5.1. Conclusiones. -	61
5.2. Recomendaciones	62
BIBLIOGRAFIA.....	63
ANEXO.....	65

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA 1: NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	42
TABLA 2: NIVELES DE LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN.....	43
TABLA 3: NIVELES DE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN.....	44
TABLA 4: NIVELES DE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN.....	45
TABLA 5: NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONTROL.....	46
TABLA 6: NIVELES DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL.....	47
TABLA 7: NIVELES DE LA DIMENSIÓN AUTORREALIZACIÓN.....	48
TABLA 8: NIVELES DE LA DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO LABORAL.....	49
TABLA 9: NIVELES DE LA DIMENSIÓN SUPERVISIÓN.....	50
TABLA 10: NIVELES DE LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN.....	51
TABLA 11: NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES.....	52
TABLA 12: CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA LABORAL.....	53
TABLA 13: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN Y LA VARIABLE EL CLIMA LABORAL.....	54
TABLA 14: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y LA VARIABLE EL CLIMA LABORAL.....	55
TABLA 15: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN Y LA VARIABLE EL CLIMA LABORAL.....	56
TABLA 16: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN CONTROL Y LA VARIABLE EL CLIMA LABORAL.....	57
FIGURA 1. NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	42
FIGURA 2. NIVELES DE LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN.....	43
FIGURA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN.....	44
FIGURA 4. NIVELES DE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN.....	45
FIGURA 5. NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONTROL.....	46
FIGURA 6. NIVELES DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL.....	47
FIGURA 7. NIVELES DE LA DIMENSIÓN AUTORREALIZACIÓN.....	48
FIGURA 8. NIVELES DE LA DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO LABORAL.....	49
FIGURA 9. NIVELES DE LA DIMENSIÓN SUPERVISIÓN.....	50
FIGURA 10. NIVELES DE LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN.....	51
FIGURA 11. NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES.....	52

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021. Fue de tipo básica. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de dicha gerencia, a quienes se les aplicó una encuesta como técnica para recopilar la información.

Entre las dimensiones de la Gestión administrativa se ha considerado; el control, dirección, organización, planeación y como dimensiones de la variable clima laboral se consideró: condiciones laborales, comunicación, supervisión, involucramiento laboral y autorrealización,

Indican los resultados obtenidos que existe correlación positiva y significativa entre las variables gestión administrativa y el clima laboral según p -valor "sig (bilateral) = 0,041 < 0,05 y un coeficiente de correlación de Spearman $r=0,461$ que corresponde a una correlación positiva alta. Concluyendo que existe relación entre gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Palabras claves: clima laboral, gestión administrativa, control, dirección, organización, planeación, condición laboral.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between administrative management and the work environment in the workers of the Administration Management in the Provincial Municipality of Islay, Arequipa - 2021. It was of a basic type. The sample consisted of 20 workers from said management, to whom a survey was applied as a technique to collect the information.

Among the dimensions of administrative management has been considered; the control, direction, organization, planning and as dimensions of the work environment variable were considered: working conditions, communication, supervision, work involvement and self-realization,

The results obtained indicate that there is a positive and significant correlation between the administrative management variables and the work environment according to p-value "sig (bilateral) = 0.041 <0.05 and a Spearman correlation coefficient $r = 0.461$ which corresponds to a positive correlation high. Concluding that there is a relationship between administrative management and the work environment in the workers of the Administration Management in the Provincial Municipality of Islay, Arequipa - 2021.

Keywords: work environment, administrative management, control, direction, organization, planning, work condition.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación pretende determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021. a partir de ello dar a conocer los resultados a los directivos de dicha institución para una oportuna y adecuada toma de decisiones. Puesto que es relevante e indispensable que la institución posea un clima laboral propicio, enlazando una gestión administrativa adecuada, con el fin de garantizar que la institución llegue a sus objetivos, tanto estratégicos como personales. En tal sentido, se puede inferir que las instituciones públicas deben tener un capital humano efectivo desarrollando una labor de calidad; ello genera la eficacia en la gestión de la institución.

Este trabajo se desarrolla mediante cinco capítulos. En el capítulo I, comprende el problema del estudio el cual hace referencia a conocer cuál sería la relación entre las variables planteadas. Además, incluye la formulación del problema, objetivos, hipótesis y se justifica la investigación.

En el capítulo II se pone énfasis el marco teórico a su vez se presentan los antecedentes. En seguida el capítulo III nos presenta el tipo de investigación que en este caso es el básico con su diseño no experimental, la encuesta fue la técnica usada, por lo que se efectuó el instrumento para recoger la información, que consistió en un cuestionario conformado por 20 interrogantes.

En el capítulo IV se presentan los resultados que se obtuvo de las encuestas hechas a la muestra. Posteriormente se efectúa la discusión de los resultados relacionados con el marco teórico y antecedentes.

Para finalizar se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones acerca del estudio.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Se puede apreciar que internacionalmente se tiene como dificultad más frecuente en las instituciones públicas en su anhelo de ser más competentes en la totalidad de sus oficinas y sus sistemas de administración, es la parte de los recursos humanos, por ello se viene llevando a cabo actividades y el empleo de recursos de la manera más óptima posible, ya que se considera una tarea ardua por la cantidad de trabajadores que tiene y también a estos tener diversos intereses, maneras de discernir y ver las cosas. Puesto que lo principal en las instituciones públicas es la productividad de sus colaboradores, ya que el desempeño de sus actividades está directamente relaciona al nivel de efectividad que puede tener la institución.

Por otro lado, en el ámbito nacional tenemos las tres jurisdicciones del Estado (ejecutivo – legislativo – judicial), tres jerarquías de gobierno y diez Organismos Constitucionales Autónomos de nuestro país, estas tienen un ineficiente interés en potenciar el talento humano, es por ello que observamos en la realidad que muchas instituciones no alcanzan a efectuar los objetivos y metas trazadas en su totalidad. Por ello, es tan relevante e indispensable que la institución posea un clima laboral propicio,

enlazando una gestión administrativa adecuada, con el fin de garantizar que la institución llegue a sus objetivos, tanto estratégicos como personales. En tal sentido, se puede inferir que las instituciones públicas deben tener un capital humano efectivo desarrollando una labor de calidad; ello genera la eficacia en la gestión de la institución.

Pérez (2010) sobre ello manifestó: que actualmente es primordial que la totalidad de las instituciones nutran un ambiente favorable, ya que un mejor clima laboral da como consecuencia un mejor desempeño y con ello, generará alcanzar la calidad de vida deseable en lo referido a lo personal, sintiéndose motivados para dar lo mejor de sí, para el alcance de las metas de la organización, pudiendo marcar diferencia con los demás.

En el referente a la Gestión Pública del Perú, la gestión eficiente y un buen clima laboral, no es indiferente al desarrollo de una institución efectiva, que necesite servicios de calidad para la población.

En nuestro entorno como región y en el país, los administrativos públicos han sido afectados durante mucho tiempo, ya que, bajo la perspectiva de la ciudadanía, no hacen nada y se llevan su sueldo muy fácilmente. Así también, otro inconveniente que tiene el Estado, es que no se brinda tecnología moderna como herramientas para desarrollar más fácilmente las actividades del personal, y en caso se tengan estas herramientas, no se tiene a los trabajadores calificados para su uso y maximizar las ventajas que nos brindarían.

Los administradores que trabajan en la sede central de la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa, se ven perjudicados por los diversos causales que influyen en su desarrollo laboral, como son las diversas maneras de liderar de sus superiores y a la vez que estos tienen un corto tiempo en el puesto, asimismo la mala

comunicación interpersonal, el cambio de personal de manera apresurada, la carencia de valores institucionales y personales, ocasiona un desagrado que se transmite en los entornos de cada área, dando como consecuencia que el clima laboral sea tenso, confuso y autoritario, disminuyendo la eficacia de los trabajadores al realizar sus tareas, así también presentan un comportamiento indiferente ante lo que suscite en su entorno laboral, dañando el servicio de atención a la población que se da.

Examinando la formulación precedente, nace el requisito de analizar y establecer la conexión entre la gestión administrativa y el clima laboral del personal administrativo en la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa; con el propósito de aumentar los grados de rendimiento y precisión del personal, brindando, además, recomendaciones y sugerencias para dar al personal apoyo para que progresen en su labor en equipo y logren llegar a sus objetivos institucionales.

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la planeación y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021?

¿Qué relación existe entre la organización y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021?

¿Qué relación existe entre la dirección y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021?

¿Qué relación existe entre el control y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

1.3.2. Objetivos específicos:

Determinar la relación entre la planeación y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Determinar la relación entre la organización y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Determinar la relación entre la dirección y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Determinar la relación entre el control y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Lo que se pretende conseguir en este estudio es establecer si se manifiesta entre las variables GA y CL alguna relación en la Gerencia de Administración de la MPI, Arequipa – 2021.

Justificación teórica

Es cierto que hasta la actualidad se han desarrollado investigaciones referentes a la manera de gestionar la administración y el ambiente de trabajo, pero hoy en día no existen informes de investigación acerca de los temas tocados a detalle en la región de Arequipa. Por tanto, desde la óptica teórica, la conclusión del desarrollo de este estudio es una contribución a la epistemología científica, allí se analiza si es la causal raíz de la gestión administrativa con el ambiente laboral, habiendo por propósito de estudio a los asalariados de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa.

De igual forma, fue necesario determinar la posible conexión entre las variables de gestión de la administración y el ambiente laboral, relaciones que pueden existir con el entorno laboral, de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Islay, pudiendo detallar y manifestar sus aspectos, elementos y relaciones.

Justificación práctica

Teniendo por fundamento las resultantes arrojadas de este estudio, se desarrollará un documento en el que se plasme los principales resultado y recomendaciones a la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa, lo que aportará a la mejora constante de la institución y de los colaboradores administrativos de la institución. Además, este estudio tuvo una

finalidad práctica, al abarcar la totalidad de cogniciones para tener una mejor síntesis de las variables de gestión de la administración y su conexión con el ambiente de trabajo.

Justificación metodológica

Con el fin de conseguir el propósito de cumplimiento de los objetivos presentes en la indagación, en lo concerniente a gestionar la administración y el ambiente laboral de los asalariados de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa, se llevó a cabo un método descriptivo en un comienzo, con la misión de recoger indagaciones de las etapas de la gestión administrativa hasta hoy en día, como también de la medida del ambiente laboral existente en la entidad.

Lo previo explicado, dio hincapié a proponer recomendaciones y propuestas de perfeccionamiento acerca del ámbito laboral, para fortalecer las etapas de la gestión administrativa por medio de opciones que contribuyan a un mejoramiento de las interacciones interpersonales en el entorno de trabajo de la administración, teniendo clara la relevancia de las fases del clima laboral ya que reúne en su totalidad aquellas fases más o menos organizadas o estructuradas, cuyo propósito es dotar al personal de conocimientos sobre su trabajo, habilidades laborales y aptitudes indispensables para la realización de una buena gestión administrativa en la entidad, volviendo al personal autosuficiente.

1.5. Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable 1: Gestión Administrativa	Conforme a Pérez (1982) se precisa como una agrupación de actos mediante los cuales el directivo realiza sus labores por medio del cumplimiento de las etapas del procedimiento administrativo: control, dirección, organización y planeación (p. 104)	Se medirá esta variable a través de un cuestionario que constituye 21 interrogantes, tomando en cuenta cuatro dimensiones las cuales de mencionan a continuación: control, dirección, organización y planeación.	1. Planeación	1.1. Diagnóstico	Encuestas: Cuestionario	1
				1.2. Misión		2
				1.3. Objetivos		3
				1.4. Políticas		4
				1.5. Planes		5
				1.6. Estructura organizacional		6
			2. Organización	2.1. Coordinación		7
				2.2. Descripción de funciones		8
				2.3. Recursos		9
				2.4. Articulación entre áreas		10
				2.5 Motivación		11
				2.6. Liderazgo		12
			3. Dirección	3.1. Comunicación		13
				3.2. Integración		14
				3.3. Supervisión		15
				3.4. Establecimiento de estándares		16
			4. Control	4.1. Medición		17
				4.2. Corrección		18
				4.3. Retroalimentación		19
				4.4. Productividad		20
				4.5. Toma de decisiones		21

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable 2: Clima Laboral	De acuerdo a Carrillo (2017), señala que se refiere a la identificación con el compromiso y valores organizacionales, para el desarrollo y cumplimiento de la empresa, los cuales son aspectos fundamentales para que esta tenga éxito, así el personal se sienta comprometido y pueda tener un mejor desempeño.	Esta variable será medida mediante un cuestionario el cual estará constituido por 49 interrogantes a fin de poder medir las siguientes dimensiones: Condiciones laborales, comunicación, supervisión, involucramiento laboral y autorrealización.	1. Autorrealización	1.1. Oportunidad de progreso	Encuestas: Cuestionario	1
				1.2. Interés por el éxito del personal		2
				1.3. Definición de objetivos y acciones		3
				1.4. Grado de desempeño		4
				1.5. Reconocimiento por los logros		5
			2. Involucramiento laboral	2.1. Actividades para el desarrollo del personal		6
				2.2. Capacitación del personal		7
				2.3. Ideas creativas		8
				2.4. Logros en el trabajo		9
				3.1. Compromiso de éxito		10
				3.2. Asegurar el logro en el trabajo		11
				3.3. Factor humano		12
				3.4. Compromiso con la organización		13
				3.5. Mejoramiento de las funciones		14
				3.6. Tareas diarias en el beneficio del desarrollo personal		15
				3.7. Tarea estimulante		16
				3.8. Orgullo personal		17
			3. Supervisión	3.9. Visión, misión y valores		18
				3.10. Calidad de vida		19
				3.11. Superación de problemas		20
				3.12. Métodos de trabajo		21
				3.1. Evaluación del problema		22
				3.2. Preparación para cumplir tareas		23
				3.3. Responsabilidad definida		24
				3.4. Seguimiento y control de actividades		25
			4. Comunicación	3.5. Normas y procedimientos		26
				3.6. Objetivos en el trabajo		27
				3.7. Métodos establecidos		28
				3.8. Trato justo		29
				4.1. Acceso a la información		30
				4.2. Información adecuada		31
				4.3. Relación de confraternidad		32
				4.4. Canales de comunicación		33
				4.5. Interacción con los trabajadores de mayor cargo		34
				4.6. Afrontar y superar obstáculos		35
				4.7. Comunicación interna		36
				4.8. Consideración de ideas y opiniones		37
				4.9. Colaboración entre distintas áreas		38
				4.10. Conocimiento del progreso en distintas áreas		39
				4.11. Cooperación entre compañeros		40
			4.12. Objetivos retadores	41		
			4.13. Toma de decisiones responsables	42		
			4.14. Equipo integrado	43		
			4.15. Eficacia	44		
			5. Condiciones laborales	5.1. Administración de los recursos		45
				5.2. Remuneración apropiada		46
				5.3. Objetivos en relación de la visión de la organización		47
				5.4. Tecnología que facilita el trabajo		48
				5.5. Remuneración en función del desempeño y logro del trabajador.		49

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre la planeación y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.
2. Existe relación entre la organización y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.
3. Existe relación entre la dirección y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.
4. Existe relación entre el control y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Una vez de haber desarrollado la respectiva averiguación de estudios relacionados con las variables tomadas en el presente trabajo como son GA y CL, se hallaron las que se dan a conocer a continuación:

En el ámbito internacional:

Aquino (2016) realizó un estudio donde usó la encuesta, y como herramienta, el cuestionario que fue desarrollado por 37 personas, su investigación se basó en un diseño aplicativo, descriptivo, donde el problema principal fue la incógnita de cuáles podrán ser las causales que influyeron en el rendimiento bajo de trabajo de todos los que conforman de la Directiva de la Asociación de Agricultores las Avispas, llegando a la terminación de que: La entidad no tiene un reglamento interno ni un MOF por el que puedan alinear sus acciones los miembros de la entidad para llevar acabo las actividades y la pertinente toma de decisiones, así también poder desarrollar un MOF, en el que se puntualicen las obligaciones y fases que deben proceder a seguir todos los que comprendan la misma.

García (2015) llevo a cabo su estudio cuyo propósito principal fue: Definir el ambiente laboral en los/as asalariados del sector administrativo del Hospital Regional de Cobán, A.V.”, el estudio uso

la metodología descriptiva y no experimental, donde la población estudiada fue de 29 individuos, obteniendo los siguientes resultados, que fueron: El área de administración presenta un clima laboral satisfactorio, destacando por la buena comunicación e interacción entre los compañeros y con los jefes, lo que revela, en un corto plazo, posibilidades de un mejoramiento, asimismo las conclusiones nos exponen que la comunicación vertical y horizontal de ninguna manera es la correcta, porque da una apreciación a mediano tiempo para sustentar este aspecto; por el lado de la retribución salarial a los trabajadores, se observa que esta convendría ser mejorada, ofrecemos oportunidades de crecimiento personal en el ámbito de la equidad de oportunidades y la superación.

Montoya (2014) desarrolló su estudio realizado mediante el uso de la encuesta, con la implementación del cuestionario como instrumento; También se desarrolló una investigación básica, correlacional; la investigación tuvo por problema central: ¿De qué forma afecta o contribuye la ineficiente gestión de la administración en el insuficiente desempeño laboral?; llegando a la terminación principal que: 16 empresas de “Alhice” no tienen una guía de gestión administrativa, siendo necesaria un instrumento administrativo, que complemente el talento del personal de la organización y también se necesita llevar una verdadera inspección interna, asimismo realizar una adecuada evaluación para establecer la eficiencia de los asalariados en la producción de sus labores en la organización.

En el ámbito nacional:

Gutiérrez (2017) realizó un estudio tomando como base la indagación aplicada, correlacional y con un diseño no experimental, tomando como totalidad de encuestados para la investigación a 37 asalariados del sector de atención y ventas de la organización. Teniendo como principal objetivo: Establecer la conexión entre la gestión de la administración y el ambiente de trabajo de los

colaboradores de la empresa de inversiones INKAVE S.A.C. en el distrito de SJL, 2017, pudiendo llegar a las conclusiones que fueron: La existencia de una relación a nivel moderado con una significancia de 0,591. Pudiendo verse reflejado en el sentir del 81,1% de los colaboradores como “regular”, asimismo el 78,40% indicaron que opinan que la Gestión de la Administración es “regular”.

Alván (2018) desarrolló un estudio teniendo por principal finalidad establecer la conexión existente entre la gestión de la administración y el ambiente de trabajo en las instituciones de educación del distrito de Bellavista del año 2018; con la utilización del procedimiento Hipotético deductivo, el estudio fue no experimental a un nivel correlacional, mediante el desarrollo de dos cuestionarios, uno referente a cada variable, considerando una población a encuestar de 175 colaboradores, pudiendo llegar a la siguiente conclusión, que: Mediante la evidencia obtenida se puede confirmar que hay una resaltante conexión entre la gestión de la administración y el ambiente trabajo en las instituciones educativas del distrito de Bellavista del año 2018; ya que la estadística arrojó una significancia de 0,815 manifestando una elevada conexión entre las variables estudiadas.

Morán (2018) en la realización de su estudio teniendo como principal finalidad de estudio es establecer la conexión que existe entre la gestión de la administración y el ambiente de trabajo teniendo de referencia a los asalariados de la Morgue de Lima del Instituto de Medicina Legal del Perú, mediante la aplicación del método hipotético-deductivo, no experimental, teniendo un nivel correlacional de corte transversal, definiendo como población a 143 colaboradores que conformaron el estudio, pudiendo obtener las conclusiones que: Existe una alta relación entre las variables gestión de la administración y el clima de trabajo, así como significativa, de acuerdo a los colaboradores de la Morgue Central de Lima del Instituto de Medicina Legal del Perú 2014, ya que el Rho de

Spearman nos arrojó un 0,723 que indica una superior correlación que está presente entre las variables de estudio.

En el ámbito local:

Yauri (2015) en el desarrollo de su estudio basándose en el tipo aplicativo y no experimental transeccional, nivel correlacional, considerando como muestra a 83 colaboradores administrativos, a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios por cada variable estudiada, teniendo como principal problema: ¿De qué forma se conecta la cultura organizacional con el ambiente de trabajo de los colaboradores administrativos de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua, año 2015?, en donde pudo llegar a la conclusión: Que se puede confirmar la presencia de una conexión directa entre la cultura de la organización, Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, y el ambiente laboral de los asalariados administrativos de la sede central en la MPMN, en el año 2015.

Laura (2019) realizó un estudio de investigación tomando como base el tipo aplicativo, de diseño transaccional y no experimental, mediante la implementación de cuestionarios, la cual se aplicó a 116 colaboradores que conformaron la muestra en la Municipalidad, el principal problema que se consideró fue: ¿Cuál es la conexión que se presenta entre la gestión de la administración y el ambiente de la institución en los asalariados administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018? Pudiendo llegar a obtener como resultado, una significancia de 0,774, que nos refleja que se presenta una conexión positiva y superior, pudiendo ser interpretada que, si se tiene una mejor gestión administrativa, esta repercutirá positivamente y se obtendrá un mejor clima en la entidad. Además, mediante la significancia obtenida de $p=0,00$ se pudo concluir que: La variable, gestión de la administración, presenta una correlación resaltante con la variable, ambiente de la institución, en

los colaboradores de la administración de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018.

Zapata (2018) mediante el desarrollo de su investigación que fue de tipo básica, no experimental, transversal, descriptiva correlacional, de la cual se tuvo en cuenta una población de la cual se sacó la muestra de 32 colaboradores del Instituto de Medicina Legal. El principal problema considerado en el estudio de investigación fue: ¿Existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017? Arrojando como secuelas lo siguiente: Se puede confirmar que se presenta una conexión significativa entre las dos variables, gestión de la administración y el ambiente de trabajo, teniendo en cuenta un 5% de margen de error; Asimismo se recomienda: Incitar la elaboración de proyectos y programas para el incentivo de los colaboradores, y la implementación de estrategias motivadoras enfocadas en recompensar la iniciativa, la creatividad y el buen desarrollo de las actividades de los trabajadores que conforman la institución.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Gestión administrativa

Evolución de la gestión administrativa

Se sabe que las prácticas administrativas, se fueron desarrollando y se sabe que son inherentes a la actividad humana, desde aquellos preludios hasta civilizaciones como la Mesopotámica, Grecia, Roma pudimos observar sus resultados perceptibles de la praxis administrativa en los diferentes sectores como son: la producción, política, entre otros, con el advenimiento de Frederick, W. Taylor y la escuela de administración científica, dando continuidad a la indagación general de administración como doctrina.

Calix (2011) nos dice que entre los siglos IV y III a.C. los más resalantes estudiosos del tiempo como Sócrates, Platón y Aristóteles hicieron una contribución significativa en tema de gestión administrativa, pudiendo afirmar que la administración y las instituciones son resultado de un tiempo dado, en el que se tiene en cuenta el marco histórico y social, por ello, el desarrollo de la gestión de la administración se puede comprender en cómo han resultado los individuos en cuanto a interacciones en ocasiones precisas de la historia.

Ramírez (2002) señala a Frederick W. Taylor y Henry Fayol, como los creadores de la administración científica o clásica, ya que desarrollaron de sus hipótesis como consecuencia de sus estudios que llevaron a cabo en las empresas. Definiéndose a la actualidad la administración con gestión administrativa, como equivalente a dirección, gestión y gerencia, después de una evolución del término.

Definición

Chiavenato (2011) define la gestión administrativa en la siguiente afirmación: La administración es la orientación pensante de las acciones de una institución, ya sea por ganancias o no, en ella se toca la planificación, organización, dirección y control de cada actividad por la separación del trabajo que incurran en una organización (p.3).

Pérez (1982) nos plantea la gestión de la administración como una conexión entre diferentes actividades que se enfocan en el cumplimiento de las metas de una organización; mediante la realización y adecuada adaptación del desarrollo de las fases administrativas que son planear, organizar, dirigir y controlar. (p.104)

Anzola y Sérvulo (2002) infiere que gestionar la administración envuelve a todas las tareas que se realizan en una institución para poder organizar las actividades grupales, de manera que se trata de conseguir los objetivos y metas teniendo el apoyo de

los colaboradores y los materiales necesarios para llevar a cabo el correcto desempeño de sus actividades siendo esencial la planificación, organización, dirección y control.

Por otro lado, Louffat (2013) nos dice que la gestión administrativa se conforma por componentes básicos e indispensables con el propósito de llevar a cabo la administración enfocada en el potencial humano, teniendo en cuenta la: planificación, organización, dirección y control.

Gestión Administrativa se infiere por la utilización de lo posible, es decir de recursos escasos con el fin de llegar a conseguir las metas que se propuso la organización. Esto se da por medio de 4 actividades muy conocidas y resaltantes, las cuales son: planificar, organizar, dirigir y controlar.

Por ello podemos decir que la gestión de la administración se basa en la obtención de las metas u objetivos de la mejor forma en la que se tenga la posibilidad, empleando todos los recursos que se tengan a la mano para el desarrollo de las metas organizacionales, algunos recursos como: los colaboradores, la parte financiera, materiales, etc.; su desarrollo se lleva a cabo por medio de acciones en las que el jefe ejecuta sus acciones por medio del procedimiento administrativo que comprende en la planificación, organización, dirigir y controlar.

El aumento productividad es un punto resaltante y preocupante para todas las organizaciones, hoy en día el marco económico social, presenta una relación con la adecuada administración de las organizaciones, por ello si cada parte económica social presenta eficiencia y productividad, la colectividad que se forma por ellas será igual.

Podemos culminar diciendo que lo resaltante de la administración se centra en la utilización estándar en toda organización, ya que su éxito depende directamente de la buena

gestión que se lleve a cabo en ella; una administración adecuada aumenta proporcionalmente la productividad de sus colaboradores y con ello de la organización; igualmente que una adecuada implementación de la técnica administrativa va a generar el crecimiento de ésta; en grandes empresas podemos observar que la administración es lo indispensable, ya que su posición se debe principalmente a su administración para llevar la empresa; la utilización de ésta en MYPES resulta ser el medio esencial para su competitividad en el mercado, Barrenechea (2018).

Dimensiones de la gestión administrativa

Soria (2013) nos plantea que las extensiones de la gestión de la administración se debe dar su inicio en el diseño organizacional tomando en cuenta dimensiones de estructura, como la especialización, las jerarquías, la formación, entre otras, así mismo también las dimensiones de contexto, como son las estrategias, la tecnología, cultura de la organización, entre otras.

Por otro lado, Corvo (2018) sustenta que en la realización de la gestión de la administración se debe llevar a cabo de manera apropiada, ello repercutirá en un rendimiento efectivo en cada puesto administrativo, por ello se plantean las dimensiones de planeación, organización, dirección/ejecución y finalmente el control.

Asimismo, Gómez (2007) nos recalca que una organización debe dar prioridad a las dimensiones, ya mencionadas, de gestión administrativa, adicionalmente considera la comunicación, el liderazgo y la motivación, como dimensiones.

Igualmente, Chiavenato (2009) indica que estas dimensiones forman el procedimiento administrativo para todas las organizaciones. Resaltando que si las tomamos en cuenta de manera individual cada una serían consideradas como funciones de la administración, mientras que, si se toman de forma grupal para la

obtención de las metas, éstas se consideran en conjunto como el procedimiento administrativo.

(Pérez, 1982, p.104) mantiene que el grupo de acciones por las cuales el jefe lleva a cabo sus actividades, son las fases de la gestión de la administración, ya que éstas se llevan a cabo por el desarrollo del proceso de administración que son: la planificación, la organización, la dirección y el control.

Este estudio de indagación se desarrolló con las dimensiones señaladas por el investigador Pérez, ya que éstas se relacionan con la realizada específica que se presenta en la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Ilay, Arequipa, dichas dimensiones son:

Planeación

Consiste en trazarnos un futuro deseado y definido, con ello planificamos las acciones, actividades y el presupuesto necesario para la formulación de planes y proyectos que se llevarán a cabo para alcanzar ese futuro deseado. A la vez permite efectuar una gestión de manera inteligente que pueda dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Qué hacer?, ¿Cómo hacerlo?, ¿Por qué hacerlo?, ¿Cuándo hacerlo?, ¿Cuánto hacer?, Con quién hacerlo?

Así también Chiavenato (2012) nos dice que las empresas no basan su accionar de manera improvisada o de acuerdo a lo que surja en el día, sino que todo su accionar tiene una planificación previa con mucha antelación. La planificación viene a ser el primer paso de la gestión de la administración, ya que ésta representa los cimientos para la implementación de las demás. A la vez en ella se llevan a cabo la trazabilidad de los objetivos y metas que se ambiciona conseguir, con ello el qué se debe hacer para conseguirlos (p.124).

Organización

En esta dimensión se ordena y conecta las funciones, jerarquías y acciones de los colaboradores, así como también el material con el que cuenta la empresa, con el fin de poder llegar a conseguir los objetivos con una alta eficiencia, teniendo en cuenta el plan y los objetivos planteados en la dimensión anterior. Pudiendo ser inferida como el desarrollo de sistemas.

Asimismo, Chiavenato (2012) nos define a la empresa como el hecho de organizar, estructurar e incorporar los recursos a los miembros que integran la administración de estos recursos, también definir sus facultades y las conexiones entre estos. Con ello se puede decir que esta dimensión se trata de establecer las actividades determinadas para llegar a conseguir los objetivos trazados, agremiar las acciones en un marco lógico y delegar las actividades a áreas y colaboradores determinados (p.129).

Conforme a Koontz y Weihrich (2007): “instaurar una distribución intencionada de los papeles para que los lleven a cabo los colaboradores de una institución”. (p. 27).

Dirección

Esta dimensión consiste en la influencia que se debe tener sobre los colaboradores de la empresa, con ello se podrá asegurar la contribución y delegación de actividades para conseguir los objetivos trazados por la organización; por ello está más relacionado a la parte interpersonal de la administración, involucrando aspectos como el liderazgo, dirigir, motivar a los colaboradores, influir en ellos; también tener en cuenta la comunicación tanto interna como externa, la toma de decisiones, la delegación de tareas y la división de funciones.

Por otro lado, Koontz y Weihrich (2007) nos dicen que se trata: “en influir en los colaboradores que aporten a los objetivos de las empresas y a los grupos de laburo. En especial se vincula con el aspecto de trato personal de la administración”. (p. 28)

Control

Finalmente, la dimensión de control se trata de cuantificar, evaluar y llevar a cabo cambios en los diversos aspectos como individual y grupal, así como en el aspecto de trabajo, con el propósito de asegurar que los sucesos estén yendo de la mano al plan o programa planificado. Esto genera la reacción inmediata ante cualquier hecho que se escape del plan, de esta manera se prevé, por medio del seguimiento, la evaluación, comprobación, orientación y el feedback del sistema.

Así también, Chiavenato (2012) manifiesta: Que el propósito de esta dimensión final es de consolidar que los resultados de todo lo que fue planificado, organizado y dirigido en las dimensiones precedentes se ajusten de manera precisa a los objetivo o metas trazadas con anterioridad. Esta dimensión está conformada por 4 etapas que son: definir los estándares y subsanar las variaciones o alteraciones. El control abarca 3 niveles los cuales son el estratégico, táctico y operacional (p.135).

Variable 2: Clima laboral

Antecedentes del clima laboral

Acerca del clima o ambiente laboral Carrillo (2017) lo define como el reconocimiento que tienen los colaboradores de una organización con los valores y sus obligaciones en el desarrollo de su cargo y, con ello el crecimiento de la empresa, siendo estos elementos fundamentales para que una empresa pueda tener éxito, haciendo que sus colaboradores se comprometan y tengan un mejor desempeño.

Asimismo, Chiavenato (2011) nos precisa que: el ambiente de una organización resulta ser el medio intrínseco al ambiente psicológico de cada empresa. A la vez está relacionado con la moral y poder satisfacer las necesidades de los integrantes de la empresa, pudiendo llegar a ser algo muy positivo saludable o algo muy

negativo enfermizo, así como tener un ambiente satisfactorio para la realización de sus actividades, como un posible ambiente insatisfactorio, todo esto va a ser consecuencia de la experiencia que hayan tenido con la empresa y que es lo que intrínsecamente ésta les dejó como sentimiento, es decir la manera en que interiorizan a su empresa (p. 273).

También, Rodríguez (1999) citado por García e Ibarra (2012) nos dice que el clima de una organización que viene de mucho tiempo atrás, más o menos en la década de los 70's conjuntamente con el nacimiento del desarrollo de las organizaciones y de la teoría de los sistemas a la investigación de las empresas.

Los puntos de vista formales desarrollados por la escuela clásica, por otro lado, se descubrieron malas críticas a los enfoques de orientación psicológica social, los cuales presentaban su inicio en la Escuela de Relaciones Humanas (Yauri, 2015).

Además, Sandoval (2004) nos precisa que el clima de una organización se puede definir como el ambiente en el que se trabaja y que es percibido por todos los colaboradores que integran esta organización, a la vez abarca tipos de liderazgo, la estructura, comunicación, motivación y remuneraciones o recompensas, ya que todos estos aspectos tienen influencia en el desempeño de los colaboradores.

Por otro lado, Pérez (s.f.) dice que es la aleación entre los pensamientos, actitudes y las costumbres se conjugan en la empresa, yendo en diferentes direcciones y cuando se encuentran en el mismo camino, sin embargo en sentidos contrarios, explotan y ocasiona un inconveniente que se ve reflejado en las relaciones y el equilibrio laboral, así también pueden encaminarse en el mismo sentido ocasionando una mejor comunicación y el trato respetuoso entre los colaboradores, generando un ambiente adecuado para laborar.

El ambiente de trabajo se da entre el grupo de colaboradores al tener que convivir en un espacio definido, este se fracciona en la parte directiva y los colaboradores. En este ambiente se forjan relaciones que se dan entre 2 personas y mediante 4 tipo de contactos que se dan entre: colaborar a colaborador, de colaborador a jefe, de jefe a colaborador y de jefe a jefe.

El modelo de ambiente de trabajo que se dé se va a deber a la forma en la que se dé el encuentro, ya que este repercute en la convivencia del personal, ésta podrá ser positiva o negativa. Es por ello que la comunicación es tan importante para el desarrollo de las relaciones basadas en la confianza más fuertes entre los colaboradores de las diferentes jerarquías y poder trabajar en grupo, ayudando en la mejora de la comunicación y relaciones, especialmente con los nuevos colaboradores.

El ambiente de trabajo lo podemos interpretar como un compromiso voluntario en el cual los colaboradores de una empresa tienen la libertad de participar sin importar la jerarquía en la que se encuentre su puesto, es decir que todos por igual pueden dar su aporte teniendo en cuenta que cada uno es responsable de su comportamiento, no solo respaldando las normativas y lineamientos de la empresa, sino también en la práctica de sus valores personales y organizacionales, ya que si se busca generar un cambio, este va a comenzar por el cambio personal y como consecuencia generar cambios en nuestro entorno, así ira repercutiendo hasta crear un ambiente positivo que motive al cambio de todo el entorno (Pérez, s.f.).

Bases para un buen clima laboral

Entonces podemos incurrir en que el ambiente organizacional son apreciaciones que desarrollan los trabajadores de una empresa en relación a su entorno laboral, teniendo en cuenta la atención que le dan los directivos y compañeros de la empresa, así como las

recompensas que le da la empresa sea pública o privada. Teniendo esto en cuenta es que se aconseja reconocer las dimensiones que están implicadas en el clima organizacional para poder evaluarlas, para conocer cuales dan buenos resultados para un mayor desarrollo de la organización, teniendo en cuenta los estudios ya mencionados.

Dimensiones del clima laboral

El estudioso Carrillo (2017) nos categoriza al clima organizacional en 5 extensiones nombradas: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Para el desarrollo de nuestro estudio se ha tomado en cuenta las 5 extensiones definidas por el investigador Carrillo, ya que hemos observado que se sujetan a la realidad que se presenta en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa, estas extensiones o dimensiones son:

Autorrealización

En otras palabras es el desarrollo del trabajador, esto se da por las oportunidades y recompensas que brindan las organizaciones para sus colaboradores, siendo estas valoradas por parte de ellos, ya que son un gran aporte y motivación para su desarrollo tanto profesional como personal, se podrá ver evidenciado en las acciones de muestra de interés por parte de los directivos de la empresa, ya que son conscientes que este tipo de acciones al ayudar al colaborar también aportar al éxito de la empresa, teniendo en cuenta la metas y acciones que deben tener todos de manera clara para poder conseguirlas.

La estima de los colaboradores en relación a las alternativas que su entorno laboral le ofrece para su desarrollo tanto personal como profesional en relación con sus actividades laborales y sus metas a futuro (Palma, 1999).

Involucramiento laboral

Hace referencia a la identificación que tienen los colaboradores con la organización, viéndose reflejado en su nivel de involucración con las actividades que se llevan a cabo en una empresa, respaldando los valores y obligaciones de esta, entonces podemos decir que es el consentimiento de los objetivos empresariales y valores que le dan al colaborador la percepción del respaldo de la empresa, lo que lo hace sentir parte de. Por ello es la relevancia de contar con trabajadores motivados, que les nazca la labor de colaboración para con la empresa, tendiendo definida la misión, visión y valores de la institución donde labora, llegando a sentir gratificación y satisfacción en la realización de sus tareas, generando desarrollo beneficioso para el colaborador.

Avalar tanto los valores como también los compromisos de la organización donde se labora, para conseguir el cumplimiento de sus objetivos y el desarrollo de la misma (Palma, 1999).

Supervisión

Los directivos encargados de cada área deben de facilitar su soporte para todos los colaboradores que estén a su cargo, con ello se podrá subsanar las debilidades del área, así mismo mejorar las actividades laborales, teniendo por objetivo eliminar los tiempos perdidos durante el proceso de trabajo y conseguir un incremento de la productividad; es importante, también, tener en cuenta las capacitaciones para los colaboradores, de esta manera estará se podrá llegar a conseguir los objetivos de forma más eficiente. Todos los trabajadores de la institución deber tener pleno conocimiento sobre los procesos, objetivos y normatividad de la empresa y su puesto de trabajo, llevándose acabo de acuerdo a la planificación establecida y procedimiento, teniendo el propósito que se realicen las tareas de forma eficaz y eficiente.

Percepción de operatividad y connotación de los directivos o jefes en la evaluación de la actividad de trabajo, de acuerdo al apoyo e indicaciones brindadas a los colaboradores para el desarrollo de sus tareas que son parte de su desempeño habitual (Palma, 1999).

Comunicación

Se la define como la articulación de una serie de aspectos como son la fluidez, rapidez, claridad, congruencia y exactitud investigación referente y concerniente a la conducta y operatividad del interno de la organización, se puede ver reflejado en la muestra de interés a los colaboradores y clientes. Asimismo, es necesario que en todas las áreas de una empresa los colaboradores mantengan relaciones de fraternidad con sus compañeros, creando interacciones entre los colaboradores de las diferentes jerarquías y puestos de laburo teniendo una mejor comunicación y contando con toda la data imprescindible para la realización de sus actividades, volviéndose más eficientes en su desarrollo. Por otro lado, también es importante que los jefes de área atiendan todas las sugerencias de los colaboradores para un mejor desarrollo de sus actividades.

Por ello en todas las empresas debe haber colaboración entre todos los colaboradores, así como entre las diversas áreas que existan, con el propósito de que cada una pueda tener información en tiempo real sobre los avances de actividades de la empresa.

La apreciación del grado de fluidez, velocidad, precisión, congruencia y exactitud de los datos referentes y concernientes al manejo intrínseco de la organización, como es la atención a los clientes y compañeros de la organización (Palma, 1999).

Condiciones laborales

Se le puede aludir al abarcamiento de los insumos, la parte económica y por otro lado lo psicosocial que ofrece la organización para el desarrollo de las actividades, ya que estos son muy resaltantes para llegar a los objetivos deseados y planteados. La

empresa debe buscar la realización de trabajo en grupo entre sus colaboradores, de esta manera será más eficiente el logro de las metas que se haya planteado para cada área, dándoles la libertad a los colaboradores para colaborar en las decisiones concernientes a sus actividades que realizan en sus puestos para el desarrollo más eficiente en este. Así también se debe tener en cuenta las remuneraciones, ya que son la principal motivación de los colaboradores para la realización de sus tareas, debe estar acorde a las actividades que realiza y al cargo que ocupe, teniendo en cuenta las recompensas que se darán por parte de los directivos ante los logros obtenidos por los trabajadores. También las organizaciones deben brindar todas las herramientas necesarias, así como la infraestructura y tecnología para que facilite el desarrollo de las tareas de los colaboradores.

Reconocimiento que la empresa brinda diversos elementos como las herramientas, materiales, economía y/o psicosociales que son primordiales para el correcto desarrollo de las actividades que estén a cargo de los colaboradores (Palma, 1999).

2.3. Marco conceptual

Administración

La conceptualización que nos dan Robbins y Coulter (2012) es que la administración: “es la estructuración y conexión de las acciones que se realicen en el proceso de una empresa, con el fin que se desarrollen de forma eficiente y eficaz, tanto entre las áreas intrínsecas, como también con personas extrínsecas”. (p.21)

Planeación

La definición dada por Correa y López (2004) enfocada en la parte estratégica, nos dice que “la planificación es la praxis por la cual se interpreta los objetivos y metas que tiene una empresa, marcando el trazo de cómo se van a llegar a ellos, en base al entorno intrínseco y extrínseco”. (p. 23)

Organización

Los estudiosos Hellriegel, Jackson y Slocum (2005, p. 9) determinan la organización como “el desarrollo que se realiza para determinar a los encargados de la toma de decisiones de acuerdo a las actividades y estructura de la organización, así como la repartición de las tareas y trabajos, y quienes vendrían a ser sus supervisores directos para la evaluación de sus acciones en la empresa”

Dirección

Los autores Hellriegel, Jackson y Slocum (2005) tuvieron la tarea de explicar esta característica especificando que “comprende el alcance para delegar tareas y que estos las realicen, a la vez de motivarlos para la realización de los objetivos de la empresa”. (p.10)

Control

La definición que nos dan Hellriegel, Jackson y Slocum (2005, p. 10) sobre el control es: “El procedimiento por medio del que un individuo, agrupación o empresa evalúan de forma constante y consciente el desarrollo y realiza las correcciones para su corrección”.

Clima laboral

La conceptualización de clima o ambiente laboral es que: “El ambiente de una empresa hace alusión al entorno intrínseco que se da entre los colaboradores de la institución, a la vez que está conectado con el grado de motivación de sus colaboradores e identifica los factores que generan motivación en el clima laboral”. (Chiavenato, I. 2000, p.86)

Comunicación

Para Achua y Lussier (2011) se define como procedimientos a fin de transferir distintas informaciones. La comunicación real se presenta cuando cada parte capta el mensaje a partir de una similar percepción, para los organizacionales éxitos es de gran importancia.

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

En el desarrollo de esta indagación se aplicó una investigación de tipo básica, en base a (Carrasco, 2009, p. 43) que nos menciona que un estudio básico no cuenta con fines de aplicación próxima, ya que esta solo tiene por propósito desarrollar y penetrar en conocimientos científicos que ya existen sobre la realidad, así también, señala que el propósito de investigación lo forman las teorías de la ciencia, estas son las que se examinan para pulir su contenido.

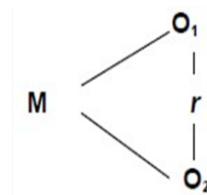
El estudio básico es conocido igualmente como puro o fundamental, llevándonos a la indagación de nueva epistemología y terrenos de estudio, no cuenta con finalidades practicas específicas. Este tipo de estudio tiene por finalidad recabar información y datos de la realidad para nutrir el conocimiento científico, encaminándonos a encontrar nuevos principios y leyes, conforme a Sánchez y Reyes (1996, p. 13).

3.2. Diseño de investigación.

Para la realización de este estudio se prefirió un diseño descriptivo y correlacional, con propósito de comenzar estudiando y detallar cada una de nuestras variables de forma individual para posteriormente proseguir con el establecimiento de una posible relación entre estas. Los diseños escogidos tienen la peculiaridad de que el indagador tenga el permiso para examinar y estudiar la

conexión de sucesos y manifestaciones de la realidad, es decir las variables de estudio, con el fin de comprender su grado de influencia o carencia entre ellas, procura establecer el nivel de conexión entre las variables que se investigan conforme con (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

La investigación tiene el siguiente esquema:



Donde:

M: muestra de la investigación

O1: variable: Gestión administrativa

r: relación o conexión entre ambas variables

O2: variable: Clima laboral

3.3. Población y muestra.

Población

De acuerdo a Carrasco (2009, p. 236) que sustenta a la población como el grupo que reúne la totalidad de componentes, unidades de investigación, que agremian al entorno donde se llevará a cabo el proceso de indagación del trabajo.

En este estudio se toma en cuenta como población a la totalidad de 20 asalariados públicos de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa.

Muestra

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010): Las muestras no probabilísticas contemplan la decisión de los sujetos

para el estudio según su origen que debe llevar conexión con las particularidades del estudio, sino de quien las ocasiona; sin tomar en cuenta la probabilidad para la elección (p.176).

En otras palabras, podemos decir que la magnitud de nuestra muestra de indagación no fue definida mediante una fórmula de estadística, esto se da al tener la misma cantidad en nuestra población investigada, por lo tanto, nuestra muestra es de 20 asalariados de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Ilay, Arequipa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Para llevar a cabo el desarrollo de este estudio se realizó por medio de la técnica nombrada encuesta, conforme a Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 61) a través de esta nos permite recoger la información necesaria y relevante sobre una población de gran tamaño o también sobre grandes muestras en un determinado tiempo.

Instrumento

Un cuestionario se basa en una agrupación de incógnitas referidas y enfocadas en las variables de indagación del estudio que se pretenden medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 217).

En la actual indagación se empleó un cuestionario basado “en la escala de Likert, este tipo de escala se trata de la aglomeración de ciertos ítems que son expuestos en aseveraciones o juicios, por medio de estos se espera respuesta de los individuos que estos sujetos al estudio, y requiere que externalice la respuesta manifestándola en la selección de uno de los puntos de Likert, siendo 5 los puntos en los que se basa esta escala” (Hernández et al, 2010, p. 303).

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Posteriormente de haber realizado la respectiva recopilación de los datos a través del determinado instrumento y técnica, se empleó el estadístico SPSS a fin de efectuar el correspondiente procesamiento llegando así a presentar los resultados mediante gráficos y tablas de modo que se pueda conseguir el análisis y visualización por variable y sus dimensiones que cada una tiene. Por otra parte, el estadístico mencionado anteriormente también fue empleado con el objeto de procurar la correlación de Rho de Spearman y por

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable.

Tabla 1: Niveles de la variable *Gestión administrativa*.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	4	20,0	20,0	20,0
COMPETITIVO	16	80,0	80,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Trabajo de campo de la investigación.

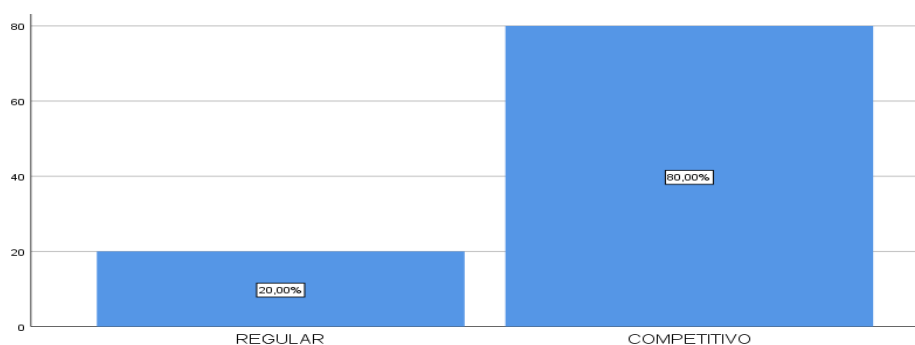


Figura 1. Niveles de la variable *Gestión administrativa*.

Interpretación:

Podemos apreciar en la tabla 01, que la variable gestión administrativa se ubica en un nivel competitivo con un 80% y en un 20% opinan que la variable se encuentra en un nivel regular este resultado nos indica que esta la entidad especialmente en la gerencia de administración viene realizando una óptima aplicación del proceso administrativo a fin de conseguir las metas propuestas.

Tabla 2: Niveles de la dimensión planeación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	6	30,0	30,0	30,0
COMPETITIVO	14	70,0	70,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Trabajo de campo de la investigación

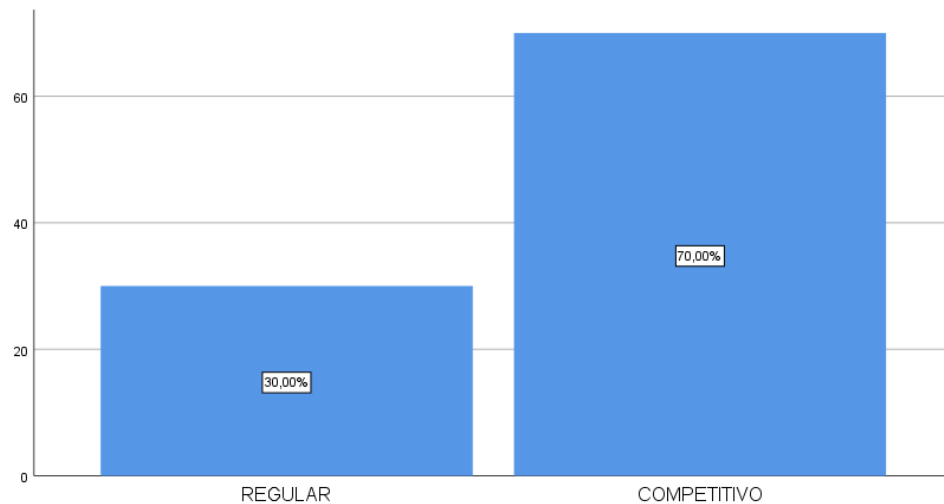


Figura 2. Niveles de la dimensión planeación.

Interpretación:

Podemos apreciar en la tabla 02, que la dimensión planeación según los encuestados ubican en un nivel competitivo con un 70% y un 30% opina que se encuentra una categoría regular lo que nos indica que viene realizando un buen trabajo de planificación lo cual es importante puesto que viene a ser el primer paso de la gestión de la administración, ya que ésta representa los cimientos para la implementación de las demás.

Tabla 3: Niveles de la dimensión organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
INSUFICIENTE	2	10,0	10,0	10,0
REGULAR	4	20,0	20,0	30,0
COMPETITIVO	14	70,0	70,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Trabajo de campo de la investigación

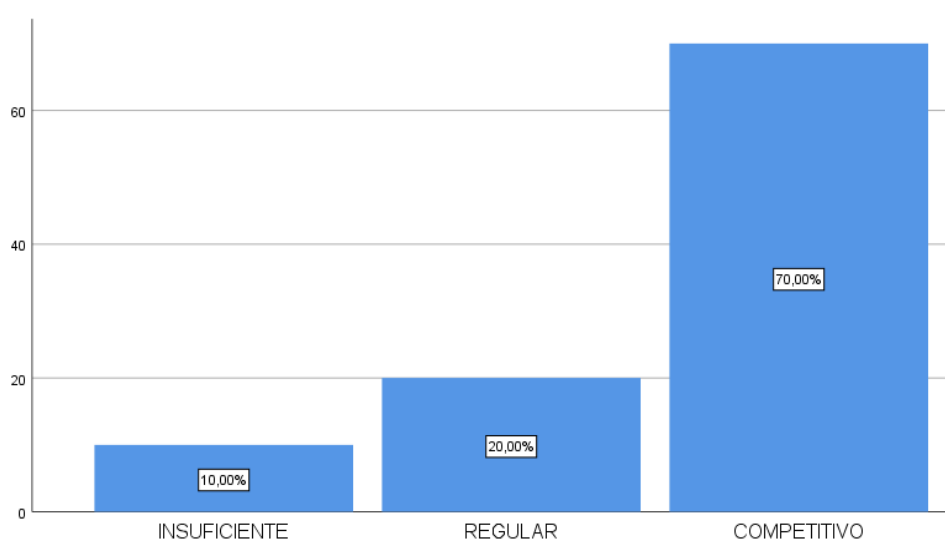


Figura 3. Niveles de la dimensión organización.

Interpretación:

Podemos apreciar en la tabla 03, que la dimensión organización se encuentra en un nivel competitivo con un 70% y un 20% regular y un 10% insuficiente. En esta dimensión se ordena y conecta las funciones, jerarquías y acciones de los colaboradores, así como también el material con el que cuenta la empresa, con el fin de poder llegar a conseguir los objetivos con una alta eficiencia

Tabla 4: Niveles de la dimensión dirección.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
INSUFICIENTE	1	5,0	5,0	5,0
REGULAR	6	30,0	30,0	35,0
COMPETITIVO	13	65,0	65,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Trabajo de campo de la investigación

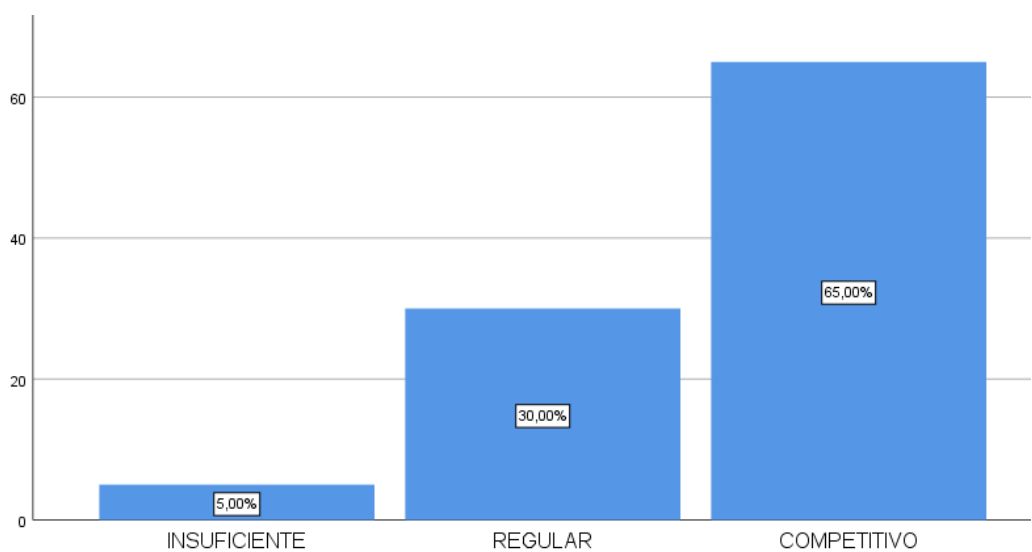


Figura 4. Niveles de la dimensión dirección.

Interpretación:

Podemos apreciar en la tabla 04, que la dimensión dirección se encuentra en un nivel competitivo con un 65%, en un 30% regular y 5% insuficiente entendiendo que está relacionado a la parte interpersonal de la administración, involucrando aspectos como el liderazgo, dirigir, motivar a los colaboradores, influir en ellos; también tener en cuenta la comunicación tanto interna como externa, la toma de decisiones, la delegación de tareas y la división de funciones de tal manera se contribuya al logro de metas

Tabla 5: Niveles de la dimensión control.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	1	5,0	5,0	5,0
COMPETITIVO	19	95,0	95,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Trabajo de campo de la investigación

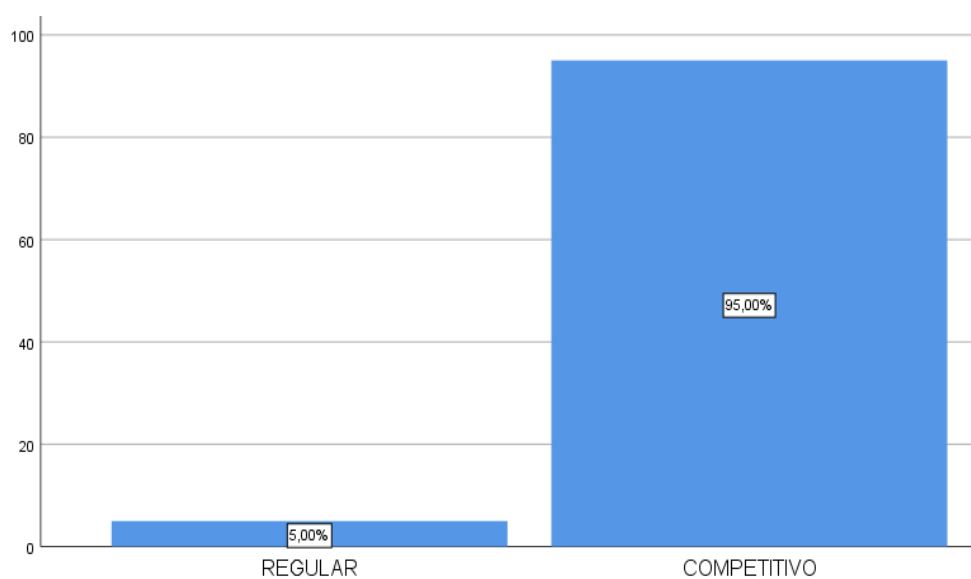


Figura 5. Niveles de la dimensión control.

Interpretación:

Podemos apreciar en la tabla número 05, que la dimensión control tiene la percepción según los encuestados que se encuentra en un nivel competitivo en un 95% y regular con 5%. Por lo tanto, se viene realizando un buen trabajo respecto al control ello implica la prevención o anticipo por medio de la retroalimentación, orientación, comprobación, evaluación y seguimiento a fin de cooperar a la toma de buenas decisiones para conseguir las metas de la entidad.

Tabla 6: Niveles de la variable clima laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FUERTE	20	100,0	100,0	100,0

Fuente: Trabajo de campo de la investigación

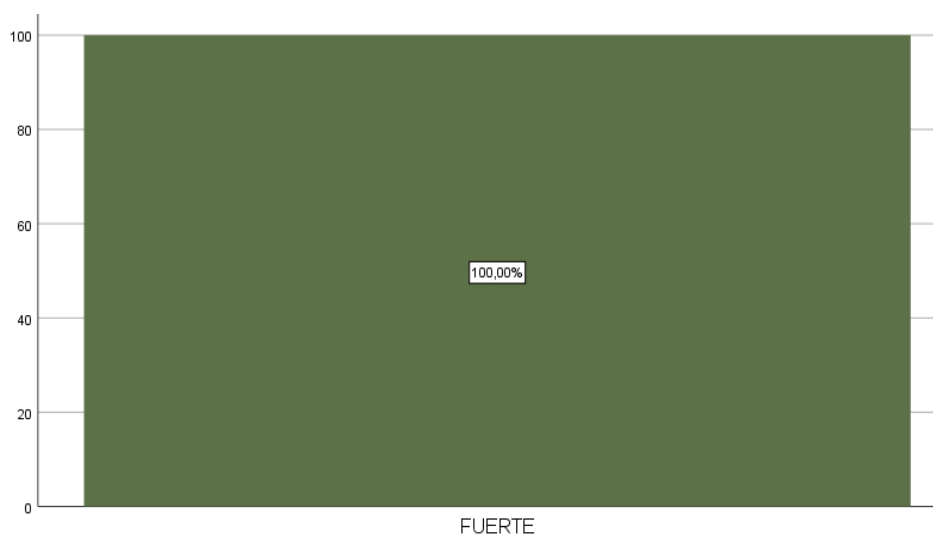


Figura 6. Niveles de la variable clima laboral.

Interpretación:

Podemos apreciar en la tabla 06, que la variable clima laboral tiene una categoría fuerte en un 100% indicando así que los encuestados tienen una clara idea de que el clima laboral dentro de la Gerencia de Administración es adecuado, por lo tanto, esta área cuenta con uno de los factores clave para el éxito haciendo que sus colaboradores se comprometan y tengan un mejor desempeño.

Tabla 7: Niveles de la dimensión autorrealización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	1	5,0	5,0	5,0
	FUERTE	19	95,0	95,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Trabajo de campo de la investigación

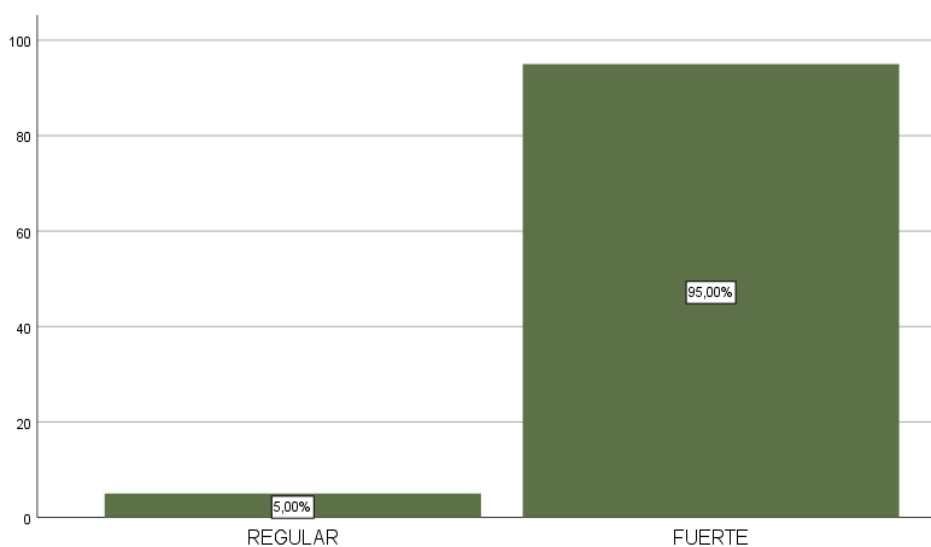


Figura 7. Niveles de la dimensión autorrealización.

Interpretación:

Podemos apreciar en la tabla 07, que la dimensión autorrealización se encuentra ubicada en una categoría fuerte con un 95% y en un 5% regular según la opinión de los encuestados ubicando que esta dimensión se encuentra plenamente trabajado y presente dentro de la institución lo cual se ve evidenciado en las acciones de muestra de interés por parte de los directivos de la empresa, ya que son conscientes que este tipo de acciones al ayudar al colaborar también aportar al éxito de la empresa, teniendo en cuenta la metas y acciones que deben tener todos de manera clara para poder conseguir las.

Tabla 8: Niveles de la dimensión involucramiento laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	2	10,0	10,0	10,0
FUERTE	18	90,0	90,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Trabajo de campo de la investigación

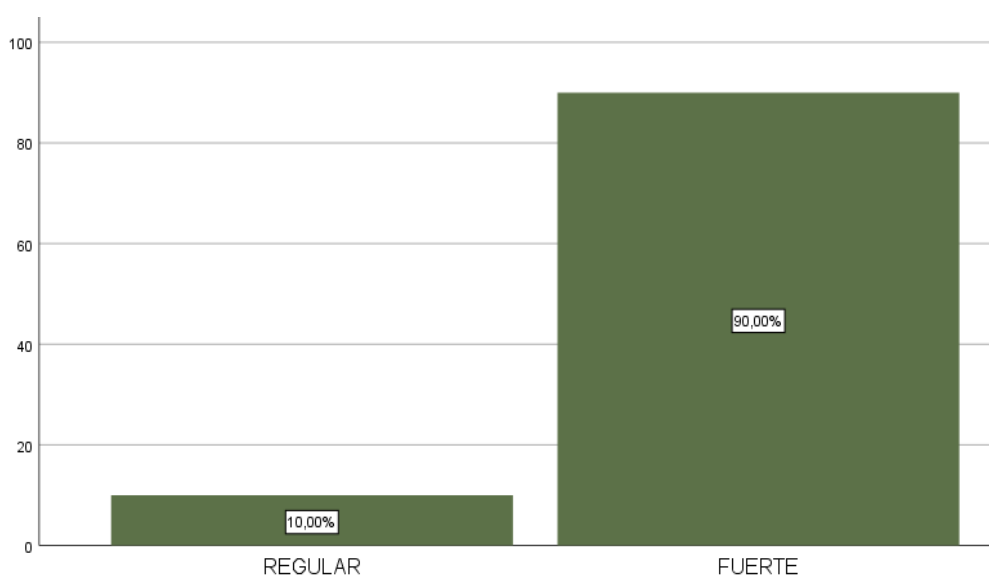


Figura 8. Niveles de la dimensión involucramiento laboral.

Interpretación:

Podemos apreciar en la tabla 08, que la dimensión involucramiento laboral los encuestados se encuentra todavía en un nivel fuerte en un 90% y la diferencia mínima opina que se encuentra en un nivel regular, ello significa que los colaboradores reflejan un buen nivel de involucramiento con las actividades que se llevan a cabo en la institución, respaldando los valores y obligaciones de esta.

Tabla 9: Niveles de la dimensión supervisión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	3	15,0	15,0	15,0
FUERTE	17	85,0	85,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Trabajo de campo de la investigación

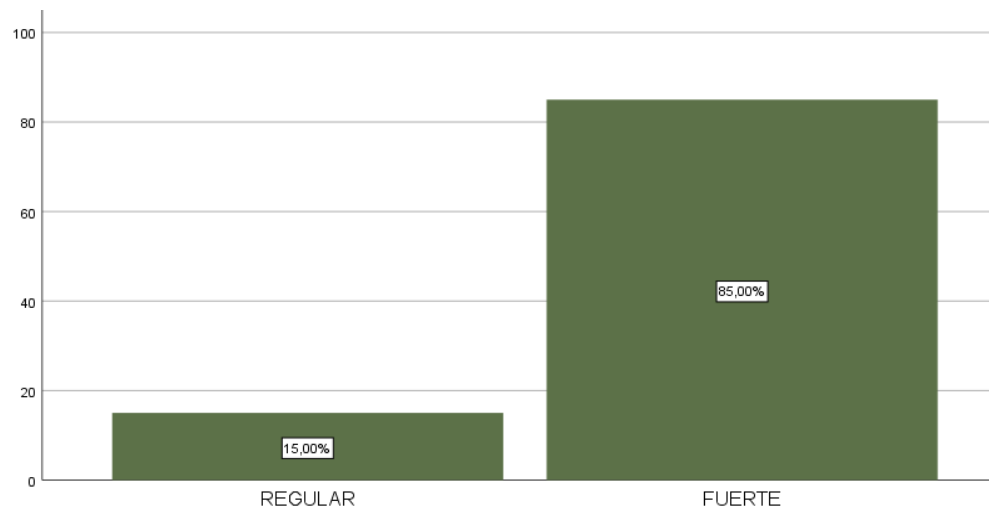


Figura 9. Niveles de la dimensión supervisión.

Interpretación:

Podemos apreciar en la tabla 09, que la dimensión supervisión se ubica en una categoría de fuerte con un 85% y regular con un 15% los encuestados tiene la percepción que esta dimensión está ampliamente trabajado y fortalecido en ese sentido los jefes apoyan a los colaboradores para subsanar las debilidades del área, así mismo mejorar las actividades laborales, teniendo por objetivo eliminar los tiempos perdidos durante el proceso de trabajo y conseguir un incremento de la productividad

Tabla 10: Niveles de la dimensión comunicación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FUERTE	20	100,0	100,0	100,0

Fuente: Trabajo de campo de la investigación

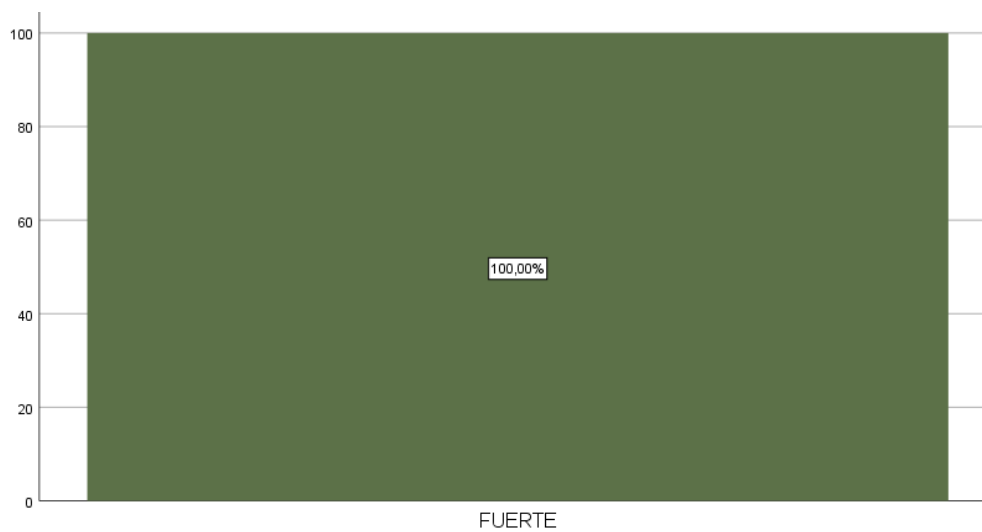


Figura 10. Niveles de la dimensión comunicación.

Interpretación:

Podemos apreciar en la tabla 10, que la dimensión comunicación se ubica en la categoría fuerte con un 100% pues está ampliamente trabajado lo que significa que existe colaboración entre todos los colaboradores, así como entre las diversas áreas que existan, con el propósito de que cada una pueda tener información en tiempo real sobre los avances de actividades de la empresa.

Tabla 11: Niveles de la dimensión condiciones laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	5	25,0	25,0	25,0
FUERTE	15	75,0	75,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Trabajo de campo de la investigación

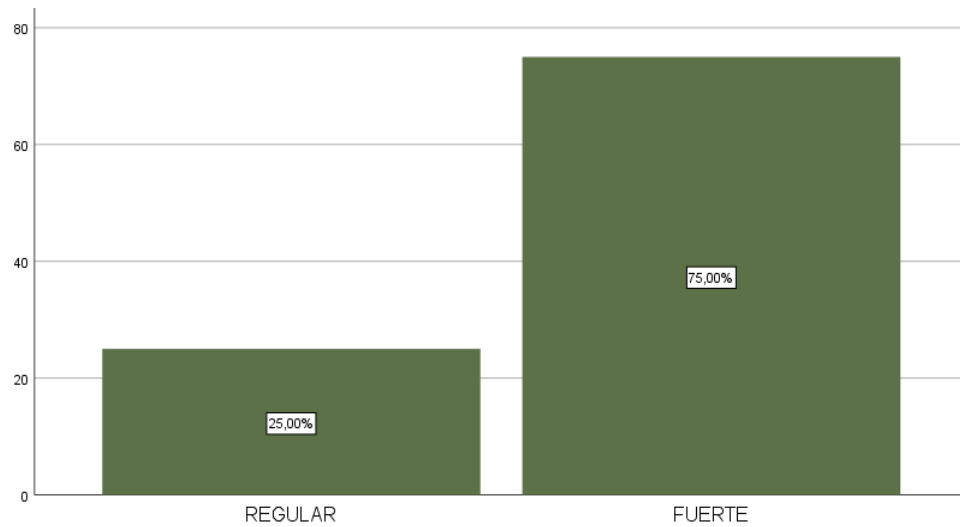


Figura 11. Niveles de la dimensión condiciones laborales.

Interpretación:

Se puede evidenciar en la tabla 11, que la dimensión condiciones laborales se tiene un 75% manifiesta un nivel fuerte y un 25% regular, por lo tanto, la institución brinda diversos elementos como las herramientas, materiales, economía y/o psicosociales que son primordiales para el correcto desarrollo de las actividades que estén a cargo de los colaboradores.

4.2. Contratación de hipótesis.

Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Tabla 12: *Correlación entre las variables gestión administrativa y el clima laboral.*

		CLIMA LABORAL	GESTION ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,461*
	Sig. (bilateral)	.	,041
	N	20	20
GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,461*	1,000
	Sig. (bilateral)	,041	.
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Según el p-valor "sig (bilateral) = 0,041 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la Ho, concluyendo que existe correlación positiva y significativa entre las variables gestión administrativa y el clima laboral. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,461$ el cual se interpreta como correlación positiva alta entre ambas variables.

Hipótesis específica 01:

Hi: Existe relación entre la planeación y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Ho: No existe relación entre la planeación y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Tabla 13: *Correlación entre la dimensión planeación y la variable el clima laboral.*

		CLIMA LABORAL	Planeación
Rho de	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,371
	N		20
Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	,371
		Sig. (bilateral)	1,000
	N		,001

Interpretación

Según el p-valor "sig (bilateral) = 0,001 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la Ho, concluyendo que existe correlación positiva y moderada entre la dimensión planeación y la variable clima laboral. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,371$ el cual se interpreta que entre ambos conceptos la correlación es positiva moderada.

Hipótesis específica 02:

Hi: Existe relación entre la organización y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Ho: No existe relación entre la organización y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Tabla 14: *Correlación entre la dimensión organización y la variable el clima laboral.*

		CLIMA LABORAL	Organización
Rho de	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,340
	N		20
Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	,340
		Sig. (bilateral)	1,000
	N		20

Interpretación

Según el p-valor "sig (bilateral) = 0,020 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la Ho, concluyendo que existe correlación positiva y moderada entre la dimensión organización y la variable clima laboral. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,340$ el cual se interpreta entre ambos conceptos la correlación es positiva moderada.

Hipótesis específica 03:

Hi: Existe relación entre la dirección y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Ho: No existe relación entre la dirección y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Tabla 15: *Correlación entre la dimensión dirección y la variable el clima laboral.*

		CLIMA LABORAL	Dirección
	Coeficiente de correlación	1,000	,385
CLIMA LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,033
Rho de	N	20	20
Spearman	Coeficiente de correlación	,385	1,000
	Dirección	,033	.
	N	20	20

Interpretación

Según el p-valor "sig (bilateral) = 0,033 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la Ho, concluyendo que existe correlación positiva y significativa entre la dimensión dirección y la variable clima laboral. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,385$ el cual se interpreta entre ambos conceptos la correlación es positiva moderada.

Hipótesis específica 04:

Hi: Existe relación entre el control y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Ho: No existe relación entre el control y el clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa - 2021.

Tabla 16: *Correlación entre la dimensión control y la variable el clima laboral.*

		CLIMA LABORAL	Control	
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	20	20
Spearman	Control	Coeficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	20	20

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

Interpretación

Según el p-valor "sig (bilateral) = 0,002 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la Ho, concluyendo que existe correlación positiva y significativa entre la dimensión control y la variable clima laboral. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,642$ el cual se interpreta entre ambos conceptos la correlación es positiva alta.

4.2. Discusión de resultados

Una vez efectuada la investigación se obtuvo como resultado en la tabla 01 que la variable gestión administrativa se ubica en un nivel competitivo con un 80% y en un 20% opinan que la variable se encuentra en un nivel regular este resultado nos indica que esta la entidad especialmente en la gerencia de administración viene realizando una óptima aplicación del proceso administrativo a fin de conseguir las metas propuestas. Lo que coincide con Pérez (1982) nos plantea la gestión de la administración como una conexión entre diferentes actividades que se enfocan en el cumplimiento de las metas de una organización; mediante la realización y adecuada adaptación del desarrollo de las fases administrativas que son planear, organizar, dirigir y controlar. Se basa en la obtención de las metas u objetivos de la mejor forma en la que se tenga la posibilidad, empleando todos los recursos que se tengan a la mano para el desarrollo de las metas organizacionales.

Dichos resultados se relacionan en parte con el antecedente Gutiérrez (2017) que teniendo como principal objetivo: Establecer la conexión entre la gestión de la administración y el ambiente de trabajo de los colaboradores de la empresa de inversiones INKAVE S.A.C. en el distrito de SJL, 2017. Pudiendo verse reflejado en el sentir del 81,1% de los colaboradores como “regular”, asimismo el 78,40% indicaron que opinan que la Gestión de la Administración es “regular”. Por lo tanto a esta organización aun le falta trabajar en la mejora de la gestión a fin de lograr sus metas propuestas.

En la tabla 06 observamos que la variable clima laboral tiene una categoría fuerte en un 100% indicando así que los encuestados tienen una clara idea de que el clima laboral dentro de la Gerencia de Administración es adecuado, por lo tanto, esta área cuenta con

uno de los factores clave para el éxito haciendo que sus colaboradores se comprometan y tengan un mejor desempeño. En este sentido tenemos a Sandoval (2004) nos precisa que el clima de una organización se puede definir como el ambiente en el que se trabaja y que es percibido por todos los colaboradores que integran esta organización. Asimismo, Chiavenato (2011) nos precisa que está relacionado con la moral y poder satisfacer las necesidades de los integrantes de la empresa.

Los resultados mencionados coinciden con el estudio de Aquino (2016) que mediante el uso de la encuesta, y como herramienta, el cuestionario que fue desarrollado por 37 personas, su investigación se basó en un diseño aplicativo, descriptivo, donde el problema principal fue la incógnita de cuáles podrán ser las causales que influyeron en el rendimiento bajo de trabajo de todos los que conforman de la Directiva de la Asociación de Agricultores las Avispas, llegando a la terminación de que: La entidad no tiene un reglamento interno ni un MOF por el que puedan alinear sus acciones los miembros de la entidad para llevar acabo las actividades y la pertinente toma de decisiones, así también poder desarrollar un MOF, en el que se puntualicen las obligaciones y fases que deben proceder a seguir todos los que comprendan la misma. Asimismo García (2015) llevo a cabo su estudio que su propósito principal del estudio: Definir el ambiente laboral en los/as asalariados del sector administrativo del Hospital Regional de Cobán, A.V.”, el estudio uso la metodología descriptiva y no experimental, donde la población estudiada fue de 29 individuos, obteniendo los siguientes resultados, que fueron: El área de administración presenta un clima laboral satisfactorio, destacando por la buena comunicación e interacción entre los compañeros y con los jefes, lo que revela, en un corto plazo, posibilidades de un mejoramiento, asimismo las conclusiones nos exponen que la comunicación vertical y horizontal de ninguna manera es la correcta,

porque da una apreciación a mediano tiempo para sustentar este aspecto; por el lado de la retribución salarial a los trabajadores, se observa que esta convendría ser mejorada, ofrecemos oportunidades de crecimiento personal en el ámbito de la equidad de oportunidades y la superación.

En la tabla 08 se observa como resultado que existe correlación positiva y significativa entre las variables gestión administrativa y el clima laboral. Lo que se evidencia con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,461$. Ello coincide con el antecedente Laura (2019) donde se basó en el estudio aplicativo, de diseño transaccional y no experimental, mediante la implementación de cuestionarios, la cual se aplicó a 116 colaboradores que conformaron la muestra en la Municipalidad. Pudiendo llegar a obtener como resultado, una significancia de 0,774, que nos refleja que se presenta una conexión positiva y superior, pudiendo ser interpretada que, si se tiene una mejor gestión administrativa, esta repercutirá positivamente y se obtendrá un mejor clima en la entidad. Además, mediante la significancia obtenida de $p=0,00$ se pudo concluir que: La variable, gestión de la administración, presenta una correlación resaltante con la variable, ambiente de la institución. Asimismo, Yauri (2015) en el desarrollo de su estudio que se basó en el tipo aplicativo y no experimental transeccional, nivel correlacional, considerando como muestra a 83 colaboradores administrativos, a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios por cada variable estudiada. En donde pudo llegar a la conclusión: Que se puede confirmar la presencia de una conexión directa entre la cultura de la organización y el ambiente laboral de los asalariados administrativos de la sede central en la MPMN, en el año 2015. Por lo tanto, una gestión de administración adecuada dentro de una organización repercute de manera positiva en el ambiente laboral y ello aumenta proporcionalmente la productividad de toda institución.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones. -

PRIMERA: Existe correlación positiva y significativa entre las variables las variables gestión administrativa y el clima laboral. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,461$ el cual se interpreta que entre ambas variables la correlación es positiva alta.

SEGUNDA: Existe correlación positiva y moderada entre la dimensión entre la dimensión planeación y la variable clima laboral. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,371$ el cual se interpreta que entre ambos conceptos la correlación es positiva moderada.

TERCERA: Existe correlación positiva y moderada entre la dimensión organización y la variable clima laboral. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,340$ el cual se interpreta entre ambos conceptos la correlación es positiva moderada.

CUARTA: Existe correlación positiva y moderada entre la dimensión dirección y la variable clima laboral. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,385$ el cual se interpreta entre ambos conceptos la correlación es positiva moderada.

QUINTA: existe correlación positiva y significativa entre la dimensión control y la variable clima laboral. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,642$ el cual se interpreta entre ambos conceptos la correlación es positiva alta.

5.2. Recomendaciones

A la Gerencia de administración se le sugiere seguir fortaleciendo y promoviendo mediante capacitaciones a sus colaboradores a fin de que laboren de forma articulada y por ende mejore el control, dirección, organización y planificación. Así se conseguirá resultados mejores por parte del personal como de la entidad, asimismo el conocimiento en gestión administrativa mejorará y en consecuencia el clima laboral también.

A la Municipalidad de Islay se le recomienda promover talleres acerca de planificación en la gerencia de administración, en donde los colaboradores logren identificar sus necesidades principales de esa manera fortalecer su participación a fin mejorar sus actividades financieras y operativas.

Se sugiere seguir conservado el clima laboral puesto que ello facilitará efectuar una organización adecuada que se basa en coordinar y ensamblar los recursos de información, físicos, financieros y humanos, los cuales son fundamentales para conseguir los objetivos.

Por parte de los directivos impulsar un cambio de actitud con la finalidad de cambiar la percepción negativa de los trabajadores y ello transformar en fortalezas, por ende, se logre adecuar una mejor orientación de la dirección.

Establecer equipos de trabajo a fin de tomar en consideración el control administrativo puesto que es una dimensión de suma importancia la misma que posibilita conocer la realidad de la entidad lo cual servirá para tomar mejores decisiones, también para poder corregir algunos actos que dificulten el buen desempeño de la organización.

BIBLIOGRAFIA.

- Alván, P. C. (2018). La gestión administrativa y el clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Bellavista, Callao. Universidad Cesar Vallejo.
- Aquino, F. V. (2016). La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral de la asociación de agricultores las avispas. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. (6ta reimp.) Lima: San Marcos.
- Carrillo, S. P. (2017). Motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, (2011) Administración de Recursos Humanos. México, McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de CV.
- García, M. A. (2015). El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del área administrativa de Hospital Regional de Cobán, A.V. San Juan Chamelco, Cobán, Guatemala, 2016. Universidad Rafael Landívar.
- Gutiérrez, Y. G. (2017). Gestión Administrativa y el clima laboral en la empresa de inversiones INKAVE S.A.C. en el distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2017. Universidad César Vallejo.
- Montoya, C. (2014). Gestión Administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato - Ecuador. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Morán, D. (2018). Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores de la Morgue Central de Lima del Instituto de Medicina Legal del Perú-2014. Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Yauri, L. Y. (2015). Cultura Organizacional y Clima laboral del personal administrativo en la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua, año 2015. Universidad Nacional de Moquegua.

Laura, M. R. (2019). Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018. Universidad Nacional de Moquegua.

Zapata, G. S. (2018). Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017. Universidad José Carlos Mariátegui.