



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA COMERCIAL

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA
INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACOCHA, ILO 2023**

PRESENTADA POR

Bach. YOISY KAREN MACHACA ZONA

Bach. BETO RICARDO VILLEGAS GUTIERREZ

ASESOR

DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO COMERCIAL

MOQUEGUA PERÚ

2024

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PÁGINA DE JURADO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I _EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	11
1.2. Definición del problema	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos.....	12
1.3. Objetivos de la investigación.....	13
1.3.1. Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.....	13
1.5. Variables	14
1.6. Hipótesis de la investigación	16
1.6.1. Hipótesis general	16
1.6.2. Hipótesis específicas.....	16
CAPÍTULO II _MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1. Internacional	17
2.1.2. Nacional.....	18
2.1.3. Local	20
2.2. Bases teóricas.....	21
2.2.1. Variable independiente: Gestión Administrativa.....	21
2.2.1.1. Dimensiones.....	22

2.2.2. Variable dependiente: Clima institucional.....	25
2.2.2.1. Dimensiones.....	27
2.3. Marco conceptual.....	29
CAPÍTULO III _MÉTODO.....	32
3.1. Tipo de investigación.....	32
3.2. Diseño de investigación.....	32
3.3. Población y muestra.....	33
3.3.1. Población.....	33
3.3.2. Muestra.....	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	34
CAPÍTULO IV _PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	35
4.1. Presentación de resultados por variables.....	35
4.2. Contrastación de hipótesis.....	46
4.3. Discusión de resultados.....	51
CAPÍTULO V _CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
5.1. CONCLUSIONES.....	53
5.2. RECOMENDACIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA.....	57
ANEXO60	

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	Pág.
Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	14
Tabla 2 <i>Niveles de la variable gestion administrativa</i>	35
Tabla 3 <i>Niveles de la dimensión planificación de acciones</i>	37
Tabla 4 <i>Niveles de la dimensión organización de funciones</i>	38
Tabla 5 <i>Niveles de la dimensión ejecución de actividades</i>	39
Tabla 6 <i>Niveles de la dimensión control de resultados</i>	40
Tabla 7 <i>Niveles de la variable clima organizacional</i>	41
Tabla 8 <i>Niveles de la dimensión estructura institucional</i>	42
Tabla 10 <i>Niveles de la dimensión relaciones</i>	44
Tabla 11 <i>Niveles de la dimensión liderazgo</i>	45
Tabla 12 <i>Correlación entre las variables gestion administrativa y el clima organizacional.</i>	46
Tabla 13 <i>Correlación entre la dimensión planificación de funciones y el clima organizacional.</i>	47
Tabla 14 <i>Correlación entre la dimensión organización de funciones y el clima organizacional.</i>	48
Tabla 15 <i>Correlación entre la dimensión ejecución de funciones y el clima organizacional.</i>	49
Tabla 16 <i>Correlación entre la dimensión control de funciones y el clima organizacional.</i>	50
Figura 1 <i>Variable gestion administrativa</i>	35
Figura 2 <i>Dimensión planificación de acciones</i>	37
Figura 3 <i>Dimensión organización de funciones</i>	38
Figura 4 <i>Dimensión ejecución de actividades</i>	39
Figura 5 <i>Dimensión control de resultados</i>	40
Figura 6 <i>Variable clima organizacional</i>	41
Figura 7 <i>Dimensión estructura institucional</i>	42
Figura 8 <i>Dimensión motivación</i>	43
Figura 9 <i>Dimensión relaciones</i>	44
Figura 10 <i>Dimensión liderazgo</i>	45

RESUMEN

En el presente documento se desarrolla toda la información referente a la investigación efectuada a las variables gestión administrativa y clima institucional en la municipalidad Pacocha Ilo, en donde se dispuso como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima institucional, así como también se propuso cuatro objetivos específicos, en donde se planteó determinar la relación que existe entre las dimensiones de la variable gestión administrativa con la variable clima organizacional siendo estas dimensiones las siguientes: planificación, organización, ejecución y control de resultados. Para el desarrollo eficiente y adecuado de la investigación se utilizó como metodología la conformación de una investigación correlacional, enfoque cuantitativo, no experimental, con un total de 80 trabajadores quienes conformaron a la muestra, también se empleó el instrumento y la técnica de encuesta y cuestionario para obtener información de la muestra; finalmente para el procesamiento eficiente de la información obtenida por la muestra se empleó el procesamiento y análisis de datos en el programa estadístico y con un análisis descriptivo. Los resultados obtenidos en la investigación permitieron visualizar qué la relación que se produce entre las variables es presentada por el valor de Rho de spearman el cual es 0,965; en tanto el valor de significancia es de 0,000. Finalmente, la investigación termina concluyendo en que existe una relación alta positiva y significativa entre las variables.

Palabras claves: gestión administrativa, clima organizacional, control, planificación y ejecución.

ABSTRACT

This document develops all the information regarding the research carried out on the variables administrative management and institutional climate in the Pacocha Ilo municipality, where the general objective was to determine the relationship that exists between administrative management and the institutional climate, as well as As well as four specific objectives, it was proposed to determine the relationship that exists between the dimensions of the administrative management variable with the organizational climate variable, these dimensions being the following: planning, organization, execution and control of results. For the efficient and adequate development of the research, the formation of a correlational research, quantitative, non-experimental approach, was used as a methodology, with a total of 80 workers who made up the sample, the instrument and technique of survey and questionnaire were also used. to obtain sample information; Finally, for the efficient processing of the information obtained by the sample, data processing and analysis was used in the statistical program and with a descriptive analysis. The results obtained in the research allowed us to visualize that the relationship that occurs between the variables is presented by the value of Spearman's Rho which is 0.965; while the significance value is 0.000. Finally, the research ends concluding that there is a high positive and significant relationship between the variables.

Keywords: administrative management, organizational climate, control, planning and execution

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente estudio se enfoca en determinar la relación entre la variable gestión administrativa y clima organizacional dentro de la municipalidad en donde se ha logrado visualizar la existencia de una problemática con referente a la organización y ejecución de las actividades que en ella se efectúan repercutiendo directamente en el desarrollo de las actividades diarias ocasionando e insatisfacción y retrasos en los trámites.

La Gestión administrativa es necesaria dentro de la institución debido a que por medio de ella se logra cumplir con todas las expectativas, las normas, los procesos que son necesarios para el funcionamiento adecuado de la institución u organización; por lo tanto, se podrá cumplir con los objetivos y las metas estipuladas dentro de la institución satisfaciendo a sus usuarios.

El clima institucional por otro lado es un pilar fundamental que permite que dentro de las instituciones se pueda desarrollar las actividades según la programación de la institución de manera adecuada logrando que todo el personal pueda colaborar y participar.

La importancia que tiene la gestión dentro de la institución es que permite el cumplimiento de las tareas diarias, facilita el desarrollo del personal en el cumplimiento de sus funciones y permite que los procesos puedan ser ejecutados de manera eficiente contando con un personal calificado. Una correcta gestión administrativa logra que el flujo de información sea la adecuada haciendo que los colaboradores y el personal de las instituciones tengan un buen desempeño.

Dentro del presente documento se realizó la división de información en 5 diferentes capítulos ubicándola de la siguiente manera:

En el capítulo I se encuentra la información de la problemática, los objetivos, hipótesis y variables; además, de la justificación en donde se denota la razón por la que se llega a desarrollar el estudio.

En el capítulo II se centra toda la información referente a los antecedentes de investigaciones realizadas internacional, nacional y local en cada antecedente se describe su composición y los resultados, llegándose también a incorporar

información referente a los orígenes y conceptos realizadas por diversos investigadores sobre las variables y sus dimensiones. Finalmente se ubicó la información del marco conceptual en donde se determina la definición de cada término.

En el capítulo III se centra la información sobre la metodología aplicada en el presente estudio en donde se da a conocer el tipo, el diseño, la población, muestra, las técnicas que se utilizaron para recopilar información y las técnicas empleadas en el procesamiento de información.

En el capítulo IV la información que es designado en ese capítulo trata sobre la presentación de resultados de las variables y sus dimensiones; así también, se ubicó en ese apartado la contrastación de hipótesis y la discusión de resultados obtenidos en esta investigación con los resultados obtenidos en otras investigaciones.

En el capítulo V se desarrollaron dos apartados: las conclusiones en donde se plasma todas las conclusiones que se llegaron a obtener luego de analizar y evaluar los resultados; también, se encuentra el apartado de las recomendaciones a las que se llegó luego de analizar los resultados y la situación de la municipalidad.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

En la actualidad, el Perú y la gestión pública enfrentan desafíos significativos debido a la evolución de la sociedad global. La falta de preparación y organización para abordar estos desafíos podría tener consecuencias negativas para la juventud en términos de competitividad y su capacidad para resolver problemas, así como para contribuir a la solución de los problemas del país. Un análisis del entorno social y su relación con el clima organizacional se vuelve crucial para comprender el papel y la gestión, permitiendo adaptarse a las cambiantes circunstancias.

La gestión pública se concibe como una función destinada a establecer y mantener procesos administrativos e internos que sean democráticos, equitativos y eficaces en las instituciones públicas. Su objetivo es ejecutar los presupuestos públicos en favor y desarrollo de los ciudadanos siendo responsables, íntegros y eficaces en la calidad del gasto, contribuyendo a la construcción de la democracia y el desarrollo nacional. Este proceso requiere la participación activa de la comunidad organizada, gobiernos locales, comunidad y entidades estatales para establecer nuevas bases de cambio.

En la actualidad, los servidores públicos deben enfocarse en hacer del cambio un objetivo compartido, coordinando todas las actividades necesarias para cumplir la misión instructiva de la institución. La atmósfera institucional en el entorno escolar es un fenómeno duradero que está influenciado por variables del sistema institucional y tendencias motivacionales, generando comportamientos con implicaciones para la organización. El clima institucional, definido por las actitudes, convicciones, motivos y valores de los diversos actores en la institución educativa, es esencial para su eficacia y para fomentar una colaboración armoniosa. Este clima, situado entre los factores del sistema institucional y las tendencias motivacionales, tiene un impacto directo en la productividad, satisfacción y retención en la organización. Es una percepción o respuesta común ante las circunstancias y puede manifestarse como un ambiente de satisfacción, resistencia o participación.

Ante este contexto, surge la preocupación por comprender la relación entre la gestión administrativa y el clima institucional en la municipalidad distrital de Pacocha, Ilo 2023.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

- ¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida la planificación de acciones se relaciona con el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023?
- ¿En qué medida la organización de funciones se relaciona con el clima organizacional en la ejecución de actividades, durante el año 2023?
- ¿En qué medida la ejecución de actividades se relaciona con el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023?
- ¿En qué medida el control de resultados se relaciona con el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la planificación de acciones y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023
- Determinar la relación entre la organización de funciones y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023
- Determinar la relación entre la ejecución de actividades y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023
- Determinar la relación entre el control de resultados y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

La gestión administrativa y el clima organizacional son elementos cruciales en cualquier entidad, y su relevancia se amplifica en el ámbito estatal, donde la eficiencia y el bienestar de los empleados no solo impactan la productividad, sino también la calidad de los servicios prestados a la sociedad. Esta investigación busca abordar las particularidades y desafíos que enfrenta la gestión administrativa y el clima organizacional en el contexto estatal, reconociendo la importancia de una administración pública eficiente y un entorno laboral positivo para el servicio público.

La calidad de los servicios públicos depende directamente del desempeño y la motivación de los empleados estatales. Al comprender la interrelación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en el ámbito estatal, se podrán identificar áreas de mejora específicas que contribuirán a una administración más eficiente y una prestación de servicios públicos más efectiva. Esto se traducirá en beneficios tangibles para los ciudadanos y fortalecerá la legitimidad de las instituciones gubernamentales.

1.5. Variables

Tabla 1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable 1: Gestión administrativa	Según indica la Real academia de lengua española (1984) la gestión administrativa de la capacidad que tiene la organización para poder planificar regular evaluar y cumplir con todos sus proyectos y metas en donde los trabajadores de la organización pudieran hacer uso de manera adecuada de los activos accesibles con los que cuenta la organización.	La medición de la variable se hará mediante el uso de cuestionarios en donde su estructura se estará conformando por las cuatro dimensiones.	1. Planificación de acciones	1.1. Necesidades 1.2. Objetivos	Encuestas: Cuestionario	1,6
			2. Organización de funciones	2.1. Actividades 2.2. Responsabilidades		7,15
			3. Ejecución de actividades	3.1. Motivación 3.2. Capacitación 3.3. Compromiso		16,21
			4. Control de resultados	4.1. Evaluación 4.2. Información 4.3. Acciones correctivas		22,28
Variable 2: Clima institucional	Es la percepción que llegan a tener todas las personas pertenecientes a una actividad dentro de un espacio determinado en donde colaboran e interactúan entre sí y se sienten influenciados por los factores que los rodean (Cáceres et al., 2017)	El cuestionario tomado para medir esta variable facilitará que se logren conocer las percepciones de la muestra en consideración a sus dimensiones de la variable siendo estas cuatro.	1. Estructura institucional	1.1. Satisfacción 1.2. Desempeño	Encuestas: Cuestionario	1,7
			2. Motivación	2.1. Salario 2.2. Compañerismo 2.3. Comunicación		8,13
			3. Relaciones interpersonales	3.1. Confianza 3.2. Apoyo 3.3. Solidaridad		14,20

4. Liderazgo

4.1. Toma de decisiones

4.2. Participación

20,26

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general

- Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.

1.6.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre la planificación de acciones y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.
- Existe relación entre la organización de funciones y el clima organizacional en la ejecución de actividades, durante el año 2023.
- Existe relación entre la ejecución de actividades y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.
- Existe relación entre el control de resultados y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En la presente investigación se recopilaron las siguientes fuentes de información:

2.1.1. Internacional

Verdesoto y Paredes (2018) llevaron a cabo un estudio acerca del clima institucional y la satisfacción laboral en la Universidad Técnica de Ambato. El propósito central de la investigación se centra en analizar la relación entre estas dos variables en el personal de la universidad. La metodología utilizada se basó en enfoque cuantitativo y adoptó un diseño no experimental de tipo básico. La muestra total para el estudio consistió en 190 individuos que mantenían una relación laboral con la universidad en el momento de la investigación. Los resultados obtenidos después del procesamiento de la información mediante el programa SPSS revelaron una correlación de Pearson de 0,890. Según estos resultados, la investigación concluyó que existe una correlación positiva y significativa entre las variables, siendo esta correlación alta.

León (2019) llevó a cabo una investigación centrada en el clima institucional y la gestión administrativa en la unidad educativa Daule, Ecuador. El objetivo principal de la investigación fue determinar la existencia de una relación entre estas variables dentro de la institución. Para lograr esto, la metodología se estructuró utilizando un enfoque de tipo básico y un diseño no experimental. La muestra consistió en un total de 20 profesionales que mantenían una relación laboral con la unidad educativa en el momento de la investigación. Los resultados

encontrados luego de la evaluación y el procesamiento de información por medio de programas estadísticos como el Spss dieron a conocer los siguientes: se visualizó un alto nivel de validación del Alfa de Cronbach el cual resultó ser 0,943 para la primera variable; mientras que para la segunda variable se presentó un valor de 0,710. La conclusión de la investigación demostró que los valores de p es 0,561 y el ρ es 0,138 por lo tanto no existe relación entre las variables dentro de la unidad educativa.

Bustamante (2021) El investigador llevó a cabo un estudio sobre la gestión administrativa y el clima institucional en la unidad educativa La Salle en Latacunga. El objetivo principal de la investigación fue analizar la posible relación entre estas variables dentro de la institución. La participación activa de 88 colaboradores de la institución fue crucial para recopilar información que permitiera comprender la relación entre las variables. La metodología adoptada fue de naturaleza no experimental, con un enfoque cuantitativo y un diseño transversal. Para analizar y procesar la información extraída de la muestra, se empleó el programa SPSS, revelando un valor de ρ de Spearman de 0,858. Los resultados obtenidos en la investigación indicaron una relación alta y positiva entre las variables. En consecuencia, la conclusión de la investigación destaca la importancia fundamental de la gestión administrativa para el logro de los objetivos dentro de la unidad educativa La Salle en Latacunga.

2.1.2. Nacional

Sánchez (2023) efectuó la investigación sobre la gestión administrativa y el clima institucional dentro de una institución privada callao, el objetivo de la investigación se enfocó directamente en determinar la existencia de una relación entre las variables dentro de la institución; para lo cual fue necesario que la investigación estuviera conformada por una investigación de tipo básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental, además de ello la conformación de la muestra estuvo sujeta a un total de 134 profesionales quienes en el momento de la investigación laboraban dentro de la institución. Los resultados encontrados en la investigación permitieron conocer que la correlación de ρ spearman tenga un valor de 0,821. Por lo tanto, con el valor encontrado de la correlación la conclusión de la

investigación es la siguiente: existe prueba suficiente que da a conocer la presencia de una correlación positiva alta entre las variables dentro de la unidad de investigación

Balbuena (2023) El investigador llevó a cabo una investigación sobre la gestión administrativa y el clima institucional en la unidad adscrita de la Presidencia del Consejo de ministros. El objetivo principal de la investigación fue determinar la existencia de una relación entre estas variables. La metodología utilizada se enmarcó en un enfoque descriptivo de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional. La muestra propuesta consistió en 54 profesionales que trabajaban en esta entidad durante el período de la investigación. Los resultados obtenidos revelaron una confiabilidad de los datos de 0,838 y 0,888 respectivamente para cada variable. Además, se identificó un resultado de correlación de rho de Spearman con un valor de 0,293. A partir de estos hallazgos, se concluyó que existe una correlación entre las variables, aunque esta correlación se clasifica como baja, pero positiva.

Sotelo (2023) efectuó la investigación sobre clima institucional y la gestión administrativa dentro de la municipalidad distrital de cusco 2022, el objetivo de la investigación se enfocó directamente en determinar la presencia y existencia de una relación entre las variables dentro de la municipalidad; para lo cual fue necesario que la metodología estuviera conformada por investigaciones de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental; asimismo, la muestra estuvo conformada por un total de 20 personas quienes en el momento de la investigación estaban presentando una relación laboral con la municipalidad. Los resultados encontrados en la investigación permitieron conocer que la confiabilidad del estudio fue de 0,787 para la primera variable mientras que para la segunda fue de 0,905; además de encontrarse que el valor de chi cuadrado fue de 5,915. Por los resultados encontrados la investigación concluye indicando que se presenta un nivel de confianza al 95% y que en efecto existe una relación entre las variables

Huaraya (2017) realizó una investigación sobre el clima institucional y la gestión administrativa de la empresa SRL, el objetivo de la investigación era determinar la presencia de una relación entre las variables dentro de la empresa. Por

lo tanto, su metodología estuvo enfocada y una investigación transversal de diseño experimental, de tipo aplicado, y la muestra se conformó por un total de 35 colaboradores de la unidad investigada. Los resultados encontrados luego de efectuarse el procedimiento de información por medio del programa spss dieron a conocer que el resultado de r que 0,570. Finalmente, la investigación concluye indicando que la relación entre las variables es positiva y moderada.

2.1.3. Local

Alpaca (2022) efectuó o la investigación sobre el clima institucional del personal administrativo en la gerencia regional de salud Moquegua, el objetivo de la investigación se enfoca y direcciona directamente en conocer la influencia de las relaciones que tienen el personal con el clima que se presente en la organización; para lo cual la metodología estuvo conformada por investigaciones de enfoques cuantitativos, tipo aplicada y diseño no experimental. Los resultados encontrados en la investigación dieron a conocer que la significancia de la muestra es $p < 0,324$ y muestra que el valor de chi cuadrado es 0,973. Por lo que finalmente la investigación concluye indicando que no se muestra que no se muestra una alteración significativa en el personal.

Pare (2018) efectuó la investigación sobre la gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la institución de medicina legal Moquegua, el objetivo de la investigación fue conocer la presencia de una relación entre las variables dentro del instituto. Por lo que su metodología estuvo conformada por una investigación de tipo básica, de diseño experimental y de nivel correlacional; asimismo, su población se sujetó a un total de 32 trabajadores de la institución. Los resultados obtenidos luego de efectuarse el procesamiento de información por medio del uso del programa estadístico spss se dieron a conocer que existe un margen de error del 5% en el resultado indicando que la correlación entre las variables es de 51.6% con un nivel de significancia del 0,003. Por los resultados expuestos la investigación concluye indicando que existe una relación entre las variables siendo esta moderada significativa y positiva.

Calderón (2020) efectuó la investigación sobre la gestión administrativa y el clima laboral en las oficinas de administración del gobierno regional en su sede

central, el objetivo de la investigación se presenta en conocer la existencia de la relación entre ambas variables. Para el desarrollo de la investigación fue necesario que la metodología estuviera conformada por una investigación de tipo básica, no experimental y de nivel correlacional; presentando un total de muestra de 85 trabajadores que laboraban dentro de estas oficinas. Los resultados encontrados dan a conocer que la confiabilidad para la variable uno es de 0,943 mientras que la variable dos es de 0,971. La investigación concluye indicando que existe una correlación significativa entre las variables con un resultado de chi cuadrado de 0,00.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable independiente: Gestión Administrativa.

Menciona que es el proceso en donde se logra efectuar el cumplimiento de los procesos a partir de la ejecución de actividades también dentro de esta gestión se diseñan diversos caminos los cuales son los más oportunos para direccionar a la organización a fin de que ésta pueda lograr alcanzar el cumplimiento de sus metas y asegurarse que las actividades previstas sean desempeñadas de manera eficiente, no obstante para poder hacer que exista una buena gestión administrativa es fundamental que la exposición y el planteamiento de los objetivos y las estrategias sean claras precisas y de fácil comprensión para todos los involucrados quienes efectuarán el cumplimiento de estos objetivos (García, 1983)

Es el proceso en donde se efectúa acciones y decisiones para tener una adecuada planificación dirección organización y control de todos y cada uno de los procesos y actividades que pertenecen al área de productividad de la organización en fin de brindar un producto o servicio. Haciendo uso de la aplicación de recursos adecuados Y controlados a fin de que no se exija la aplicación de más recursos innecesarios solamente los necesarios para cumplir con los objetivos establecidos dentro de la organización (Mendoza & Moreira, 2021)

Según indica la (Real academia de lengua española, 1984) la gestión administrativa de la capacidad que tiene la organización para poder planificar regular evaluar y cumplir con todos sus proyectos y metas en donde los trabajadores

de la organización pudieran hacer uso de manera adecuada de los activos accesibles con los que cuenta la organización.

2.2.1.1. Dimensiones

a) Planificación de acciones

Es el proceso que se desarrolla con la finalidad de lograr los objetivos dispuestos dentro de la organización o entidad, para lograr conseguir el cumplimiento de estos objetivos es necesario que todas las acciones se enfoquen en una sola dirección contemplando los factores de tiempo cantidad y calidad. También se refiere a la continuidad de procesos en donde se organizan las acciones y actividades para posterior ser ejecutadas (Chiavenato, 2003)

Se refiere al proceso en donde se llegan a establecer todas las actividades que van a ser necesarias para llevar el éxito a la organización también dentro de esta planificación estas acciones deben ser organizadas según relevancia y se deben identificar y determinar los plazos los recursos que se van a emplear. Por medio de esta planificación se logra garantizar el desarrollo de actividades de manera adecuada en el período oportuno y con el uso necesario de recursos de esta manera se alinea todo dentro de la organización (García, 1983)

Tobías (2007) da a conocer que la definición de esta variable se encuentra arraigada a la conformidad de un grupo de herramientas que permitirán que los esfuerzos de los trabajadores sean dirigidos y enfocados únicamente al logro de metas; también mencionan que esta gestión es una de la forma de representar la dependencia que se produce en cada una de las áreas de la organización. Finalmente concluyen mencionando que esta gestión es un proceso el cual implica al desarrollo de diversos procedimientos y actividades con total calidad para evitar situaciones adversas que pueden llegar a producir resultados negativos para la organización

b) Ejecución de actividades

Dentro de esta dimensión se ponen en acción todas las actividades dispuestas y consideradas dentro de la planificación, es el desarrollo de todas las actividades que previamente hayan sido programadas y contempladas para el cumplimiento de los objetivos (Chiavenato, 2003)

Es el desarrollo del proceso en donde se pretende llevar a cabo el cumplimiento de las actividades y las tareas esta dimensión se basa en la implementación de los planes y la ejecución de los procesos previamente planificados, en el período en que dura la ejecución de las actividades se deben de designar todos los recursos necesarios para poder cumplir y desarrollarlos de manera eficiente sin que faltan recursos o sobre recursos por lo que es fundamental la coordinación y supervisión de los progresos de cada actividad y proceso. Es así que los procedimientos y protocolos previamente establecidos dentro de la organización van a jugar un papel importante en la ejecución de las actividades puesto que delimitarán las acciones y decisiones de los trabajadores también harán que las acciones de estos trabajadores sean en función a lo designado y dispuesto por la organización (León, 2019)

c) *Organización de funciones*

Es la adecuación que se le va a proporcionar a cada actividad y proceso dependiendo de la importancia y relevancia que tengan estas frente al cumplimiento de los objetivos (Chiavenato, 2003)

Tobías (2007) da a conocer que la organización es aquel proceso que va a permitir establecer todo un sistema en donde se conozca la situación actual de la organización a fin de poder distribuir de manera adecuada y correcta cada una de las habilidades y aptitudes que presenta un trabajador frente a una función o responsabilidad determinada.

Esta dimensión se enfoca y se refiere a todos los procesos que se llegan a distribuir dentro de una organización en donde se consigna a cada trabajador distintas actividades según sean sus capacidades y se les designa responsabilidades en base a sus conocimientos y experiencias, por medio del uso de esta organización es posible que se pueda llegar a cumplir de manera eficiente los objetivos y también que los trabajadores pueden incrementar su capacidad debido a que se desempeñarán de una manera más efectiva y se sentirán bien porque estarán haciendo lo que son capaces de hacer. Esa organización de funciones implica determinar con exactitud cuáles son las funciones que van a desarrollar cada trabajador y determinar qué objetivos van a cumplir de manera individual y grupal

para ello se les distribuirá recursos necesarios para completar sus actividades y responder de manera eficiente a sus responsabilidades. La idea principal de utilizar una organización de funciones se basa en la repartición de las actividades y responsabilidades teniendo conocimiento las habilidades que maneja cada personal y utilizándolo de manera eficiente además también se trata de establecer relaciones de jerarquía entre las autoridades y el personal haciendo que estas relaciones sean sanas y positivas porque si tira un profundo conocimiento sobre cada uno de ellos. Se puede resumir que la organización de funciones es un proceso en donde se distribuyen todas las actividades correspondientes al cumplimiento de los objetivos distribuyéndose las responsabilidades y las funciones teniendo en consideración los conocimientos y experiencias y habilidades que tienen los trabajadores para que puedan responder de manera eficiente (García, 1983)

d) Control de los resultados

Ejerce el poder y autoridad necesaria y suficiente para poder evaluar las acciones producidas dentro de la organización así también verifica que dentro de la empresa todos los involucrados lleguen a tener los beneficios según hayan sido su inversión (Tobías, 2007)

Dentro de esa dimensión de control se efectúa un informe y un conocimiento detallado y específico sobre todas las acciones que se han ido ejecutando y las consecuencias que estos tienen para la organización o entidad, por medio de estos controles se van a conocer todos los beneficios que trae consigo el cumplimiento y ejecución de los procesos y actividades también se conocerá las pérdidas fallas e incumplimientos que se hayan venido teniendo (Chiavenato, 2003)

El control de resultados es un proceso en donde se evalúa y se supervisa todos los resultados que se lleguen a obtener luego de efectuarse actividades y procesos destinados al cumplimiento de las metas. El control es una parte importante de la gestión debido a este se puede llegar a medir el rendimiento que se ha tenido a lo largo del desarrollo del proceso y de las actividades también por medio de este control se puede llegar a comparar todos los resultados obtenidos en un periodo de tiempo establecido analizar y decidir qué procesos y actividades no han sido desarrolladas de manera eficiente por lo que no se ha logrado alcanzar el

objetivo esperado o se ha utilizado recursos más de lo necesario, el desarrollo de este control de resultados se efectúa por medio de una recopilación y análisis de información en donde se establecen diversos indicadores que van a permitir controlar los resultados. La principal importancia del control de resultados se enfoca directamente en todos los resultados que se obtenga puesto que permite conocerlos y trabajar en base de ellos tomando decisiones que pueden modificar los resultados que no hayan sido los adecuados ni esperados (León, 2019)

2.2.2. Variable dependiente: Clima institucional.

Es la percepción que llegan a tener todas las personas pertenecientes a una actividad dentro de un espacio determinado en donde colaboran e interactúan entre sí y se sienten influenciados por los factores que los rodean (Cáceres et al., 2017)

Según el autor Pare (2018) expresa que el presenciarse un clima institucional negativo dentro de una organización eventualmente el personal llegará a perder la alegría y entusiasmo de trabajar dentro de esa organización por lo cual tendrá un desempeño deficiente lento y sin ganas, finalmente le será indiferente el cumplimiento de los logros de la organización. Es la propiedad del ambiente de una organización efectuada por los miembros responsables de la dirección, el clima se produce por efectos subjetivos de los miembros. Dentro de las acciones efectuadas por el personal responsable de la dirección de la organización existen dos objetivos fundamentales el primero trata de influenciar el comportamiento y actitud que tienen las personas y el segundo trata de asegurar que el cumplimiento de las metas y objetivos

El autor Huaraya (2017) comenta que un clima institucional es un factor fundamental que tiene la finalidad de mejorar el servicio de calidad a todos los involucrados siendo estos externos o internos debido a que de alguna manera están vinculados y relacionados entre ellos. Un clima adecuado es considerado en la percepción de los trabajadores cuando se le toma en consideración su opinión frente a situaciones y conflictos que se están suscitando y son apreciados por los empleadores.

En tanto el autor León (2019) da a conocer que el clima es un ambiente en donde diversas personas desempeñan diversos trabajos de manera diario y están a

cargo de un personal que debe tener la capacidad suficiente para poder responder a situaciones complejas o dudas de los trabajadores y además que pueda comunicarse con facilidad expresando la información de manera adecuada y correcta.

Todas las personas tienen la facilidad para poder adaptarse a situaciones complejas en diferentes periodos de tiempo por lo tanto esta capacidad les permite a largo plazo poder desempeñar diversos cargos y funciones con la finalidad de satisfacer sus necesidades y las necesidades de los demás siempre y cuando estas necesidades les generen un beneficio, siendo el caso en la labor del cumplimiento dentro de una organización el cual satisface sus necesidades fisiológicas porque le permite interactuar con otras personas no obstante esta interacción puede verse frustrado por un clima institucional inadecuado y deficiente creando un ambiente tenso e inapropiado para el desarrollo de las capacidades del personal (Verdesoto & Paredes, 2018)

Son las percepciones compartidas que llegan a tener todos aquellos profesionales que participan en el cumplimiento de las normas y las políticas establecidas por una organización determinada. Es el conjunto de todas las acciones medibles que realiza una organización dentro de su infraestructura con la finalidad de proveerle un ambiente adecuado y cómodo a sus trabajadores debido a que el ambiente va a influenciar en sus comportamientos y actitudes. Es el resultado de la percepción emociones sentimientos que tiene los trabajadores de una organización por lo cual se considera como una representación global de las decisiones que toma la organización para hacer que sus trabajadores puedan cumplir con sus objetivos y funciones. Vista desde una perspectiva más psicológica es un reflejo de la cultura que presenta una organización y muestra sus verdaderas intenciones y hasta dónde está dispuesto a llegar para cumplir con sus objetivos. Dentro del clima institucional se implican diversos factores que influyen la situación y las emociones de todos los involucrados influenciando en sus comportamientos decisiones y aptitudes (Hellriegel & Slocum, 1974)

Cuando un trabajador ingresa a una organización y esta presenta un clima adecuado por más que el trabajador tenga la energía la decisión de trabajar bien desenvolverse y demostrar sus capacidades no lo va a poder lograr debido a que su

entorno lo está influenciando y le está poniendo trabas y obstáculos para que no pueda desenvolverse Como quisiera logrando crear en su interior del trabajador emociones de frustración llegando hasta el grado de comenzar a tener pensamientos e ideas negativas lo cual impediría su desempeño laboral adecuado (Dávila et al., 2012)

2.2.2.1. Dimensiones

e) Estructura institucional

Es la dimensión en donde se van a concentrar percepciones y pensamientos que llegan a tener todos los involucrados dentro de un espacio en específico sobre todas las actividades que tiene la organización para desarrollar y también sobre los lineamientos procedimientos y trámites que aplican las organizaciones para la ejecución de cada uno de sus actividades y procesos por lo tanto es un nivel de percepción que se llega a tener por parte del personal que labora dentro de una organización con respecto a todos los elementos que lo rodea y que influyen en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades (Alpaca, 2022)

Finalmente se sintetiza indicando que un sistema jerárquico el cual es cuidadosamente seleccionado para organizar a todo el personal que elabora dentro de una organización en un esquema en donde se distribuirá en base de sus posiciones su situación y la distribución de sus funciones y responsabilidades dentro de la organización. Esta estructura aborda todas las formas que pertenecen a la organización permitiendo una contribución en la ejecución de las actividades ya sean esas por áreas o departamentos, también permite que exista una comunicación fluida y asertiva para la toma de decisiones y una correcta organización entre todos los niveles siendo estos iguales o diferentes, la jerarquía dentro de una organización representa la autoridad quien tiene mayor poder para ejercer y tomar decisiones.

f) Motivación

Dentro de esta dimensión son aquellas acciones que realizan las organizaciones a fin de inducir sensaciones positivas a sus trabajadores también lo hacen con la finalidad de incrementar el vínculo del compromiso por parte de los trabajadores hacia sus responsabilidades y hace el cargo que ejercen. Son definidas de diversas

maneras debido a que son factores que van a influenciar e inducir el comportamiento y la voluntad de las personas frente a acciones o responsabilidades. Por lo que se puede sintetizar concluyendo que la motivación es un proceso de inversión y adaptación que llegan a tener las personas siempre en cuando se les provea de la energía y las razones suficientes para poder adaptarse y dirigir sus esfuerzos y energías a la realización de una actividad (Sotelo, 2023)

La motivación es conocida como impulso que influencia las acciones y comportamientos que llegan a tener las personas frente a situaciones y hechos de fácil o difícil manejo, se puede llegar a considerar como el motor de impulso a tomar decisiones y efectuar acciones. Dependiendo el tipo de motivación que tendrá la persona será en sus reacciones y comportamientos si son motivaciones intrínsecas estos se dan por medio de los deseos e intereses que tiene la persona y si se da por la motivación extrínseca son recompensas que les genera el exterior como un reconocimiento o los premios en efectivo y demás. Un detalle importante es que la motivación puede fluctuar en periodos de tiempo muy largos y hasta inclusive puede ser influenciada por diversas circunstancias que puede modificar totalmente el estado de ánimo y comportamiento de las personas (Cáceres et al., 2017)

g) *Relaciones interpersonales*

Es la dimensión en donde se efectúan un reconocimiento sobre las emociones positivas que sienten todos los involucrados cuando de apreciación se trata dentro de esa dimensión se da un reconocimiento a la cooperación entre todos los involucrados y el apoyo mutuo que se efectúa entre ellos sin considerarse la diferencia de jerarquías o de cargos debido a que todos tienen que trabajar en conjunto para poder sacar adelante el cumplimiento de un proyecto o actividad en específico, dentro de esta interacción se producen emociones positivas afianzándose el compañerismo la confianza solidaridad y el apoyo. Esta dimensión constituye uno de los efectos más importantes dentro del desarrollo y participación de los trabajadores como equipo debido a las relaciones interpersonales se puede llegar a incrementar la productividad y el desempeño de los trabajadores, así como también incrementar su rentabilidad y posicionamiento logrando obtener una ventaja competitiva ante las demás organizaciones de su entorno. Las relaciones

interpersonales son la base fundamental que permite el ascenso de la organización dentro del mercado debido a que le brindará reputación ante la sociedad (Chiavenato, 2003)

h) Liderazgo

Es la situación en donde se pone en práctica el conocimiento y experiencia que tienen las personas para manejar y adaptar su estilo de trabajo con otras personas creando un ambiente adecuado para elaborar y formando un equipo de trabajo lo suficientemente calificado para responder ante cualquier situación (Cáceres et al., 2017)

Una persona que ejerza el liderazgo dentro de un grupo de personas debe de inspirar y motivar a las demás para lograr que en conjunto puedan alcanzar su máximo potencial y capacidad y así cumplir con las metas dispuestas dentro de la organización, es decir un líder es un motivador (Sotelo, 2023)

En síntesis, se refiere a la capacidad de poder influenciar y motivar a un grupo de personas determinados en donde cada uno de ellos tiene la necesidad y el deseo de cumplir con un objetivo, la persona que será líder del grupo debe ser una persona que destaque ante los demás en diferentes circunstancias tenga un pensamiento asertivo conozca las debilidades y fortalezas de cada uno de los miembros del grupo y pueda llegar a inspirarlos para que todos cumplan con sus objetivos. Por medio del líder la organización puede llegar a fortalecer una participación por parte de su personal y también puede llegar a crear un vínculo emocional entre todos ellos fortaleciendo la lealtad y compromiso con la organización.

2.3. Marco conceptual

Administración: es el conjunto de acciones que van a permitir el funcionamiento regular de una organización haciendo que el uso y aplicación de sus recursos sea de manera eficiente (Chiavenato, 2003)

Clima institucional: son aquellas condiciones que se encuentran dentro de un espacio determinado de una organización siendo las circunstancias que van a definir

el desempeño y comportamiento del personal frente a sus responsabilidades y obligaciones (León, 2019)

Liderazgo: es la disposición que tienen las personas nombradas como jefes directos del personal, las personas que son líderes deben de contar con una capacidad adecuada que le permita poder transmitir información mostrar y enseñar a sus colaboradores cómo se deben de realizar las actividades (Verdesoto & Paredes, 2018)

Organización: es un sistema utilizado para direccionar todas las acciones que se tomarán en consecuencia para cumplir las metas (Sánchez, 2023)

Planificación: es el proceso metódico el cual es utilizado para determinar cuáles serán los objetivos y las metas estarán enfocadas en los procesos y las actividades de una organización (Balbuena, 2023)

Motivación: se definen a todos aquellos impulsos generados de manera interna o externa que tiene la finalidad de llevar a cabo el cumplimiento de objetivo en base a la satisfacción de una necesidad o carencia siendo el motor que los impulsa a las personas a tomar decisiones y a responder frente a situaciones.

Ejecución de actividades: es el desarrollo de los procesos que se llevan a cabo con la finalidad de cumplir con diversas actividades en donde se desarrollan todas las acciones necesarias para cumplir con los objetivos establecidos en la planificación (Sotelo, 2023)

Organización de funciones: es la distribución de actividades teniendo en consideración las habilidades del personal y las capacidades que este posee para responder a situaciones (Huaraya, 2017)

Control de resultados: es un proceso en donde se lleva a cabo acciones para conocer los resultados y monitorear cuáles de ellos no son los esperados para luego establecer nuevas medidas de corrección (Calderón, 2020)

Relaciones interpersonales: son todas las interacciones y relaciones que se producen entre diversas personas cuando realizan alguna actividad en común o pertenecen a un grupo determinado (Pare, 2018)

Gestión: son todos los procesos que se desarrollan dentro de una organización con la finalidad de lograr alcanzar el éxito basándose en acciones de planificación, dirección, control y organización (Chiavenato, 2003)

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación actual adopta un enfoque cuantitativo alineado con el propósito del estudio, que implica la recolección de información y el análisis de datos para describir la gestión administrativa. En términos generales, se enfoca en la recopilación y análisis de datos numéricos vinculados a variables específicas. Este método busca examinar la asociación o relación entre variables cuantificadas, evaluar la fuerza de dicha asociación o correlación, y generalizar y objetivar los resultados mediante el uso de una muestra. Esto posibilita realizar inferencias a una población más extensa de la cual se extrajo la muestra. (Pita Fernández & Pértigas Díaz, 2002).

3.2. Diseño de investigación

El diseño no experimental, se caracteriza por la ausencia de manipulación deliberada de variables independientes. El diseño no experimental se centra en la recopilación y análisis de datos sin intervención activa en la realidad estudiada (Shadish, W. R. 2002).

Un enfoque de investigación correlacional que busca identificar y evaluar la relación entre dos o más variables, sin intervenir ni manipular ninguna de ellas. En este tipo de diseño, se recopilan datos para determinar si existe una correlación entre las variables de interés, pero no se establece una relación causal directa (Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. 2003).

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población se define como el conjunto completo de elementos que comparten una característica específica y que son objeto de estudio. Por otro lado,

3.3.2. Muestra

La muestra es una porción representativa de la población que se selecciona para llevar a cabo la investigación. Ambos conceptos son cruciales en la planificación y ejecución de estudios, ya que la generalización de los resultados se basa en la representatividad de la muestra con respecto a la población total (Babbie, E. R. 2016).

Para lo cual se considera para este estudio a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacocha que ascienden a 80 trabajadores administrativos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica seleccionada para recopilar datos en esta tesis de gestión administrativa y clima organizacional es la encuesta. La encuesta proporcionará un medio efectivo para obtener información detallada y sistemática de los participantes, permitiendo la recolección de datos cuantitativos sobre percepciones, actitudes y experiencias relacionadas con la gestión administrativa y el clima organizacional en la organización de estudio.

El instrumento específico utilizado para la implementación de la encuesta será un cuestionario estructurado. Este cuestionario estará diseñado para abordar aspectos clave de la gestión administrativa y evaluar la percepción de los empleados sobre el clima organizacional. Contendrá preguntas cerradas que permitirán la cuantificación de respuestas, facilitando así el análisis estadístico de los datos recopilados. El diseño del cuestionario se basará en teorías relevantes de gestión y clima organizacional, garantizando la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

La administración de la encuesta se llevará a cabo de manera sistemática y ética, asegurando la participación voluntaria y confidencialidad de los participantes. Este enfoque de recopilación de datos permitirá una evaluación exhaustiva de la gestión administrativa y el clima organizacional, proporcionando información valiosa para el análisis y las conclusiones de la tesis.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se codificará el análisis, se llevará a cabo un proceso de codificación de datos para asignar etiquetas o códigos a las respuestas recopiladas. Este paso facilitará la organización y categorización de la información recolectada a partir de la encuesta.

Así también se realizará un análisis descriptivo de los datos para obtener estadísticas resumidas, como promedios, desviaciones estándar y frecuencias. Esta etapa permitirá una comprensión inicial de las tendencias y patrones presentes en los datos recopilados. Para examinar las relaciones entre variables relevantes para la gestión administrativa y el clima organizacional, se llevará a cabo un análisis de correlación. Esto ayudará a identificar posibles asociaciones y determinar la fuerza y dirección de dichas relaciones.

La combinación de estas técnicas proporcionará una visión completa y robusta de los factores que influyen en la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, contribuyendo así al logro de los objetivos de la tesis.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

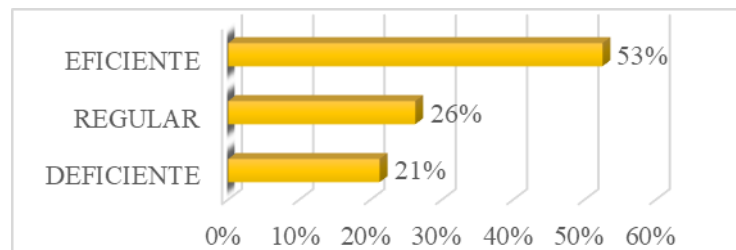
4.1. Presentación de resultados por variables.

Tabla 2 Niveles de la variable gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	17	21%
REGULAR	21	26%
EFICIENTE	42	53%
Total	80	100%

Nota: Información que se obtuvo de la encuesta aplicada

Figura 1 Variable gestión administrativa



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la variable

Interpretación:

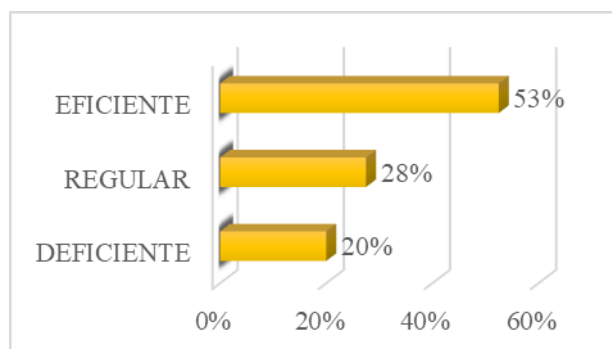
Según la información que se logra visualizar en la tabla dos, los niveles de la variable gestión administrativa presenta 3 diferentes niveles los cuales demostrarían las diversas frecuencias que se encuentran en cada una de ellas, teniendo en consideración la percepción de la muestra la cual da a conocer que el nivel eficiente es el que presenta una mayor frecuencia y el nivel deficiente una menor frecuencia. En tanto en la figura uno se muestran los resultados generados dentro del programa estadístico el cual da a conocer los valores porcentuales que se encuentran en cada nivel demostrando y ratificando que el nivel eficiente presenta un mayor porcentaje que los demás niveles teniendo un 53%. Todos estos resultados indicaría que dentro de la municipalidad distrital de Pacocha la gestión administrativa se produce de manera eficiente con un 53% de eficiencia.

Tabla 3 Niveles de la dimensión planificación de acciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	16	20%
REGULAR	22	28%
EFICIENTE	42	53%
Total	80	100%

Nota: Información que se obtuvo de la encuesta aplicada

Figura 2 Dimensión planificación de acciones



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la dimensión

Interpretación:

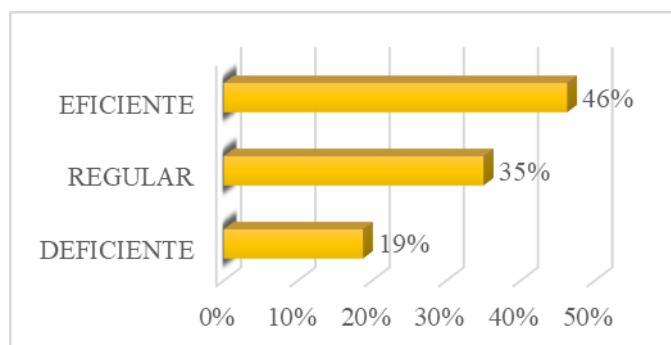
Según los valores obtenidos posterior al procesamiento de información proveniente de la muestra a los que se les aplicó diversas técnicas e instrumentos, se lograron obtener resultados los cuales indicarían que el valor del nivel eficiente presenta un mayor número de frecuencia teniendo como valor 42. En la figura dos se recalca la diferencia entre los diferentes niveles de la dimensión planificación mostrándose en esta figura la diferencia porcentual entre niveles de la dimensión, dentro de la figura se muestra que el nivel eficiente presenta un 53%; mientras, que el nivel regular un 28% y finalmente el nivel deficiente un 20%. Todos estos resultados indicarían que dentro de la municipalidad la planificación de acciones se da de manera eficiente debido a que se produce un planteamiento de metas adecuadas enfocadas directamente en las necesidades de los usuarios, así también se precisa de un servicio adecuado al ciudadano finalmente se demuestra que las estrategias implementadas dentro de la municipalidad guardan consistencia y coherencia con la emisión que presenta la municipalidad.

Tabla 4 Niveles de la dimensión organización de funciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	15	19%
REGULAR	28	35%
EFICIENTE	37	46%
Total	80	100%

Nota: Información que se obtuvo de la encuesta aplicada

Figura 3 Dimensión organización de funciones



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la dimensión

Interpretación:

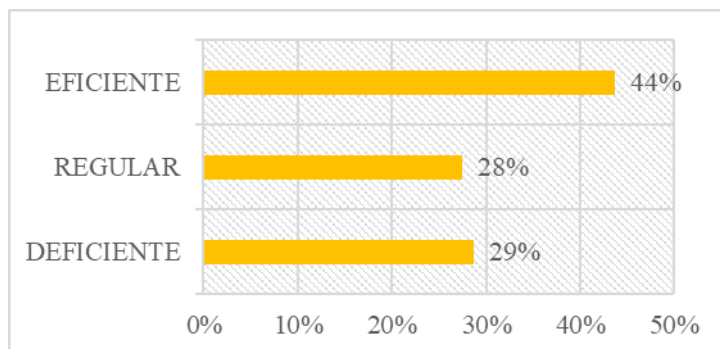
En la tabla cuatro se da a conocer los resultados de los niveles de la dimensión organización, demostrándose por medio de los resultados que el nivel eficiente presenta una frecuencia superior a los demás niveles, seguido del nivel regular con 28 de frecuencia y como último nivel el deficiente con una frecuencia de 15. Dentro de los resultados generados en la figura tres, se logra visualizar la existencia y evidencia de que el nivel eficiente es el que presenta una frecuencia superior a los demás niveles esto debido a que el valor porcentual que tiene es de 46%; mientras, que los demás niveles se encuentran en un 35% y 19%. Estos resultados indicarían que dentro de la municipalidad de Pacocha se produce una división de áreas y funciones de manera eficiente haciendo que éstos puedan generar resultados positivos para los usuarios satisfaciendo sus necesidades, del mismo modo se encuentra que las actividades realizadas por el personal administrativo van en función a sus obligaciones y responsabilidades finalmente se logra demostrar que dentro de la municipalidad todas las actividades se realizan de manera coordinada considerándolos procesos obligaciones objetivos y metas sujetas en las funciones del personal como en las obligaciones de la misma municipalidad.

Tabla 5 Niveles de la dimensión ejecución de actividades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	23	29%
REGULAR	22	28%
EFICIENTE	35	44%
Total	80	100%

Nota: Información que se obtuvo de la encuesta aplicada

Figura 4 Dimensión ejecución de actividades



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la dimensión

Interpretación:

En los resultados generados en la tabla cinco, se logra apreciar valores que indicarían cuál nivel es el que presenta una mayor frecuencia y cuál de los tres niveles presenta una menor frecuencia, demostrándose que el nivel eficiente es el que presenta la mayor frecuencia y el nivel regular una menor frecuencia en donde en cada uno de ellos presentan una frecuencia de 35 y 22 respectivamente; mientras, que los resultados generados en la figura cuatro permiten visualizar y evidenciar los resultados obtenidos en la tabla cinco, los valores generados en la figura demuestran que el nivel eficiente presenta un porcentaje de 44 seguido del nivel deficiente con 29% y finalmente el nivel regular con un 28% todos estos resultados indicarían que dentro de la municipalidad la dimensión de ejecución de actividades se da de manera eficiente sin embargo al solo tener un 44% se demostraría que las motivaciones del personal para el cumplimiento de sus funciones y obligaciones son regulares y no todos los trabajadores de la municipalidad son motivados de manera adecuada, también se demostraría que las capacitaciones generadas a los trabajadores para hacer que estos puedan cumplir con sus obligaciones de manera eficiente no están obteniendo resultados en todos los trabajadores solamente en una

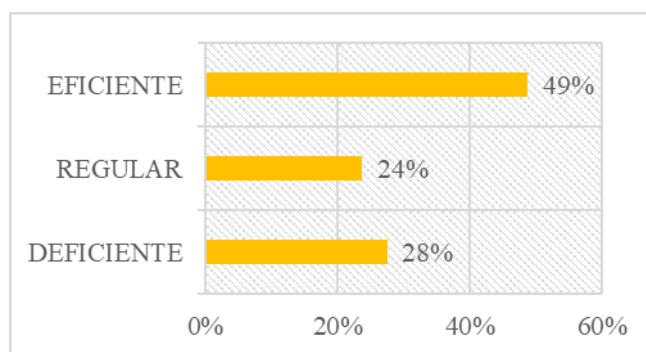
parte de ellos y finalmente se demuestra que la responsabilidad y el compromiso del personal sólo se dan un porcentaje de 44 faltando un 56% del personal.

Tabla 6 Niveles de la dimensión control de resultados

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	22	28%
REGULAR	19	24%
EFICIENTE	39	49%
Total	80	100%

Nota: Información que se obtuvo de la encuesta aplicada

Figura 5 Dimensión control de resultados



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la dimensión

Interpretación:

Todos los resultados obtenidos en la tabla seis permiten conocer que el nivel eficiente es el que presenta una frecuencia superior; mientras, que el nivel regular presenta una menor frecuencia. Los resultados obtenidos en la figura cinco permiten corroborar los resultados generados en la tabla seis, demostrando nuevamente que el nivel eficiente tiene el mayor porcentaje de frecuencia seguido del nivel deficiente y finalmente el nivel regular con un menor número de frecuencia, encontrándose primero un 49% por 28% y 24% respectivamente. Todos los resultados generados dan a conocer que dentro de la municipalidad la evaluación y el control que se genera son eficientes en un 49% así también se demuestran que las medidas implementadas sólo tienen un 49% de eficiencia lo cual facilita en gran medida el cumplimiento de los objetivos del personal pero no en su totalidad, Finalmente se demuestra que los responsables directos de la ejecución y el cumplimiento de las metas de la municipalidad efectúan acciones correctivas en

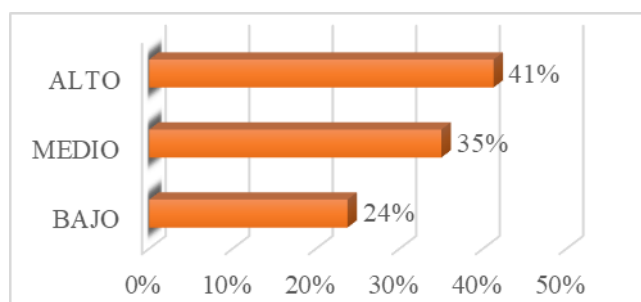
concordancia a las funciones y el desempeño que tiene el personal de la municipalidad siendo estas eficientes solamente en un 49%.

Tabla 7 Niveles de la variable clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	19	24%
MEDIO	28	35%
ALTO	33	41%
Total	80	100%

Nota: Información que se obtuvo de la encuesta aplicada

Figura 6 Variable clima organizacional



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la variable

Interpretación:

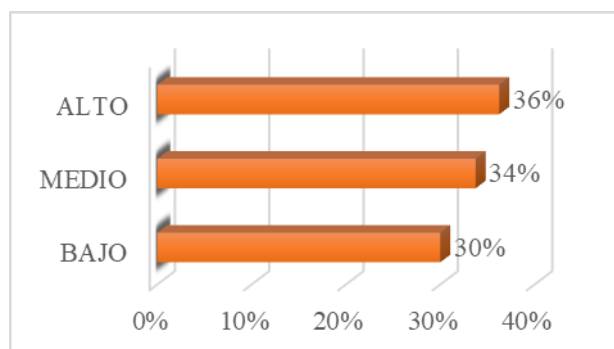
Se interpreta por los resultados generados en la tabla siete que los niveles de la variable clima organizacional, son en su gran mayoría altos debido a que la frecuencia generada en este nivel es superior a los demás niveles. Estos resultados son corroborados con los valores generados en la figura seis en donde se demuestra de manera porcentual la diferencia entre los demás niveles demostrando que el nivel alto presenta un porcentaje superior con un 41% seguido del nivel medio con un 35% y finalmente el nivel bajo con un 24%. Todos estos resultados indicarían que dentro de la municipalidad el clima organizacional se da en un nivel alto pero no es tan eficiente, por lo que los resultados demuestran que en nivel medio tiene un porcentaje cercano a nivel alto.

Tabla 8 Niveles de la dimensión estructura institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	24	30%
MEDIO	27	34%
ALTO	29	36%
Total	80	100%

Nota: Información que se obtuvo de la encuesta aplicada

Figura 7 Dimensión estructura institucional



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la dimensión

Interpretación:

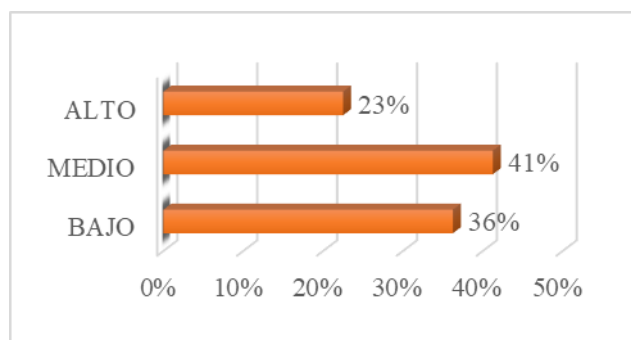
En los resultados obtenidos en la dimensión estructura institucional los niveles presentes dan a conocer que la frecuencia con mayor número de aceptación por la muestra es el nivel alto y en nivel bajo es el que tiene el menor número de aceptación de la muestra. Por lo que se logra visualizar en la figura siete, los resultados generados dentro de la figura demostrarían la información proveniente de la tabla ocho, por lo que el nivel alto presenta un porcentaje de 36% seguido del nivel medio con 34% y finalmente el nivel bajo con un 30%. Estos resultados indicarían que dentro de la municipalidad esta dimensión se realiza de manera adecuada, entendiéndose que el ambiente en donde labora el personal le permite poder desempeñar sus funciones de manera adecuada, así mismo se da a conocer que todas las funciones y obligaciones que tiene que cumplir el personal son en función al cargo que asume cada uno de ellos dentro de la municipalidad.

Tabla Niveles de la dimensión motivación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	29	36%
MEDIO	33	41%
ALTO	18	23%
Total	80	100%

Nota: Información que se obtuvo de la encuesta aplicada

Figura 8 Dimensión motivación



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la dimensión

Interpretación:

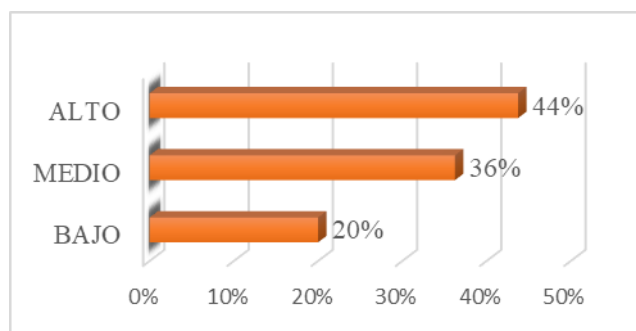
Los resultados generados en la tabla nueve, dan a conocer que los niveles de la dimensión motivación se encuentran entre alto, medio y bajo; en dónde se encuentra que el nivel medio es el que presenta una frecuencia superior a los demás niveles, seguido del nivel bajo y por último en nivel alto con una frecuencia mínima de 18; en tanto, los resultados generados en la figura ocho demostrarían los valores obtenidos en la tabla de arriba debido a que el valor porcentual encontrados en cada nivel demuestran que el nivel bajo tiene un 36%; mientras, el nivel alto solamente alcanza el 23% en tanto el nivel superior es el nivel medio con un 41%. Todos estos resultados indicarían que dentro de la municipalidad el personal efectúa sus funciones y obligaciones de manera regular debido a que el salario va en función a sus responsabilidades y no en función a lo que ellos invierten, por lo que la energía que el personal llega a sentir dentro de la municipalidad no es elevada otro de los resultados que da a conocer estos valores es que dentro de la municipalidad no se realiza con mayor frecuencia el reconocimiento hacia los trabajadores que invierten dedicación tiempo y esfuerzo al cumplimiento de sus obligaciones y metas.

Tabla 9 Niveles de la dimensión relaciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	16	20%
MEDIO	29	36%
ALTO	35	44%
Total	80	100%

Nota: Información que se obtuvo de la encuesta aplicada

Figura 9 Dimensión relaciones



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la dimensión

Interpretación:

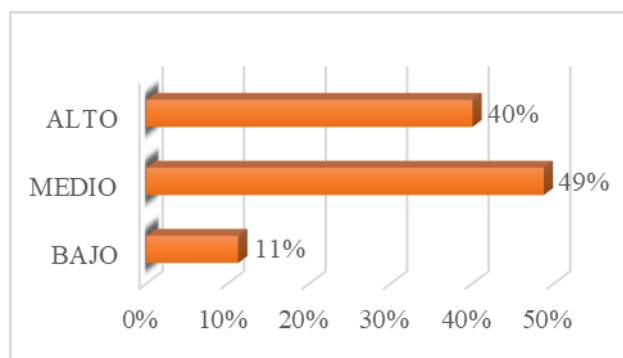
En la Tabla 10 se demuestra que de todos los niveles presentes en la dimensión relaciones el nivel que presenta una mayor frecuencia es en nivel alto seguido del nivel medio y finalmente se encuentra el nivel bajo con una frecuencia inferior, teniendo frecuencias de 35, 29 y 16 respectivamente, en tanto en la figura nueve se muestra la diferencia porcentual que llega a presentar estos niveles a raíz de las frecuencias que llegan a tener, es por ello que el nivel alto presenta un porcentaje de 44 mientras que el nivel bajo solamente tiene un porcentaje de 20. Estos resultados demuestran que dentro de la municipalidad ante la presencia de un trabajo complicado y difícil los trabajadores tienen la facilidad de poder contar con la ayuda de sus compañeros, así como también de los jefes inmediatos, otra de las situaciones que son demostradas por los resultados, es que dentro de la municipalidad el sentido de pertenencia es regular por parte del personal hacia los recursos que la municipalidad presenta y finalmente se demuestra que el personal es responsable y con las actividades que se les son designadas diariamente

Tabla 10 Niveles de la dimensión liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	9	11%
MEDIO	39	49%
ALTO	32	40%
Total	80	100%

Nota: Información que se obtuvo de la encuesta aplicada

Figura 10 Dimensión liderazgo



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la dimensión

Interpretación:

Los resultados generados en la tabla 11 permiten visualizar la presencia de 03 niveles dentro de la dimensión del liderazgo en donde el nivel Medio es el que presenta una mayor frecuencia con un 39 seguido del nivel alto con 32 y finalmente el nivel bajo con 9 de frecuencia; los valores que se encuentran en la figura 10 demuestran y evidencia nuevamente los resultados obtenidos en la tabla superior encontrándose que el nivel medio presenta un mayor porcentaje que los demás niveles. Todos estos resultados indicarían que dentro de la Municipalidad la dimensión liderazgo se encuentra en 49% demostrando que la libertad de expresión dentro de esta municipalidad es regular, así como los intereses de los trabajadores con el cumplimiento de las metas y objetivos cómo demostrándose también que la participación en las actividades culturales son regulares y que el liderazgo permite la satisfacción de las relaciones humanas con todos los trabajadores y personas involucrados con la municipalidad.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.

Tabla 11 *Correlación entre las variables gestión administrativa y el clima organizacional.*

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1.000	,965**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,965**	1.000
Sig. (bilateral)		,000		
		N	80	80

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

Interpretación:

En la tabla 12 se visualizan los resultados generados en la investigación en donde se corrobora la existencia de una correlación entre las variables gestión administrativa y el clima organizacional, esta afirmación es en consecuencia a los valores de Rho Spearman y en la significancia en donde el primer valor es 0,965 y el segundo 0,000; por lo tanto, se procede a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, en donde se niega la existencia de una correlación entre las variables

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación entre la planificación de acciones y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.

H_o: No existe relación entre la planificación de acciones y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.

Tabla 12 *Correlación entre la dimensión planificación de funciones y el clima organizacional.*

		Planificación	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,941**
	CLIMA ORGANIZACIONAL	N	80
		Coefficiente de correlación	,941**
	Sig. (bilateral)	1.000	
	N	80	

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

Interpretación:

Según se logra visualizar en la tabla 13 el valor del coeficiente de Spearman es 0,941 y valor de significancia 0,000; teniendo en consideración estos resultados generados en la investigación se procede a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula debido a que la Correlación entre la dimensión y la variable es positiva alta y significativa.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación entre la organización de funciones la ejecución de actividades y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.

H_o: No existe relación entre la organización de funciones y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.

Tabla 13 *Correlación entre la dimensión organización de funciones y el clima organizacional.*

		Organización	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Organización	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coficiente de correlación	,915**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Interpretación:

En la tabla 14 se visualizan valores que demostrarían y permitirían la afirmación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula, debido a que el valor del coeficiente de Spearman es 0,915 y el valor de significancia 0,000 evidenciándose una Correlación alta, positiva y significativa.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación la ejecución de actividades y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.

H_o: No existe relación entre la ejecución de actividades y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.

Tabla 14 *Correlación entre la dimensión ejecución de funciones y el clima organizacional.*

		Ejecución de actividades	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Ejecución de actividades	1.000	,947**
		Coficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
CLIMA ORGANIZACIONAL		,947**	1.000
		Coficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Interpretación:

En la tabla 15 se aprecian valores que permiten afirmar y aceptar la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula, debido a que dentro de la hipótesis nula se niega la existencia de una relación entre la dimensión ejecución y la variable clima organizacional, como se logra visualizar en la tabla el valor de spearman que es 0,947 y el valor de significancia de 0,000 logran afirmar que la correlación entre la dimensión y la variables alta, positiva y significativa.

Hipótesis específica 04:

H_i: Existe relación entre el control de resultados y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.

H₀: No existe relación entre el control de resultados y el clima organizacional en la Municipalidad de Pacocha, durante el año 2023.

Tabla 15 *Correlación entre la dimensión control de funciones y el clima organizacional.*

		Control de resultados	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Control de resultados		
	Coeficiente de correlación	1.000	,895**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
CLIMA ORGANIZACIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL		
	Coeficiente de correlación	,895**	1.000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Interpretación:

En la tabla 16 se logra visualizar claramente que el valor de Spearman de 0,895 y el valor de significancia de 0,000 dan a entender que la relación entre la dimensión control y la variable clima organizacional hay una correlación alta, positiva y significativa; por lo tanto, esta afirmación coincide con la afirmación descrita en la hipótesis alterna en donde se afirma la existencia de una relación entre la dimensión y la variable.

4.3. Discusión de resultados

La presente investigación es realizada con la finalidad de profundizar sobre las variables gestión administrativa y clima organizacional dentro de la municipalidad de Pacocha, con la finalidad de conocer si entre las variables se genera algún tipo de relación, para lo cual fue fundamental el desarrollo de actividades sobre las dimensiones de la variable gestión administrativa y la relación que estas dimensiones presentan con la variable clima organizacional, posterior al procesamiento de información proveniente de las actividades de recolección de información de la muestra; los resultados generados indica la existencia de una correlación entre las variables siendo esta alta, positiva y significativa; así mismo también, indica que entre las dimensiones y la variable clima organizacional existe una relación positiva, alta y significativa, a continuación se mostrará los resultados obtenidos en la investigación:

Los resultados generados entre las variables demostrarían que el valor de spearman es de 0,965; mientras, que los valores de spearman de las dimensiones de planificación es de 0,941; en tanto, para la dimensión organización es de 0,915 y para la dimensión de ejecución el spearman es de 0,947; finalmente para la dimensión control los valores es de 0,895; todos los valores de significancia son de 0,000; tanto para las variables como para las dimensiones

Existen otros autores quienes en su momento tomaron la decisión de efectuar una investigación sobre las variables gestión administrativa y clima organizacional, teniendo resultados en cada investigación, mismos resultados que demostrarían tener una similitud con los resultados de la presente investigación, a continuación, se mostrarán las investigaciones y los resultados efectuados:

Bustamante (2021) El investigador llevó a cabo un estudio sobre la gestión administrativa y el clima institucional en la unidad educativa La Salle en Latacunga. Empleo el programa SPSS, el cual reveló que el valor de rho de Spearman de 0,858.

Sánchez (2023) efectuó la investigación sobre la gestión administrativa y el clima institucional dentro de una institución privada

callao. Los resultados encontrados en la investigación permitieron conocer que la correlación de rho spearman tiene un valor de 0,821.

Alpaca (2022) efectuó o la investigación sobre el clima institucional del personal administrativo en la gerencia regional de salud Moquegua. Los resultados encontrados en la investigación dieron a conocer que la significancia de la muestra es p 0,324 y muestra que el valor de chi cuadrado es 0,973.

Pare (2018) efectuó la investigación sobre la gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la institución de medicina legal Moquegua. en el resultado Se indica que la correlación entre las variables es de 51.6% con un nivel de significancia del 0,003

Calderón (2020) efectuó la investigación sobre la gestión administrativa y el clima laboral en las oficinas de administración del gobierno regional en su sede central. Los resultados encontrados dan a conocer que la confiabilidad para la variable uno es de 0,943 mientras que la variable dos es de 0,971.

Como se ha logrado apreciar los resultados de las investigaciones se logra visualizar una concordancia y similitud entre los resultados por lo tanto se afirma que la variable gestión administrativa y el clima laboral presenta una correlación alta positiva y significativa

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

PRIMERA: Concluir que entre las variables gestión administrativa y clima organizacional existe una relación significativa, alta y positiva debido al valor generado en el coeficiente de spearman el cual fue de 0,965 y el nivel de significancia de 0,000.

SEGUNDA: se concluye que entre la dimensión planificación y la variable clima organizacional existe una correlación alta, positiva y significativa está en consecuencia en los resultados obtenidos en el coeficiente de spearman, el cual presentó valores de 0,941.

TERCERA: se afirma que la correlación entre la dimensión organización y la variable clima organizacional es positiva, alta y significativa esta afirmación se genera por los resultados del coeficiente de spearman, el cual fue de 0,915 y la significancia de 0,000.

CUARTA: por todos los resultados y valores generados en la investigación se concluye que la dimensión de ejecución y la variable y clima organizacional presentan una correlación alta, positiva y significativa; esto se debe a los valores de spearman y de significancia el cual primero da a conocer qué 0,947 y el segundo de 0,000.

QUINTA: se concluye que existe una correlación alta, positiva y significativa entre la dimensión control y la variable clima organizacional, esto se debe a que los valores del coeficiente de spearman de 0,895 y al valor de significancia de 0,000.

5.2. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Todos los resultados generados en la investigación, permiten conocer que la gestión administrativa dentro de la municipalidad se está dando en un 53% lo cual significa que en la gran mayoría se está desarrollando de manera eficiente; sin embargo, existe un 21% de deficiencia de parte de la gestión dentro de la municipalidad, lo cual indicaría que aún hay factores y aspectos que se deben de trabajar, teniendo en consideración estos resultados se recomienda que la municipalidad efectúe un estudio interno para conocer cuál es el desempeño del personal.

SEGUNDA: En la investigación se logró conseguir que la planificación de acciones se encuentra en un 53% dentro de la municipalidad, lo cual indicaría que la planificación se está dando de manera eficiente; sin embargo, aún existe un porcentaje de deficiencia siendo esto un 20% lo cual indicaría que las metas y los objetivos planteados por la municipalidad no están completamente claros para el personal, por lo que las acciones que efectúan ellos dentro de la municipalidad no está permitiendo el cumplimiento en un 100% de todo lo planificado, teniendo en consideración todo ello se recomienda realizar un análisis sobre la planificación de acciones que se han ido ejecutando y reconocer cuáles de las actividades no se están cumpliendo y cuáles son los motivos razones o circunstancias que impiden el cumplimiento en un 100%

TERCERA: La dimensión organización de funciones dentro de la municipalidad está teniendo solamente un 46% de eficiencia, lo cual indicaría que su desarrollo se da más de manera regular en un 35% y de manera deficiente un 19% con estos resultados resalta la importancia de la distribución de actividades en función a las capacidades conocimientos aptitudes características que posee cada personal para ello se recomienda que el proceso de reclutamiento y capacitación al personal e inducción se han analizado y planificados de una manera más adecuada logrando conseguir el personal idóneo para cada cargo disponible dentro de la municipalidad

así se logrará cumplir con las metas las responsabilidades y obligaciones de cada cargo

CUARTA: Finalmente se recomienda a la municipalidad que efectúe un control más riguroso sobre el cumplimiento de las metas del personal debido a que según los resultados en la investigación se demuestra que el control de los resultados solamente se está ejerciendo en un 49% de manera eficiente, lo cual indicaría que más de la mitad de las actividades que efectúa el personal no está haciendo controlado encontrándose una eficiencia del 28%; por lo tanto, se recomienda que dentro de la municipalidad se efectúen acciones correctivas a fin de controlar mejor los resultados del personal conociendo cuáles son sus funciones y obligaciones así como metas y objetivos para conocer en gran detalle el proceso en el que ellas desarrollan y si tienen la capacidad de poder cumplir con sus metas y objetivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alpaca, C. M. A. (2022). *Clima organizacional del personal administrativo. Gerencia Regional de Salud Moquegua. 2021.* <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1929>
- Balbuena, M. E. X. (2023). *Gestión administrativa y clima organizacional en una entidad adscrita a la Presidencia de Consejo de ministros, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111094>
- Babbie, E. R. (2016). *The Basics of Social Research.* Cengage Learning. *Stamford, CT.*
- Bustamante, B. M. del C. (2021). *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad* [Facultad de Ciencias Administrativas. UIDE. Quito Campus Norte]. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4540>
- Cáceres, P. M., Bello, E. N., Bermúdez, J. N., Burgos, R. F., Fuentealba, S. M., & Padilla, P. A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Rev. Ciencia y Trabajo, 19(58), 7–13.* <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Calderón, C. M. T. (2020). *Gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administración en la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2019.* [Universidad Nacional de Moquegua]. <https://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/174>
- Chiavenato, Idalberto. (2003). *Introdução à teoria geral da administração.* Elsevier.
- Dávila, D., E. A., Mulett, L., & Uribe, R. A. (2012). *Visión del clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI.* <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-7275-5336>
- García, O. (1983). La administración por objetivos. *Cuadernos de Administración. Cuadernos de Administración, 6(8), 45–60.*

- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (1974). Organizational Climate: Measures, Research and Contingencies. *Academy of Management Journal*, 17(2), 255–280. <https://doi.org/10.2307/254979>
- Huaraya, E. J. P. (2017). *Clima organizacional y gestión administrativa de la empresa Reles S.R.L en el distrito de Breña, 2017* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27707>
- León, A. M. E. (2019). *Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Unidad Educativa Daule - Ecuador, 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39459>
- Mendoza, F. V. M., & Moreira, C. J. S. (2021). Vista de Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC*, 6(3), 608.
- Pare, Z. G. S. (2018). *Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/368>
- Real academia de lengua española. (1984). *Academia*.
- Sánchez, O. Y. (2023). *Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa privada, Callao - 2022* [Universidad César Vallejo Maestría en Administración de la Educación]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/114097>
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference. Houghton Mifflin.
- Sotelo, H. D. (2023). *Clima organizacional y su relación en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cusca, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116816>
- Tobías, M. F. F. (2007). *Protocolo para la creación y gestión de una organización Protocolo for the Creation and Management of an Organization* (Vol. 7, Issue 13). <https://orcid.org/0000-0002-2639-5341>

Verdesoto, V. O. S., & Paredes, G. M. F. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato* [Universidad Nacional Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28212>