



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

**Gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la
Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2025**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración

Autores

Adriana Camila Yamile Ramirez Iman

Luis Omar Asencios Avila

Asesor

M(o). Pedro Javier Yovera Rodríguez



Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Adriana Camila Yamile Ramirez Iman	74527699	09/09/2026
Luis Omar Asencios Avila	75596650	09/09/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
M(o).Pedro Javier Yovera Rodriguez	15742103	https://orcid.org/0000-0002-2365-0175
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Flor de Maria Garivay Torres De Salinas	15587359	https://orcid.org/0000-0002-2051-4901
M(a). Damaris Faviola Medina Palma	47463656	https://orcid.org/0000-0001-9398-2039
Dra. Maribel Lourdes Grados Caverro	15615960	https://orcid.org/0000-0001-8352-7868

ASENCIOS AVILA y RAMIREZ IMAN

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUAU...

 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PREGRADO 2026

 Unidad de Investigación de la FCE-2026

 Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:oid::1:3626096906

Fecha de entrega

11 ago 2026, 3:49 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 ago 2026, 3:56 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

BORRADOR_PROYECTO_DE_TESIS.pdf

Tamaño del archivo

1,1 MB

91 páginas

17.803 palabras

98.477 caracteres



Página 1 de 96 - Portada

Identificador de la entrega: tm:oid::1:3626096906



Página 2 de 96 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: tm:oid::1:3626096906

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- » Bibliografía
- » Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- » N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo académico a mis padres, hermanos y abuelos por el cariño, apoyo y tolerancia de cada uno de ellos, mostrándome que los estudios se construyen en base al esfuerzo y dedicación.

Luis Omar Asencios Avila

A mis padres, siendo mis guías en cada etapa de mis estudios profesionales, permitiéndome a la vez, la culminación de esta meta.

Adriana Camila Yamile Ramirez Imán

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mis padres por estar siempre conmigo y motivarme a lograr este objetivo. Asimismo, mi agradecimiento a las personas que formaron parte de este proyecto y consumarse con la obtención del título profesional.

Luis Omar Asencios Avila

A mis compañeros de estudio y docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales por la confianza depositada en mí. Gracias por inspirarme a afrontar los retos con confianza y seguridad.

Adriana Camila Yamile Ramirez Imán

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Delimitaciones	7
1.6 Viabilidad del estudio	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Estudios internacionales	8
2.1.2 Estudios nacionales	11
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Definición de términos básicos	19
2.4 Hipótesis de la investigación	21

2.4.1	Hipótesis general	21
2.4.2	Hipótesis específicas	21
2.5.	Operacionalización de las variables	22
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		24
3.1	Diseño metodológico	24
3.2	Población y muestra	25
3.2.1	Población	25
3.2.2	Muestra	25
3.3	Técnicas de recolección de datos	25
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	26
CAPÍTULO IV. RESULTADOS		27
4.1	Análisis de resultados	27
4.2	Contrastación de hipótesis	44
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN		54
5.1.	Discusión de resultados	54
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		58
6.1.	Conclusiones	58
6.2.	Recomendaciones	61
REFERENCIAS		63
7.1	Fuentes bibliográficas	63
7.2	Fuentes hemerográficas	63
7.3	Fuentes electrónicas	68
ANEXOS		70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la primera variable	22
Tabla 2. Operacionalización de la segunda variable	23
Tabla 3. Gestión administrativa	27
Tabla 4. Planeación	28
Tabla 5. Organización	29
Tabla 6. Dirección	30
Tabla 7. Control	31
Tabla 8. Clima laboral	32
Tabla 9. Autorrealización	33
Tabla 10. Supervisión	34
Tabla 11. Involucramiento laboral	35
Tabla 12. Condiciones laborales	36
Tabla 13. Comunicación	37
Tabla 14. Tabla cruzada de Gestión administrativa y Clima laboral	38
Tabla 15. Tabla cruzada de Planeación y Clima laboral	39
Tabla 16. Tabla cruzada de Organización y Clima laboral	40
Tabla 17. Tabla cruzada de Dirección y Clima laboral	41
Tabla 18. Tabla cruzada de Control y Clima laboral	42
Tabla 19. Prueba de normalidad	43
Tabla 20. Prueba Rho de Spearman de Gestión administrativa y Clima laboral	44
Tabla 21. Prueba Rho de Spearman de Planeación y Clima laboral	46
Tabla 22. Prueba Rho de Spearman de Organización y Clima laboral	48
Tabla 23. Prueba Rho de Spearman Dirección y Clima laboral	50
Tabla 24. Prueba Rho de Spearman de Control y Clima laboral	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión administrativa	27
Figura 2. Planeación	28
Figura 3. Organización	29
Figura 4. Dirección	30
Figura 5. Control	31
Figura 6. Clima laboral	32
Figura 7. Autorrealización	33
Figura 8. Supervisión	34
Figura 9. Involucramiento laboral	35
Figura 10. Condiciones laborales	36
Figura 11. Comunicación	37
Figura 12. Gráfico de barras de Gestión administrativa y Clima laboral	38
Figura 13. Gráfico de barras de Planeación y Clima laboral	39
Figura 14. Gráfico de barras de Organización y Clima laboral	40
Figura 15. Gráfico de barras de Dirección y Clima laboral	41
Figura 16. Gráfico de barras de Control y Clima laboral	42
Figura 17. Gráfico de dispersión de Gestión administrativa y Clima laboral	45
Figura 18. Gráfico de dispersión de Planeación y Clima laboral	47
Figura 19. Gráfico de dispersión de Organización y Clima laboral	49
Figura 20. Gráfico de dispersión de Dirección y Clima laboral	51
Figura 21. Gráfico de dispersión de Control y Clima laboral	53

RESUMEN

Objetivo: Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2025. *Metodología:* Se adoptó el enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental y nivel correlacional con corte transversal, para encuestar a una población y muestra reunida por 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura. *Resultados:* El 56% señala un nivel deficiente de gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, aunque el 28% señala un nivel regular y el 16% un buen nivel de gestión administrativa. No obstante, el 60% señala un clima laboral deficiente en dicho municipio, aunque el 30% señala un clima laboral regular y el 10% un buen clima laboral. *Conclusión:* Se calculó una valoración de $p = 0.000$ en la prueba de Spearman, determinando que la gestión administrativa se vincula significativamente con el clima laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025; ante una significancia menor al 5% que permite rechazar la “**Ho**” y aceptar la “**Ha**”. Adicionalmente, se calculó un coeficiente de correlación de 0.674 que indica una vinculación estadísticamente directa y moderada entre la gestión administrativa y el clima laboral. Esto indica que una exigua planificación de tareas, una debilitada estructuración organizativa, una insuficiente dirección del personal, junto a unos reducidos mecanismos de control sistematizado, coinciden con una mediana satisfacción en autorrealización, una serie de dificultades en los procesos de supervisión, un mediano nivel de involucramiento laboral, unas pasables condiciones de trabajo, junto a una condicionada comunicación organizacional.

Palabras clave: Gestión administrativa, organización, planeación, dirección, control, clima laboral.

ABSTRACT

Objective: To determine how administrative management relates to the work environment among employees of the Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2025. *Methodology:* A quantitative approach was adopted, with a basic, non-experimental, correlational design and cross-sectional cutoff. A population and sample of 50 employees of the Municipalidad Provincial de Huaura were surveyed. *Results:* 56% of respondents indicated a poor level of administrative management at the Municipalidad Provincial de Huaura, while 28% indicated a fair level and 16% a good level. However, 60% reported a poor work environment in the municipality, while 30% indicated a fair work environment and 10% a good work environment. *Conclusion:* An estimate p-value of 0.000 was calculated in Spearman's rank correlation coefficient, indicating that administrative management is significantly related to the work environment among employees of the Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2025. At an significance level of less than 5% allows us to reject the null hypothesis “**H₀**” and accept the alternative hypothesis “**H_a**”. Additionally, a correlation coefficient of 0.674 in Rho was calculated, indicates a statistically significant and moderate relationship between administrative management and the work environment. This suggests that inadequate task planning, weak organizational structure, insufficient personnel management, and limited systematic control mechanisms coincide with moderate self-actualization satisfaction, difficulties in supervisory processes, moderate level of job involvement, acceptable working conditions, and limited organizational communication.

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

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa, abordada mediante los procedimientos de planeación, organización, dirección y control, desempeña un papel fundamental en la estructuración y conducción de las actividades organizacionales; mientras que el clima laboral, comprendido como la percepción del personal en términos de autorrealización, supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales y comunicación, refleja el estado anímico y satisfactorio en función sobre el entorno de trabajo.

En un entorno municipal, estudiar estos conceptos permite comprender qué prácticas administrativas se vinculan con las condiciones laborales dentro del contexto señalado. Ante ello, y las dificultades observadas en la Municipalidad Provincial de Huaura, se presenta este estudio correlacional, a fin de precisar la manera que la gestión administrativa se vincula con el clima laboral en los trabajadores de dicha institución.

Cabe señalar que el estudio propuesto se desarrolló bajo una estructura de investigación avalada por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, la cual específicamente aborda lo siguiente:

En el I Capítulo, se describe de la realidad problemática, en el contexto del Municipio Provincial de Huaura; así como se formula el problema, los objetivos, la justificación, delimitaciones y viabilidad del estudio.

En el II capítulo, es exhibido el marco teórico, citando estudios previos, teorías y conceptualizaciones sobre la gestión administrativa y el clima laboral, así como la presentación del marco filosófico y se definen los términos básicos.

En el III capítulo, se muestra la definición de la metodología del estudio, estableciéndose el enfoque, el tipo, el diseño, el nivel, la población y la muestra en torno a la

Municipalidad Provincial de Huaura, al igual que las técnicas de recolección y de procesamiento de datos.

En el IV capítulo, es presentado los resultados de la investigación, en torno al análisis estadístico de las variables y las dimensiones precitadas, así como los análisis correlacionales respectivo dentro de la entidad edil.

En el V capítulo, es revelado la discusión de los resultados, en el que se estudia la compatibilidad del estudio con los resultados de las previas investigaciones citadas, con la finalidad de reforzar el vínculo existente a través de la gestión administrativa y el clima laboral.

Y, en el VI capítulo, es explicado las conclusiones y las recomendaciones del estudio, donde finalmente se determina el vínculo entre la gestión administrativa y el clima laboral dentro del ente edil, y donde se formulan prácticas específicas de mejora en alineación con los resultados reunidos por los investigadores.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A escala global, las entidades del sector estatal afrontan retos constantes para implementar modelos de gestión administrativa que garanticen el aprovisionamiento de servicios de calidad y el cumplimiento de metas. La interacción entre la gestión administrativa y el clima laboral es un eje crucial para la eficacia, eficiencia y sostenibilidad de cualquier organización a nivel mundial. Las entidades públicas como los municipios, constituyen un ámbito de organización especialmente peculiar. Se trata de una temática global preocupante, la dificultad de alcanzar una gestión administrativa efectiva que, además promueva un clima laboral favorable.

La gestión administrativa “incluye un conglomerado de acciones cuyo objetivo es garantizar el funcionamiento efectivo y adecuado de la empresa (...) Facilita la correcta distribución de todos los recursos en los procesos a través de un sistema estratégico de toma de decisiones”. Así, la gestión administrativa tiene algún rol crucial en la dirección, planificación, organización y supervisión de estos elementos y procedimientos en las entidades públicas y privadas. Aunque existen importantes similitudes entre ambos sectores, esta gestión se enfoca en atención a los ciudadanos, la transparencia y el cumplimiento de asuntos y políticas de gobierno. En el año 2018, existe un informe sobre el Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe, realizado por CEPAL de las Naciones Unidas, reforzado este tema. El estudio describe a esta región del mundo como un continente que continúa afrontando grandes desafíos en la gestión pública con la gestión administrativa como una de las causas más relevantes en instituciones estatales. (Trujillo, 2024)

Por otro lado, a nivel mundial, el clima laboral es un elemento crucial en la actuación de los empleados dentro de una entidad. Un entorno negativo, marcado por la escasez de comunicación, el estrés permanente, la ausencia de reconocimiento y un liderazgo ineficaz, puede impactar negativamente en la producción y la comodidad del personal. Un informe de la Organización Mundial de la Salud advierte que el 79% de los empleados que están contentos con el clima laboral experimentan una satisfacción general más alta en su trabajo. Asimismo, el 70% de los colaboradores que apoyaron en dicha encuesta aseveraron que un clima de trabajo positivo afecta su grado de compromiso con la entidad. Del mismo modo, de acuerdo a estadísticas, el 65% de los trabajadores ha sufrido estrés en el trabajo debido a un entorno laboral tóxico. Asimismo, el 45% de los trabajadores que han estado en un entorno laboral tóxico han contemplado dejar su trabajo. Estos números evidencian de manera contundente la relevancia de establecer y sostener un entorno laboral que este sano y esté libre de toxicidad. (Lobos, 2023)

En Latinoamérica, la gestión municipal tiene carencias, entre las cuales se incluyen la presencia de personal calificado que cumpla con el perfil necesario para el cargo, así como asuntos y necesidades tales como inseguridad ciudadana, los servicios sanitarios limitados en cuanto a cobertura y calidad, las obras desatendidas y el desorden. (Rodríguez, Mogollón & Castillo, 2025) Asimismo, en México, la ausencia de gestión administrativa lleva a que, las organizaciones no utilicen los elementos ya sean humanos, tecnológicos, materiales y financieros. Esto puede provocar la desaparición de una empresa o impedir su crecimiento o desarrollo. Se puede mostrar que las microempresas o pequeñas empresas desaparecen con mayor rapidez y crecen lentamente, teniendo en cuenta que su desarrollo no tiene lugar. (Castillejo et al, 2022) En los municipios mexicanos más recientes, las instituciones frecuentemente no logran atender adecuadamente a la ciudadanía, circunstancias afectadas por el acelerado crecimiento de la población, la migración, la educación, la corrupción y otros

factores que obstaculizan satisfacer las necesidades fundamentales de las comunidades. Por lo tanto, es apremiante comprender las identidades y brindar apoyo a los grupos sociales más marginados. (Solis, Salgado & Montiel, 2019)

En Medellín y Colombia, donde numerosas empresas enfrentan retos como la rotación de personal, la baja moral y las disputas laborales silenciosas, pueden ser determinante para distinguir entre una empresa sostenible y una que presenta altos índices de desgaste interno al detectarse a tiempo un ambiente de trabajo tóxico. El rendimiento de los individuos y los resultados corporativos están directamente influenciados por el clima laboral. La productividad se ve afectada, además de la motivación, el bienestar emocional y la retención del personal, cuando el ambiente laboral vuelve tenso, negativo o insano. Si se deja de motivar y robustecer a los empleados, crea estrés, desconfianza, desmotivación y conflictos. (Palma, 2025) Y en el país vecino del Ecuador, el clima laboral muestra algunas deficiencias estructurales, en particular en las áreas de motivación, liderazgo, comunicación y principalmente en el trabajo en equipo. Esto provoca que disminuya la motivación y que se reduzca el compromiso institucional obstruyendo la prestación de servicios públicos de calidad hacia la colectividad. Se observa que hay elementos como la ausencia o insuficiencia de motivación hacia el personal, la falta de información a tiempo y la mala comunicación en el ambiente laboral, lo cual afecta el rendimiento laboral de los colaboradores (Chamba et al, 2025)

En el Perú, la gestión administrativa en las municipalidades tiene la necesidad de plantear nuevos sistemas administrativos con el objeto de brindar a las comunidades urbanas y/o usuarios una atención de calidad, esto se ha de lograr mejorando los incentivos laborales y capacitación frecuente hacia los trabajadores en todos los niveles, de esta manera, puedan ofrecer un servicio eficiente y eficaz en la entidad edil. (Luna & Luna, 2021) Asimismo, se argumentó que los empleados pueden aportar de manera positiva a la entidad tomando decisiones, puesto que, son ellos los que conocen los procedimientos del día a día, esto debería

estar a su cargo y no de los gerentes. En la misma línea de investigación, la falta de planificación es un problema que se observa a diario en las municipalidades peruanas, sean distritales o provinciales, solo bastará con visitar o entrevistar a los habitantes para corroborarlo. Otro problema es la escasa capacitación profesional de los empleados municipales, ya que el 50% tiene una profesión relacionada con el trabajo que realizan. (Vivanco, 2023)

El clima laboral, en el Perú, se detecta que no se han llevado a cabo diagnósticos sobre este tema. En ocasiones, la comunicación es sesgada respecto a las modificaciones internas (políticas, normas, reglamentos, asumir responsabilidades para ejecutar procesos) lo que provoca que los servidores cambien de puesto de trabajo reduzcan su compromiso con los objetivos institucionales. Los servidores se ven perjudicados por las debilidades que se han encontrado, ya que, al no desempeñar sus tareas en un ambiente de trabajo apropiado, es inviable lograr los propósitos del sector con rapidez. Lo que a la vez, tiene un impacto negativo en los usuarios porque no reciben un servicio de excelencia respecto a las atenciones solicitadas, las reclamaciones o los requerimientos de informaciones. (Ramírez et al (2021)

A nivel local, la investigación se desarrolló a cabo en la Municipalidad Provincial de Huaura, ya que se manifestaban ciertos inconvenientes con la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores de esta comuna, tales como la ausencia del sistema para realizar las actividades administrativas, condiciones de trabajo, organización de puestos de trabajo, cambios continuos en las gerencias, falta de control interno, las actitudes y conocimiento del reglamento de organización de funciones, texto único del procedimiento administrativo y otros instrumentos que se deberán cumplir de acorde al ordenamiento jurídico. De igual manera, el clima laboral se veía mellado en el rendimiento de los trabajadores debido a la falta de liderazgo, una comunicación defectuosa, sobrecarga laboral, conflictos internos entre otros

que, no generaban un ambiente de confianza y bienestar para fortalecer en compromiso y la eficiencia pública en los trabajadores.

Por lo tanto, se determina la manera que la gestión administrativa se vincula con el clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera la planificación se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025?
- ¿De qué manera la organización se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025?
- ¿De qué manera la dirección se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025?
- ¿De qué manera el control se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar de qué manera la planificación se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.
- Determinar de qué manera la organización se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.
- Establecer de qué manera la dirección se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.
- Establecer de qué manera el control se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación metodológica

La investigación se justifica metodológicamente porque permitió adecuar y validar instrumentos de medición en un contexto peculiar: el sector público local. Empleó un enfoque cuantitativo de alcance correlacional que posibilita la operatividad institucional (gestión administrativa) y la percepción del entorno (clima laboral) en indicadores numéricos a los que se aplica un riguroso análisis estadístico. El problema requería, no solamente la medición de variables, sino también el procesamiento de los datos mediante un software específico.

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación aplicó una justificación teórica, esto se debe a que, se adecuó a la exigencia de combinar dos vertientes esenciales de la administración moderna: gestión administrativa en el marco de los gobiernos municipales y, la psicología organizacional del clima laboral. Estos elementos proporcionaron la conexión entre las variables de investigación, de esta manera, los resultados del estudio permiten la vigencia del marco teórico o su innovación, lo cual permite un respaldo académico para futuras investigaciones.

Justificación por su relevancia social

La investigación tuvo la finalidad de conseguir resultados concretos y alcanzados hacia la entidad pública a fin de que se favorezca tanto a los trabajadores, autoridades administrativas y usuarios, se trata de entregar a la ciudadanía una atención y servicio de calidad mediante la gestión administrativa, con rapidez, calidez y compromiso de los trabajadores por el clima laboral donde se desenvuelven, de esta manera, las solicitudes y/o demandas personales y sociales de la población van a responder a las expectativas.

1.5 Delimitaciones

Delimitación geográfica: Distrito de Huacho.

Delimitación temporal: Octubre a diciembre del año 2025.

Delimitación social: Colaboradores del Municipio Provincial de Huaura.

Delimitación semántica: Gestión administrativa y clima laboral.

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio resultó viable desde el enfoque económico, de accesibilidad y de coyuntura temporal. Se dispone de las condiciones y los medios necesarios para su realización, afirmando que los propósitos proyectados en la investigación pudieran ser alcanzados de modo conveniente y adecuado. Del mismo, se contó con el permiso respectivo de la entidad edil para las encuestas a los trabajadores mediante horarios de descanso y refrigerio u horas de salida de los trabajadores. Del mismo modo, se hace mención, que se contó con fuentes bibliográficas y hemerotecas actualizadas para la elaboración del trabajo de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Estudios internacionales

Barzola (2025) desarrollo la investigación denominada “Gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional de la Empresa NIRSA S.A. Posorja, año 2023”. Trabajo de grado aprobada por la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador. El proyecto se ejecutó teniendo como propósito esencial de examinar la incidencia de la gestión administrativa en el clima laboral de la empresa NIRSA S.A. Posorja, año 2023. La investigación se llevó a cabo con un enfoque mixto, en el cual se lograron datos cualitativos y cuantitativos mediante métodos inductivos, deductivos y estadísticos. El estudio fue de tipo descriptivo, documental y de campo. La entrevista se usó para el gerente y la encuesta fue utilizada a 60 jefes de departamento y, también a 366 trabajadores estables. Se demostraron a través de los resultados que, la planificación era consistente, pero a la vez, inflexible. En la entidad tiene un aspecto sobresaliente en la mejora de elementos. La dirección se basa en el liderazgo que es tanto transaccional como transformacional, lo cual promueve la productividad, la innovación y el acatamiento de las normas. El control es efectivo, aunque necesita supervisión continua para reducir las contingencias. La calificación del clima en la organización mostró puntos fuertes en la capacitación, las condiciones de trabajo, la cultura y la comunicación, lo que favoreció un ambiente seguro y ordenado. Sin embargo, se observan deficiencias en la equidad de las recompensas, el apoyo al desarrollo profesional y el reconocimiento, sobre todo en los procesos de digitalización. Según el Alfa de Cronbach, que tiene una alta confiabilidad del 99%, hay un vínculo positivo y significativo entre la gestión administrativa y el clima organizacional, con coeficientes Rho de Spearman de 0,923 y 0,903. Por lo tanto, se sugiere poner en marcha

estrategias de flexibilidad, robustecer los programas de reconocimiento y proporcionar beneficios para el crecimiento profesional que fomenten la eficiencia en el trabajo y optimicen el ambiente laboral.

Zamora (2024) realizó el estudio “Análisis de la gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en la Dirección Distrital 09D17 Milagro Educación”, La Libertad, Ecuador. El propósito de este trabajo es examinar la gestión administrativa y el clima laboral en la Dirección Distrital 09D17 Educación. En este estudio, el método adoptado es de enfoque mixto, integrando técnicas cuantitativas y cualitativas. También se usó un diseño no experimental con fines descriptivos, que incluye entrevistas semiestructuradas administrativos y encuestas realizadas a los trabajadores. Este grupo de estudio están compuestas por 20 colaboradores, lo que posibilitó un esquema integral de las interpretaciones personales. Estos resultados mostraron que la gestión administrativa posee una gran influencia en el ambiente de trabajo de esta entidad, particularmente mediante la gestión estratégica y la distribución de bienes, que los trabajadores perciben de forma positiva. Como conclusión general, se subraya que una gestión administrativa eficaz fomenta un entorno laboral positivo y ayuda a que el personal esté satisfecho y comprometido. Sin embargo, es esencial mejorar la distribución de recursos y generar la comunicación interna para lograr un impacto constante, lo que contribuirá a una mayor cohesión organizacional.

Guerrero y Martinez (2021) en el presente estudio titulado “Análisis de la gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional de la Unidad de Secundaria Académica de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública a partir del 2020. Investigación original de titulación, por la Universidad Técnica Nacional, Alajuela, Costa Rica, quien la aprobó. El propósito principal resultó examinar la conexión entre la gestión administrativa y el clima organizacional en esta Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Educación en el periodo 2020, a través del estudio de los resultados obtenidos en los

informes sobre el clima organizacional elaborados durante los años 2017 y 2018, con el objetivo de mejorar continuamente esa unidad. Esta investigación tiene un enfoque descriptivo y correlacional. La población ocupa alrededor de 18,00 funcionarios, estos participaron en el desarrollo de la investigación. La USA está compuesta por 33 oficiales, quienes están distribuidos en departamentos, a ellos se les aplicó un censo, dejando de lado la muestra. Como resultado, se corrobora la conexión entre las variables citadas y se elabora un conjunto de sugerencias centradas en la mejora continua de la Unidad de Secundaria Académica. Se recomienda, implementar programas de formación sin costo mediante universidades públicas, instituciones autónomas y otras entidades para la mejora de las variables en mención.

Chinchilema (2024) realizó el estudio titulado “Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Camilo Ponce Enríquez”. Trabajo original de titulación aprobado en la Universidad Estatal del Sur de Manabí “UNESUM” Jipijapa, Ecuador. El estudio, en términos generales, está enfocada en el propósito primordial de examinar la gestión administrativa y cómo afecta el desempeño de trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Camilo Ponce Enríquez, con el fin de optimizar la gestión administrativa, lo que posibilitará la verificación de las tareas y de la realización de los procesos administrativos. Una gestión administrativa apropiada tiene como objetivo desarrollar la gestión estratégica de manera eficaz para alcanzar las metas institucionales y proporcionar un servicio de alta calidad a sus usuarios. Esto permite conocer cómo se está implementando la administración dentro de la institución y su impacto en los resultados del desempeño laboral. Se utilizó una metodología con enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, bibliográfico, descriptivo y correlacional, para establecer la relación entre las variables. La metodología es analítica, inductiva y deductiva también se manejó para proponer soluciones al problema de investigación establecido y para la explicación del mismo. La información fue recolectada a través de una encuesta que incluía un cuestionario con preguntas

y una entrevista al director del departamento administrativo del talento humano. Para llegar a cabo la investigación, se seleccionó como población a 30 funcionarios que trabajan en la entidad municipal de Camilo Ponce Enríquez. Se empleó un muestreo no probabilístico con los empleados de dicha área administrativa. Llegándose a la conclusión, que el proceso de la gestión administrativa no se está llevando a cabo de manera apropiada, afectando así, el desempeño laboral institucional. Esto se debe a la falta de un plan de capacitación, a una selección ineficiente de personal y la ausencia de herramientas que ayuden al desempeño laboral, como manuales y de funciones y evaluaciones.

2.1.2 Estudios nacionales

Cordova, C. & Pumarica, N. (2024) realizaron el trabajo de investigación titulado “Gestión administrativa y clima laboral en una gerencia de una Municipalidad provincial de Ancash, 2024”, aprobada por la Universidad Cesar Vallejo, Huaraz, Perú. La investigación estudio se fundamenta a través del enfoque cuantitativo de tipo básica y de nivel relacional. Este estudio se acomoda con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8 y 16, que enfatizan la relevancia de fomentar condiciones laborales dignas y organizaciones responsables y eficientes. Como objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y clima laboral en la entidad municipal de la ciudad de Ancash, periodo 2024. Se llevó a cabo una muestra censal con 54 trabajadores estatales, tomando parte 48 servidores (88.89 %) utilizando dos cuestionarios. Los hallazgos indicaron que, el 54.2 % de los entrevistados consideraron que la gestión administrativa como buena, resaltando las dimensiones de control (66,7 %) y dirección (62.5 %). El clima laboral incluso obtuvo una buena evaluación (64.6 %), destacándose las condiciones laborales con un 68.8%. Se halló una correlación importante entre la planificación ($Rho = 0.696$), dirección ($Rho = 0.752$), organización ($Rho = 0.730$) y control ($Rho = 0.710$) con el clima laboral; también la gestión administrativa exhibió un vínculo sólido

con el clima laboral ($Rho = 0.816$, $Sig.<0.05$). Se determinó que, en un clima laboral positivo, que promueva la cohesión y el compromiso, se logra a través de prácticas administrativas eficaces, liderazgo claro y cohesión.

Benites & Carrasco (2024) ha presentado la investigación titulada “Gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2023”, la Universidad Nacional de Tumbes la autorizó, en Tumbes, Perú. El propósito general de este estudio fue identificar el vínculo entre la gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, durante el año 2023. El estudio tiene un planteamiento cuantitativo, de corte transversal, de naturaleza correlacional y descriptiva. Esta población estuvo compuesta por 40 trabajadores de la entidad en mención. Se constituyó el vínculo entre las dos variables aludidas. Con una valoración de 0.698^{**} a una nivelación de significancia de 0.000 mostrando un escala alta y positiva. Se concluyó que, el desenlace contradice la hipótesis nula y respalda la hipótesis general del estudio que fue planteado.

Benitez (2022) realizó la tesis de titulación “Gestión administrativa y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021”, validado por la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. Como propósito general fue describir el vínculo entre la gestión administrativa y el clima laboral en el Municipio Distrital de Punchana, durante el periodo 2021. Además, se ha elegido un estudio descriptivo-correlacional con un diseño no experimental, seleccionándose a 74 individuos para la muestra, consultados mediante el cuestionario. Así, se logró obtener los resultados siguientes: la gestión administrativa es regular (al 30%) puesto que, la planificación no suele establecer con precisión y de acuerdo con los lineamientos legales compatibles. Además, rara vez se definen adecuadamente las metas de la institución. Desde otra perspectiva, de vez en cuando la entidad tiene a disposición los recursos que necesita para obtener los objetivos, asimismo, esporádicamente las autoridades

administrativas fomentan la integración de equipos en el entorno de trabajo. Por su parte, en la entidad edil rara vez los responsables de los sectores y oficinas de la organización dirigen a sus empleados con un modelo o prototipo. Además, las condiciones laborales nunca permiten que se desarrollen actividades, esto se debe, a que en el municipio ocasionalmente se han implantado escasamente criterios y estándares que posibiliten evaluar y contrastar la ocupación de los servidores y funcionarios. De igual modo, el clima organizacional en esta municipalidad es considerado regular (al 29%), ya que el ente casi nunca proporciona autonomía para tomar decisiones independientes; además, los empleados son pocas veces recompensados según su desempeño y rara vez, reciben el respaldo de sus jerarcas. Y, en definitiva, raramente se fomenta el intercambio comunicativo para prevenir conflictos. La investigación concluye que, la gestión administrativa tiene una correlación significativa con el clima organizacional ($\rho=0.804$; $\text{sig.}=0.000$); de la misma manera, la dirección ($\rho=0.851$; $\text{sig.}=0.000$), el control ($\rho=0.771$; $\text{sig.}=0.000$) y la planeación ($\rho=0.786$; $\text{sig.}=0.000$) respectivamente.

Medina & Coloma (2021) realizó el estudio titulado “Gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa-2021”, la Universidad José Carlos Mariátegui la aprobó, en Arequipa, Perú. El objetivo principal fue establecer el vínculo entre la gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración del Municipio Distrital de Islay, Arequipa, año 2021. La investigación es de tipo básica. La muestra se conformó por 20 trabajadores, realizándoles una encuesta como técnica para recoger datos. Se han tenido en cuenta las siguientes dimensiones de la gestión administrativa: control, dirección, organización y planeación. Por otro lado, se han tomado en cuenta las dimensiones siguientes de la variable clima laboral: involucramiento laboral, condiciones laborales, comunicación, supervisión y autorrealización. Según el p-valor “sig. (bilateral) = 0,041<0,05 y una coeficiencia de correlación de Spearman $r = 0,461$ ” mostrando una correlación positiva alta entre las variables

de este estudio. Se concluye que, existe una conexión entre las variables de estudio: gestión administrativa y el clima laboral en los empleados de la Gerencia de Administración del Municipio Distrital de Islay, sito en Arequipa durante el año 2021.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Variable independiente: Gestión administrativa*

A. Definiciones.

Pacheco (2023) citando a Mendoza & Moreira, señalan que, la gestión administrativa viene a ser el conjunto de actividades que dirige a las funciones de las organizaciones de manera ordenada y sucesiva, a través del trabajo planificado, estructurado, controlado y dirigido por los altos funcionarios que son responsables de conducir la empresa hacia el éxito.

Proaño & Ponce (2023) apoyándose en Mendoza et al, estiman que, es el conjunto de prácticas y procesos que cubren desde la planificación de rumbo estratégico hasta el monitoreo diario en las operaciones, con el propósito de mejorar la eficacia y lograr las metas empresariales.

Sánchez (2024) indica que, la gestión administrativa viene a ser el sector que se ocupa de organizar y administrar los elementos de modo muy eficiente y eficaz posible para conseguir los propósitos determinados por la gerencia del ente. Así que, es un área de trabajo crucial para el progreso de cualquier empresa.

Gonzáles et al (2020) consideran a la gestión administrativa como un conglomerado de actos que se llevan a cabo para administrar un ente, guiando una acumulación de esfuerzos, elementos y tareas. Incluye la habilidad de coordinación y dirección de las actividades y acciones diferentes que tienen lugar en la organización, con el fin de evitar dudas y cumplir con los propósitos propuestos.

B. Dimensiones de la gestión administrativa.

Vilcapoma (2025) apoyándose en diversos autores hace una descripción de las dimensiones de la gestión administrativa, evidenciando los elementos siguientes:

1. La planeación. Apoyándose en Koontz (2012) hace mención que, la planeación administrativa abarca una serie de planes que facilitan todo el proceso, desde la formulación de metas hasta cómo conseguirlas. Para ello, se requiere de objetivos, propósitos, metas, estrategias, reglas, políticas, programas y presupuestos.

Siguiendo a Chiavenato (2007) menciona que, la planeación viene a ser el proceso que comienza con la determinación de las metas y objetivos que se quieren cumplir mediante los recursos existentes a través de la creación de planes. Los objetivos se explican desde los objetivos generales de la entidad hasta los objetivos operativos, surgiendo la jerarquía de objetivos, comenzando con los objetivos organizacionales. La entidad define las políticas, directrices, metas, procedimientos, métodos y normas.

2. La organización. Se refiere a las actividades llevadas a cabo por un administrador, que se encarga de organizar, relacionar y coordinar con todas las áreas y funciones necesarias, así como verificar el estado del proceso para identificar ventajas que pueden ser técnicas, materiales y humanas.

Nombrando a Falconi et al (2019) indican que, la organización implica tomar decisiones respecto cómo decidir agrupar las tareas en departamentos o áreas con el fin de administrar eficazmente la fuerza laboral, para lograr esto, es necesario estructurar todas las ideas para ejecutarlas sistemáticamente.

3. La dirección. Se trata de dirigir las operaciones con el propósito de lograr una productividad superior a través de la supervisión y motivación, así como desempeñar un trabajo de mejor calidad para alcanzar metas.

Asimismo, Sánchez (2017) explica que, dirigir no es solamente un asunto de personas; implica crear y aplicar procesos que habiliten el acceso a los criterios de las etapas de organización y planificación, puesto que, el proceso de dirección incluye la motivación, la supervisión, la comunicación y el liderazgo.

Chiavenato (2007) indica que, la cobertura de la dirección tiene como objetivo, al principio, la interpretación de los planes y la implementación de las metas. La dirección se lleva a cabo en tres niveles: la dirección global, que incluye tanto a la empresa como a sus directores y se relaciona con el nivel estratégico; la dirección departamental, que comprende los departamentos de la organización y está vinculada al nivel gerencial y táctico; y finalmente, la dirección operacional, que se dirige hacia un conjunto de individuos a nivel operacional.

4. El control. Se trata de la evaluación y ajuste del desempeño para asegurar que los propósitos de las entidades y sus planes o acciones sean alcanzados.

Chiavenato (2007) propone que, el control es un proceso cíclico que se constituye de cuatro tipos de modelos, tales como: de cantidad, calidad, de costo y de tiempo.

2.2.2 Variable dependiente: Clima laboral

A. Definiciones. Lahoz (2024) afirma que, el clima laboral u organizacional viene a ser, el entorno interno de una oficina, equipo de trabajo o una organización. El espacio donde los trabajadores de una entidad realizan en su día a día, diversas tareas durante su jornada laboral.

Martín (2024) explica que, el clima laboral es la expresión que hace alusión al ambiente que vive dentro de un equipo de trabajo o entidad. Está formado tanto por lo que el empleado piensa y siente acerca de sí mismo como por los actos que surgen de la empresa y que tendrán un impacto en ella. El clima laboral está descrito por elementos materiales (el área laboral) y también afectivos, como la motivación, el compromiso o las relaciones con los colegas. Un clima de trabajo adecuado propicia la integración, disminuye los conflictos internos y

principalmente acrecienta la productividad. Como resultado, los trabajadores estarán más contentos y desarrollarán un mayor sentido de pertenencia a la entidad.

López & Castiblanco (2021) señalan que, el clima laboral describe al entorno de trabajo, que está integrado para una variedad de componentes tangibles que coexisten de manera relativamente estable en una organización específica. Este clima impacta a las actividades, el comportamiento y la motivación de los integrantes, lo que incide en la productividad global de la empresa. Podría ser observado y explicado por los miembros de la empresa, y, en consecuencia, evaluado desde un punto de vista operativo mediante el análisis de sus descripciones y percepciones, o a través de la observación y otras medidas objetivas.

Pilligua & Arteaga (2019) El clima laboral es un indicador relevante en las empresas que aspiran a ser capaces y que se responsabilizan por sus empleados. Estas organizaciones buscan mejorar constantemente el ambiente de trabajo, incrementar los grados de productividad y prestar mucha atención al talento humano en el cual el bienestar del personal y la motivación son fundamentales para alcanzar altos niveles de productividad.

B. Dimensiones del clima laboral. Villafuerte, Viteri & López (2021) apoyándose en diversos autores hacen referencia a las dimensiones del clima laboral, el presente estudio considera los siguientes enfoques:

1. Autorrealización. Citando a Maslow (1954) explica que, el término establece una relación directa con la madurez del ser humano; también indica cómo se relaciona con el bienestar del entorno que lo circunda y la realización personal, así como trasciende sus necesidades fundamentales. Además de concluir que las personas tienen algunas características comunes: aprobación, espontaneidad, percepción de la realidad, enfoque en las problemáticas, autonomía, privacidad, valoración precisa, sentido de identidad con el equipo, experiencia, relaciones estables y selectivas simultáneamente, organización democrática, convencimiento ético, oposición a adaptarse, valores, humor, creatividad y ruptura de dualismos.

2. Supervisión. Apoyándose en Fayol y Taylor (1984) hacen referencia que, la supervisión tiene como fundamento la valoración de los procesos alcanzados en función de los metas empresariales, con el propósito fundamental de identificar debilidades y fortalezas para elaborar un programa de acción que propicie nuevos planes de actualización; y que describe minuciosamente cómo la dirección y responsables de área apoyarán la interacción entre colaboradores y en la toma de decisiones.

3. Involucramiento laboral. Invocando a Jaime et al (2016) señala que, el involucramiento laboral es el elemento que, tiene una relación directa con la presencia fundamentos institucionales basados en el recurso humano para participar en las decisiones dentro de la organización del trabajo. Al responder de modo eficaz y centrar los esfuerzos de identidad corporativa, se refiere a cómo el trabajador congenia con las metas y los valores de la entidad desde un punto de vista psicológico, lo que busca principalmente es asegurar un buen trabajo en equipo y desarrollar las actividades eficientemente. Cabe aclarar que, se confunden los términos compromiso laboral e involucramiento laboral.

4. Condiciones laborales. Citando a Canales (2016) indica que, las condiciones laborales se definen como: cualquier característica que tenga la capacidad de influir considerablemente en la creación de peligros para la salud y seguridad de los empleados, es una función esencial ya que se vincula con los bienes que la entidad proporciona a sus colaboradores. Dichos recursos podrían ser suministros económicos o psicosociales para el avance de las tareas que llevan a cabo, asimismo de encontrarse orientados fundamentalmente hacia la salud y el bienestar del trabajador. Pueden surgir circunstancias diversas como trastornos físicos y psicológicos e insatisfacción al trabajo si las condiciones laborales no son favorables.

5. Comunicación. Apoyándose en Apolo (2017) y en Herrera (2018), el primer autor asevera que, la comunicación es esencial para establecer relaciones entre instituciones,

organismos y usuarios, lo cual posibilita determinar metas comunes y lograrlas. El segundo autor afirma que, la comunicación aparece de un procedimiento en el existe el intercambio, procesamiento y almacenan mensajería en las instituciones. La cooperación grupal es fundamental, pues permite superar obstáculos y limitaciones. Además, la comunicación institucional contribuye a la realización de tareas vinculadas con los puestos asignados, adaptarse y asemejar variaciones a nivel personal como colectivo, y respaldar el desempeño de trabajo conforme a los lineamientos organizacionales que establecen procedimientos para que la información fluya entre los funcionarios en la organización. Al entrelazar los elementos, se ha facilitado el progreso a lo largo del tiempo al relacionar las características coyunturales del entorno de las instituciones.

2.3 Definición de términos básicos

Administración

Se trata del procedimiento que busca proporcionar los bienes de modo muy eficiente y favorable a fin de alcanzar las metas en la organización. En otros términos, busca maximizar el uso de los bienes que posee para lograr sus propósitos con la más alta calidad, en el menor tiempo y al costo más bajo posible. (Quiroa, 2025)

Gestión

La gestión es el modo en que las entidades administran y orientan el flujo de trabajo, los empleados y las operaciones para alcanzar sus objetivos. El propósito fundamental de la gestión es establecer un ambiente que posibilite que los trabajadores laboren con eficacia y productividad. Una estructura de organización robusta orienta a los empleados y define el tono y la perspectiva de su trabajo. (Coursera Staff, 2023)

Liderazgo

Engloba las capacidades de una persona a fin de diseñar una estrategia, anticipándose y teniendo visión de lo que está por suceder, y para organizar y guiar un equipo con el fin de lograr determinadas metas. Aquí intervienen varios aspectos, desde el análisis de la situación, de los mercados hasta la creatividad y la innovación, que ofrecen soluciones y fórmulas que superan las pautas establecidas hasta ese momento. (EAE Barcelona, 2025)

Normativa

Es el conjunto de leyes que rige un tema o un área específica. Se trata de una compilación de las normas que están en vigor. (Trujillo, 2021)

Personal

Viene a ser, el grupo de individuos que, dentro de la plantilla, están desempeñando cualquier tipo de función. En otras palabras, este concepto engloba a todo el personal humano que la entidad tiene o que está siendo reclutado, incluyendo los gerentes, los responsables de seguridad y todos los oficios que integren el entorno de trabajo. (Euroinnova, 2024)

Políticas organizacionales

Son principios, directrices, maneras de pensar y de actuar que tienen su origen en la dirección de la entidad. La política de la empresa proporciona a los trabajadores un conjunto de reglas que deben seguir en ciertas áreas. Las políticas de una empresa no son procedimientos ni instrucciones pormenorizadas, sino principios generales que no se adentran en excesivos detalles. (Fernández, 2023)

Trabajo en equipo

Es un proceso de sinergia en el que personas con habilidades variadas unen sus talentos para lograr metas compartidas, convirtiendo los obstáculos en oportunidades a través de una colaboración activa. (Gómez, 2025).

2.4 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general

La gestión administrativa tiene una relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.

2.5.2 Hipótesis específicas

- La planificación tiene una relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.
- La organización tiene una relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.
- La dirección tiene una relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.
- El control tiene una relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla N° 1

Variable	Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítem	Niveles de rango de medición	Escala
Variable X Gestión administrativa	<i>Planeación</i>	Se define como la serie de acciones encaminadas a asegurar que la organización funcione de modo eficaz por una distribución adecuada de los recursos y sistema estratégico para la toma de decisiones.	Consiste en analizar la eficacia de los procesos de planificación, organización, dirección y control en la Municipalidad Provincial de Huaura. Se evalúa a través de la percepción que los empleados tienen acerca de la operatividad de la institución.	- Tareas básicas - Políticas - Presupuestos	1-3		
	<i>Organización</i>			- Funcionamiento de áreas - Responsabilidades - Organigrama	4-6	Bueno	
	<i>Dirección</i>			- Liderazgo. - Comunicación. - Supervisión.	7-9	Regular Malo	Ordinal
	<i>Control</i>	(Mendoza & Moreira referenciado por Pacheco, 2023)		- Rendimiento. - Desempeño. - Costos.	10-12		

Fuente: Vilcapoma (2025)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque

La investigación tiene una perspectiva cuantitativa puesto que, utiliza la ciencia estadística a fin de obtener resultados acerca del foco de investigación, con elementos numéricos que contribuyen a valorar la realidad. (Muñoz, 2011).

3.1.2 Tipo

Es de tipo básica puesto que, busca conocimientos a fin de contrastarlo con el entorno a favor de conocer los sucesos que vienen alternándose (Díaz et al., 2013).

3.1.3 Diseño

El presente estudio tiene diseño no experimental. Estos estudios de diseño no experimental son definidos en función a los estudios que se efectúan sin manipulación deliberada de las variables de investigación (Hernández et al., 2014).

3.1.4 Nivel

El estudio, conforme a la finalidad de la investigación fue de nivel correlacional de corte transversal. Hernández et al. (2014) determinan que, las investigaciones correlacionales se basan en evidenciar cómo los niveles de variables y sus dimensiones están vinculados, esto se evidencia por medio de cifras estadísticas. Asimismo, el corte transversal estimula el acopio y manipulación de datos simultáneamente.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Hace referencia a la sumatoria de sujetos, cosas o medidas que comparten rasgos parecidos en un escenario determinado y momento específico (Hernández et al., 2014). En este estudio, se contó con una población conformada en 50 trabajadores pertenecientes al Municipio Provincial de Huaura.

3.2.2 Muestra

El subgrupo específico de esta población del cual se recopilará la información es mencionado por la muestra de estudio (Hernández et al. (2014). De acuerdo con lo expresado antes y considerando el análisis de las variables, la muestra fue conformada por la población total, lo que equivale al muestreo censal poblacional no probabilístico. Para sintetizar, nuestra muestra está conformada en 50 trabajadores de esta entidad pública.

Para una población finita, se utiliza la fórmula de estimación de proporciones:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{E^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población (materia de estudio: 50 trabajadores)

$Z^2 = 1.96$ Nivel de confianza

p = 0.5 es probabilidad a favor

q = 0.5 es probabilidad en contra

3.3 Técnicas de recolección de datos

Los diversos modos o métodos de conseguir informaciones son las técnicas de recolección de datos (Arias, 2012). La encuesta fue la técnica utilizada en dicha recolección y, el instrumento usado para medir ambas variables (gestión de compras y cultura organizacional) fue el cuestionario.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Shapiro Wilk es la prueba de normalidad que se utilizó para la investigación.

Se empleó el paquete estadístico para las ciencias sociales conocido como SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) y el formato Excel. Las tablas y gráficos porcentuales se usaron para presentar los resultados. Se aplicó como punto de partida para resolver la hipótesis planteada y alcanzar las conclusiones de la investigación para estas valoraciones. Se llevo a cabo después el test de normalidad con el objetivo de definir los parámetros de las variables estudiadas y seleccionar el estadístico correlacional (Rho Spearman).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Resultados descriptivos de gestión administrativa

Tabla N° 1

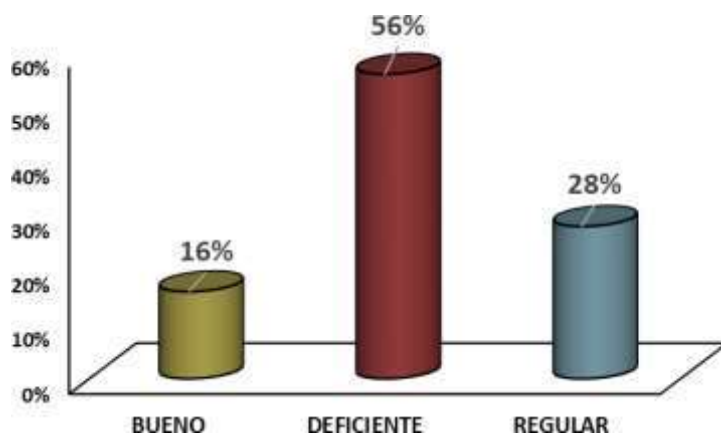
Gestión administrativa

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
BUENO	8	16%
DEFICIENTE	28	56%
REGULAR	14	28%
TOTAL	50	100%

Nota. Confección particular

Figura 1

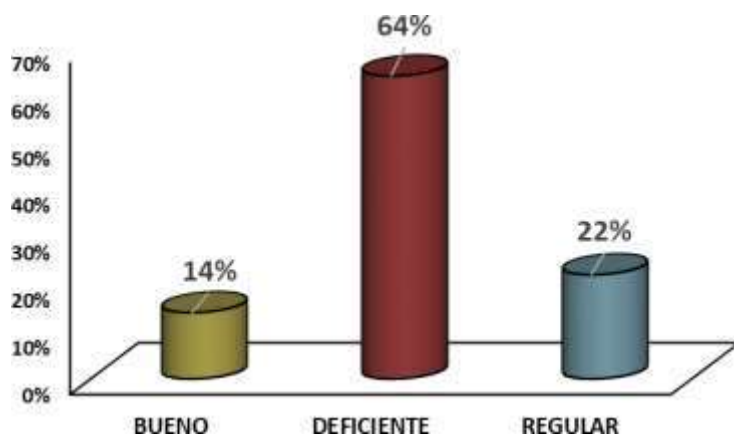
Gestión administrativa



Un 56% determina un nivel deficiente de gestión administrativa en el Municipio Provincial de Huaura. Esto señala que mayor parte de la plantilla encuestada percibe en dicho municipio, una inadecuada planificación de actividades, políticas y presupuestos; una escasa estructuración organizativa de funciones y responsabilidades, una desalineada dirección del personal hacia los objetivos institucionales, junto a una ausencia de mecanismos sistematizados de control. No obstante, el 28% señala un nivel regular de gestión administrativa dentro de la entidad municipal, mientras que solo el 16% indica un buen nivel de gestión administrativa.

Tabla N° 2*Planeación*

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
BUENO	7	14%
DEFICIENTE	32	64%
REGULAR	11	22%
TOTAL	50	100%

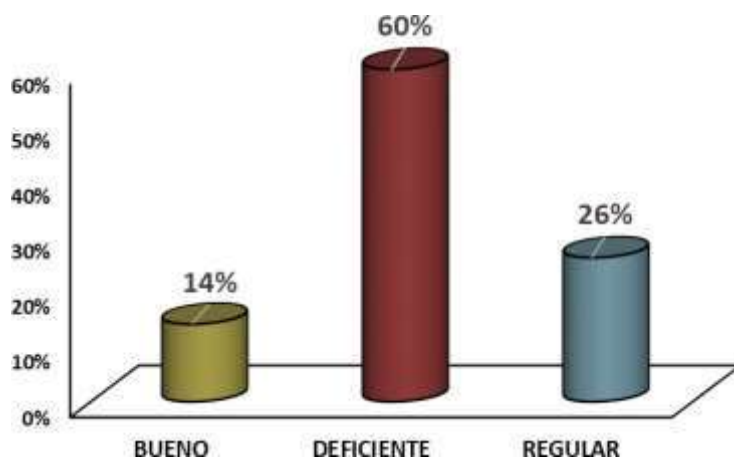
Nota. Confección particular**Figura 2***Planeación*

Un 64% señala un nivel deficiente de planeación administrativa en la Municipio Provincial de Huaura. Esto señala que, mayor parte de la plantilla encuestada percibe en dicho municipio, una carencia de organización estructurada en la asignación y previsión de tareas básicas laborales, una falta de políticas normativas claramente documentadas que orienten la gestión municipal, junto a un uso no sistematizado de ciertas herramientas de planificación administrativa como el presupuesto anual de la institución. Sin embargo, el 22% señala una nivelación regular de planeación administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, aunque solo el 14% indica un buen nivel de planeación administrativa.

Tabla N° 3*Organización*

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
BUENO	7	14%
DEFICIENTE	30	60%
REGULAR	13	26%
TOTAL	50	100%

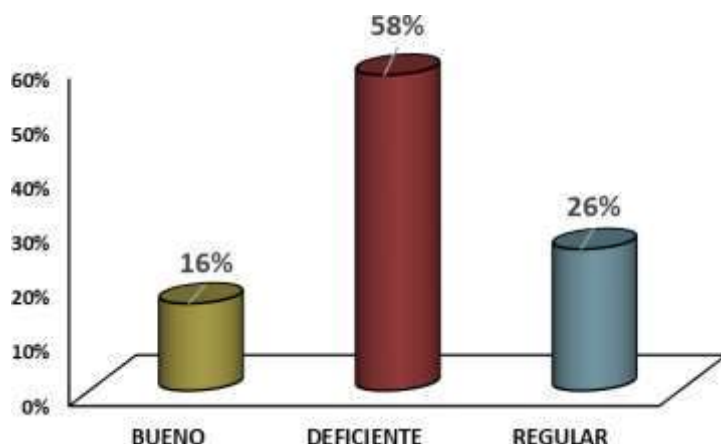
Nota. Confección particular

Figura N° 3*Organización*

Un 60% evidencia un nivel deficiente de organización administrativa en el Municipio Provincial de Huaura. Esto señala que la mayor parte de la plantilla encuestada percibe en dicho municipio, una amplia descoordinación y discontinuidad en el desarrollo de las actividades que afectan el funcionamiento de las áreas administrativas, una definición inexacta de las funciones y responsabilidades del trabajo, junto a una difusión inconcreta y obstruida del organigrama institucional para el conocimiento de todos los trabajadores. Sin embargo, el 26% señala una nivelación regular de organización administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, aunque solo el 14% indica un buen nivel de organización administrativa.

Tabla N° 4*Dirección*

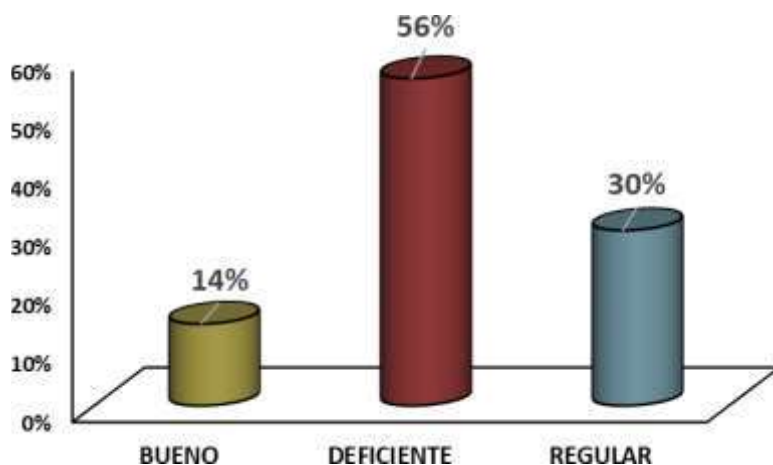
NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
BUENO	8	16%
DEFICIENTE	29	58%
REGULAR	13	26%
TOTAL	50	100%

Nota. Confección particular**Figura N° 4***Dirección*

Un 58% señala un nivel deficiente de dirección administrativa en el Municipio Provincial de Huaura. Esto señala que, la mayor parte de la plantilla encuestada percibe en dicho municipio, una falta de líderes capaces de promover prácticas orientadas a la motivación y fortalecimiento del clima laboral, un flujo inefectivo de la comunicación interna entre las diferentes áreas administrativas, junto a unas prácticas ineficientes de supervisión oportuna y retroalimentación constructiva hacia los trabajadores. Sin embargo, el 26% señala una nivelación regular de dirección administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, aunque solo el 16% indica un buen nivel de dirección administrativa.

Tabla N° 5*Control*

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
BUENO	7	14%
DEFICIENTE	28	56%
REGULAR	15	30%
TOTAL	50	100%

Nota. Confección particular**Figura N° 5***Control*

Un 56% señala un nivel deficiente de control administrativo en el Municipio Provincial de Huaura. Esto señala que, la mayor parte la plantilla encuestada percibe en dicho municipio, una falta de indicadores de rendimiento utilizados como herramientas sistemáticas para medir el cumplimiento de objetivos, unos procesos informales y discontinuos de evaluación sobre el desempeño del personal, junto a unos análisis no sistematizados ni detallados que debilitan el monitoreo eficiente de los costos operativos y administrativos de la gestión. Sin embargo, un 30% señala un nivel regular de control administrativo en la Municipalidad Provincial de Huaura, aunque solamente un 14% señala un nivel bueno de control administrativo.

4.1.2 Resultados descriptivos de Clima laboral

Tabla N° 6

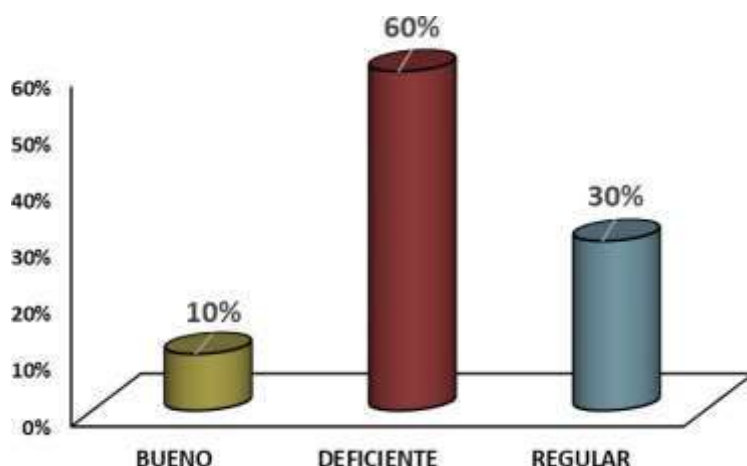
Clima laboral

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
BUENO	5	10%
DEFICIENTE	30	60%
REGULAR	15	30%
TOTAL	50	100%

Nota. Confección particular

Figura 6

Clima laboral

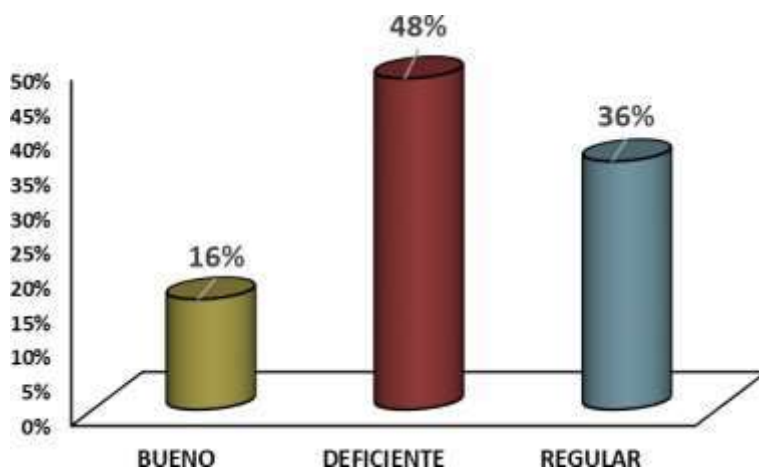


Un 60% señala un clima laboral deficiente en el Municipio Provincial de Huaura. Esto evidencia que, la mayor parte la plantilla encuestada percibe en dicho municipio, un bajo nivel de satisfacción en términos de autorrealización, una serie de ineficiencias en los procedimientos de supervisión, un reducido involucramiento laboral, unas inadecuadas condiciones de trabajo, junto a unas continuas obstrucciones en la comunicación organizacional. No obstante, el 30% señala un clima laboral regular en la Municipalidad Provincial de Huaura, aunque solo el 10% evidencia un buen clima laboral en dicha institución.

Tabla N° 7*Autorrealización*

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
BUENO	8	16%
DEFICIENTE	24	48%
REGULAR	18	36%
TOTAL	50	100%

Nota. Confección particular

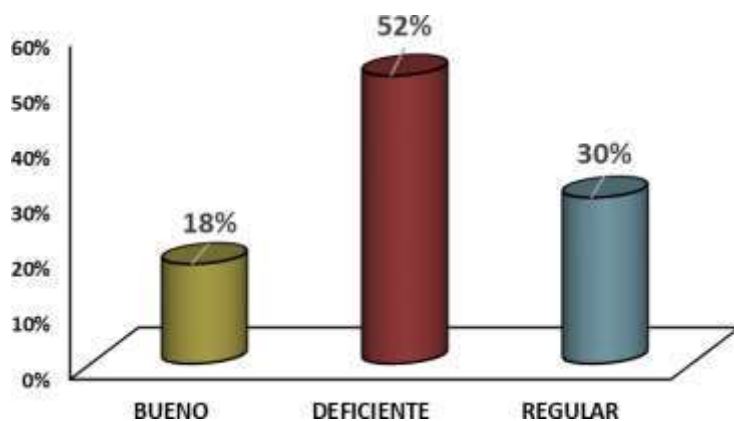
Figura 7*Autorrealización*

Un 48% señala una autorrealización deficiente en el Municipio Provincial de Huaura. Esto evidencia que, la mayor parte la plantilla encuestada percibe en dicho municipio, una ausencia de autonomía y facultades en el trabajo para tomar decisiones en beneficio del desarrollo de las funciones, una falta de convicción sobre el aporte del trabajo realizado hacia la misión y visión institucional, junto a unos escasos espacios e incentivos para la generación de ideas creativas alineadas a mejores resultados. No obstante, el 36% señala una autorrealización regular en la Municipalidad Provincial de Huaura, aunque solo el 16% indica una buena autorrealización en dicha entidad.

Tabla N° 8*Supervisión*

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
BUENO	9	18%
DEFICIENTE	26	52%
REGULAR	15	30%
TOTAL	50	100%

Nota. Confección particular

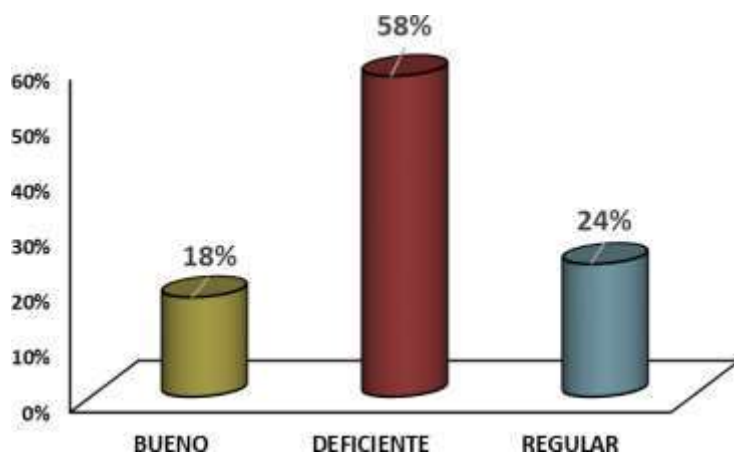
Figura 8*Supervisión*

Un 52% indica una supervisión deficiente en el Municipio Provincial de Huaura. Esto evidencia que, la mayor parte de la plantilla encuestada percibe en dicho municipio, una indiferencia y desaprovechamiento de las capacidades individuales como criterios clave para la asignación de las funciones, junto a una falta de implementación de acciones formativas para corregir y/o fortalecer las debilidades o áreas de mejora de los trabajadores. No obstante, el 30% señala una supervisión regular en la Municipalidad Provincial de Huaura, aunque solo el 18% indica una buena supervisión en dicha entidad.

Tabla N° 9*Involucramiento laboral*

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
BUENO	9	18%
DEFICIENTE	29	58%
REGULAR	12	24%
TOTAL	50	100%

Nota. Confección particular

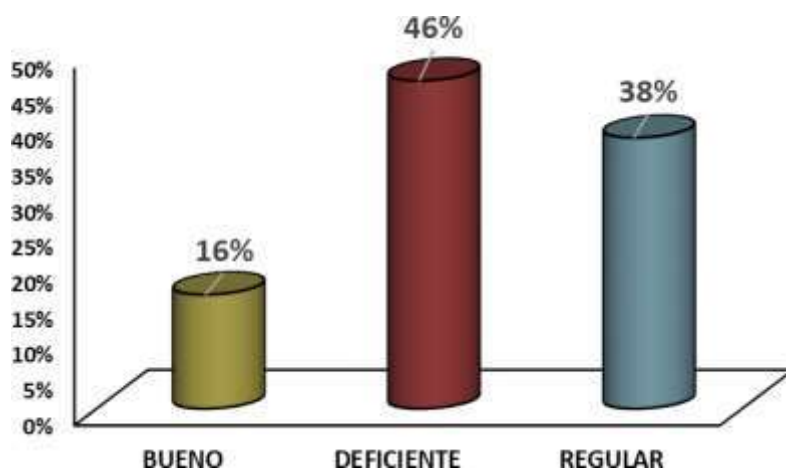
Figura 9*Involucramiento laboral*

Un 58% señala un nivel deficiente de involucramiento laboral en el Municipio Provincial de Huaura. Esto evidencia que, la mayor parte de la plantilla encuestada percibe en dicho municipio, una ausencia de colaboración y prácticas de trabajo en equipo para intercambiar activamente conocimientos, habilidades y experiencias; junto a unas reducidas iniciativas formales a cargo del área de recursos humanos, alineadas con el desarrollo y fortalecimiento de capacidades del trabajador. Sin embargo, un 24% señala un nivel regular de involucramiento en la Municipalidad Provincial de Huaura, aunque solo el 18% indica un buen nivel de involucramiento en dicha entidad.

Tabla N° 10*Condiciones laborales*

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
BUENO	8	16%
DEFICIENTE	23	46%
REGULAR	19	38%
TOTAL	50	100%

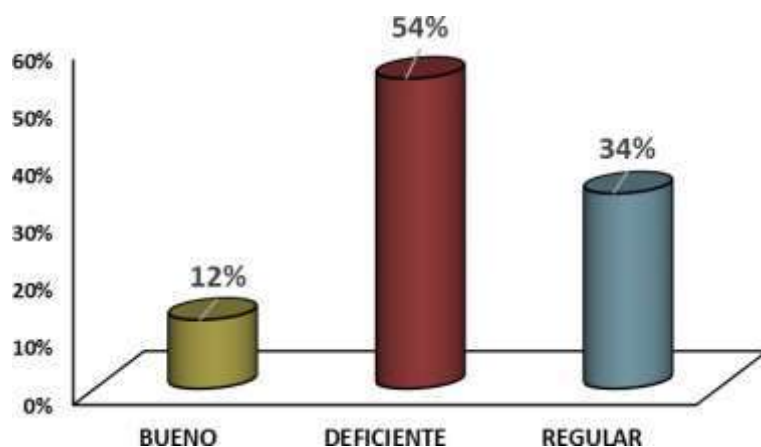
Nota. Confección particular

Figura 10*Condiciones laborales*

Un 46% señala un nivel deficiente de condiciones laborales en el Municipio Provincial de Huaura. Esto evidencia que, la mayor parte de la plantilla encuestada percibe en dicho municipio, una nula promoción de condiciones laborales adecuadas en términos de carga horaria y equilibrio en el trabajo, junto a una ausencia de condiciones de seguridad y de acciones preventivas en base a la protección e integridad de los trabajadores. Sin embargo, un 38% señala un nivel regular de condiciones laborales en el Municipio Provincial de Huaura, aunque solo el 16% indica un buen nivel de condiciones laborales en dicha entidad.

Tabla N° 11*Comunicación*

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
BUENO	6	12%
DEFICIENTE	27	54%
REGULAR	17	34%
TOTAL	50	100%

Nota. Confección particular**Figura 11***Comunicación*

Un 54% señala una comunicación deficiente en el Municipio Provincial de Huaura. Esto indica que, la mayoría del personal encuestado percibe en dicho municipio, unos canales de comunicación interna que no garantizan claridad ni oportunidad en el intercambio de mensajes, una ausencia de trabajo conjunto y colaboración colectiva entre los distintos departamentos y equipos laborales, junto a un incumplimiento en la ejecución oportuna de las tareas asignadas con respecto a los plazos de entrega requeridos en cada puesto de trabajo. No obstante, el 34% señala una comunicación regular en la Municipalidad Provincial de Huaura, aunque solo el 12% indica una buena comunicación en dicha entidad.

4.1.3 Tablas de Contingencia y Figuras

Tabla 12

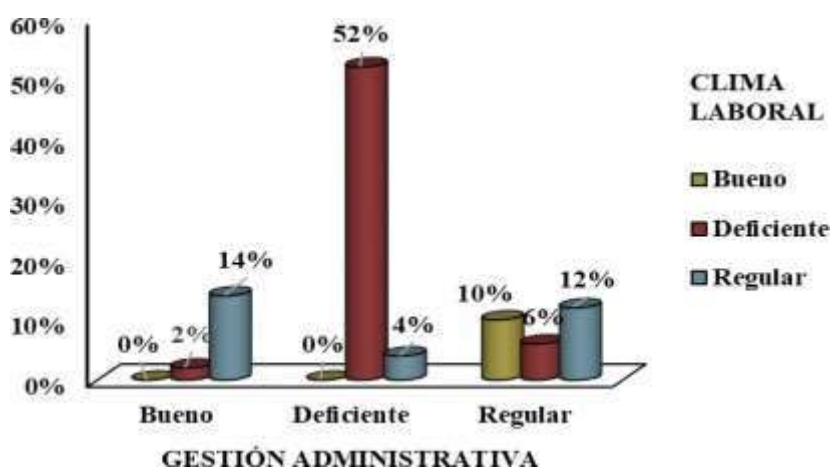
Tabla cruzada de Gestión administrativa y Clima laboral

		Clima laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Gestión administrativa	Bueno	0%	2%	14%	16%
	Deficiente	0%	52%	4%	56%
	Regular	10%	6%	12%	28%
Total		10%	60%	30%	100%

Nota. Confección particular

Figura 12

Gráfico de barras de Gestión administrativa y Clima laboral



El 52% y el 4% del personal encuestado que perciben un nivel deficiente de gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, evidencian un clima laboral deficiente y regular, de manera respectiva. No obstante, el 12%, 10% y 6% del personal que perciben un nivel regular de gestión administrativa en dicha municipalidad, evidencian un clima laboral bueno, regular y deficiente, respectivamente. Solamente un 14% y el 2% que perciben un buen nivel de gestión administrativa, evidencian un clima laboral regular y deficiente, de manera respectiva.

Tabla N° 13

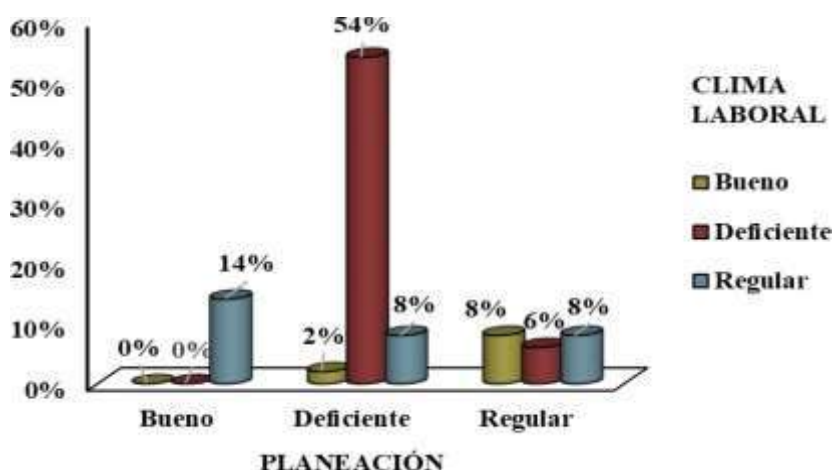
Tabla cruzada de Planeación y Clima laboral

		Clima laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Planeación	Bueno	0%	0%	14%	14%
	Deficiente	2%	54%	8%	64%
	Regular	8%	6%	8%	22%
Total		10%	60%	30%	100%

Nota. Confección propia

Figura 13

Gráfico de barras de Planeación y Clima laboral



Un 54%, el primero 8% y el 2% del personal encuestado que perciben un nivel deficiente de planeación administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, evidencian un clima laboral deficiente, regular y bueno, respectivamente. Sin embargo, el segundo y tercero 8%, unido al 6% del personal que perciben un nivel regular de planeación administrativa en dicha municipalidad, evidencian un clima laboral bueno, regular y deficiente, de manera respectiva. Solo el 14% que percibe un buen nivel de planeación administrativa, evidencia un clima laboral regular.

Tabla N° 14

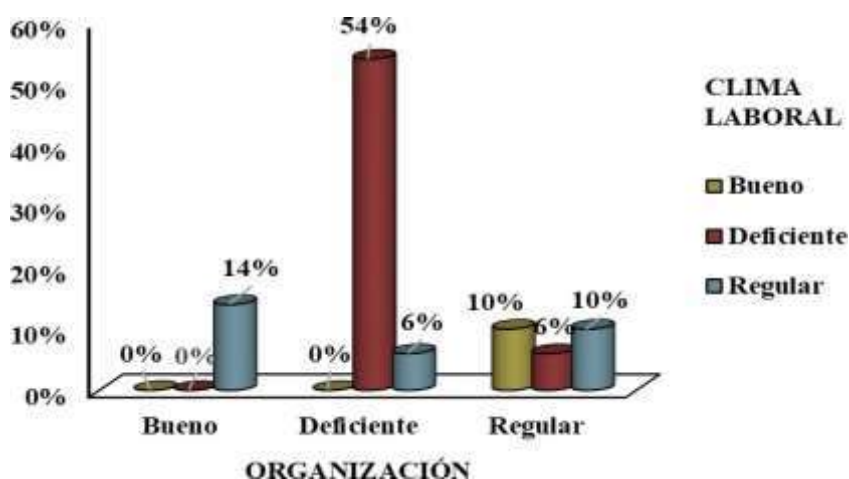
Tabla cruzada de Organización y Clima laboral

		Clima laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Organización	Bueno	0%	0%	14%	14%
	Deficiente	0%	54%	6%	60%
	Regular	10%	6%	10%	26%
Total		10%	60%	30%	100%

Nota. Confeción propia

Figura 14

Gráfico de barras de Organización y Clima laboral



Un 54% y el 6% del personal encuestado que perciben un nivel deficiente de organización administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, revelan un clima laboral deficiente y regular, respectivamente. Sin embargo, el primero y el segundo 10%, unido a otro 6% del personal que perciben un nivel regular de organización administrativa en dicha municipalidad, evidencian un clima laboral bueno, regular y deficiente, de manera respectiva. Solo el 14% que percibe un buen nivel de organización administrativa, evidencia un clima laboral regular.

Tabla N° 15

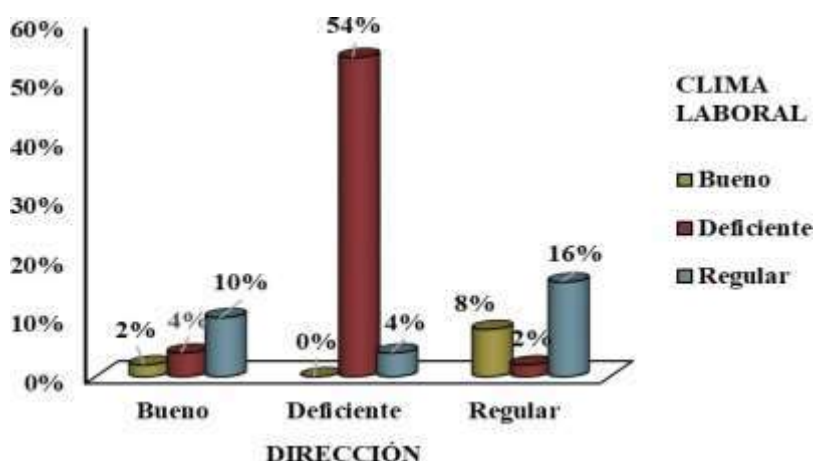
Tabla cruzada de Dirección y Clima laboral

		Clima laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Dirección	Bueno	2%	4%	10%	16%
	Deficiente	0%	54%	4%	58%
	Regular	8%	2%	16%	26%
Total		10%	60%	30%	100%

Nota. Confección propia

Figura 15

Gráfico de barras de Dirección y Clima laboral



Un 54% y el 4% del personal encuestado que perciben un nivel deficiente de dirección administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, evidencian un clima laboral deficiente y regular, de manera respectiva. No obstante, el 16%, 8% y un 2% del personal que perciben un nivel regular de dirección administrativa en dicha municipalidad, evidencian un clima laboral regular, bueno y deficiente, respectivamente. Solo un 10%, el 4% y 2% que perciben un buen nivel de dirección administrativa, evidencian un clima laboral regular, deficiente y bueno, de manera respectiva.

Tabla N° 16

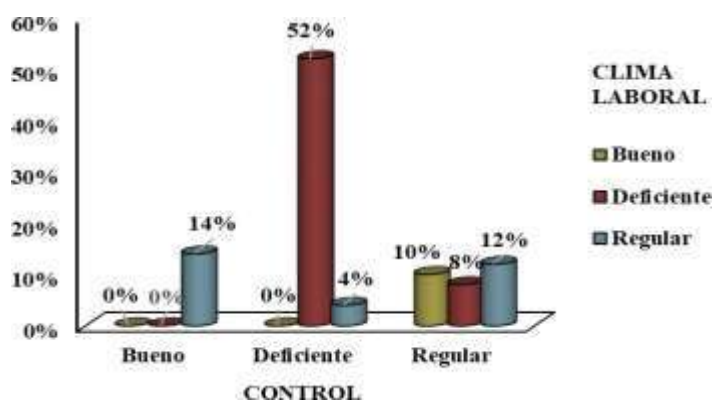
Tabla cruzada de Control y Clima laboral

		Clima laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Control	Bueno	0%	0%	14%	14%
	Deficiente	0%	52%	4%	56%
	Regular	10%	8%	12%	30%
Total		10%	60%	30%	100%

Nota. Confección propia

Figura 16

Gráfico de barras de Control y Clima laboral



Un 52% y el 4% del personal encuestado que perciben un nivel deficiente de control administrativo en la Municipalidad Provincial de Huaura, evidencian un clima laboral deficiente y regular, de manera respectiva. No obstante, el 12%, 10% y 8% del personal que perciben un nivel regular de control administrativo en dicha municipalidad, evidencian un clima laboral regular, bueno y deficiente, de manera respectiva. Solo el 14% que percibe un buen nivel de control, evidencia un clima laboral regular.

4.1.4 Prueba de Normalidad

Esta prueba es aplicada a través del estadístico que corresponde a estudios con una muestra reducida, menor e igual a 50, es decir, el estadístico de Shapiro Wilk (S-W). Esto con la finalidad de determinar la normalidad de los datos vinculados a la gestión administrativa y el clima laboral.

Tabla 17

Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	S-W		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	0.868	50	0.000
Clima laboral	0.936	50	0.010
Planeación	0.856	50	0.000
Organización	0.887	50	0.000
Dirección	0.839	50	0.000
Control	0.828	50	0.000
Autorrealización	0.908	50	0.001
Supervisión	0.884	50	0.000
Involucramiento laboral	0.802	50	0.000
Condiciones laborales	0.887	50	0.000
Comunicación	0.862	50	0.000

Nota. Elaboración propia

Los resultados de la aplicación del estadístico Shapiro Wilk (S-W) permitió detectar unos valores de significancias sumamente reducidas e inferiores al 5%. Esto señala que, los datos relativos a las variables en estudio no satisfacen la hipótesis de normalidad, lo cual correspondió aplicar el tes de Rho de Spearman para el análisis correlacional dentro del contexto de la Municipalidad Provincial de Huaura.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación general

1. Planteamiento de hipótesis

H₀: La gestión administrativa no tiene relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2025.

H_a: La gestión administrativa tiene relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2025.

2. Criterio de decisión

- Si p estimado supera a 0.05, se admite la “**H₀**”.
- Si p estimado no supera a 0.05, se excluye la “**H₀**”.

Tabla 18

Prueba Rho de Spearman de Gestión administrativa y Clima laboral

			Gestión administrativa	Clima laboral
Rho de	Gestión administrativa	Correlación	1.000	0.674
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
Spearman	Clima laboral	Correlación	0.674	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

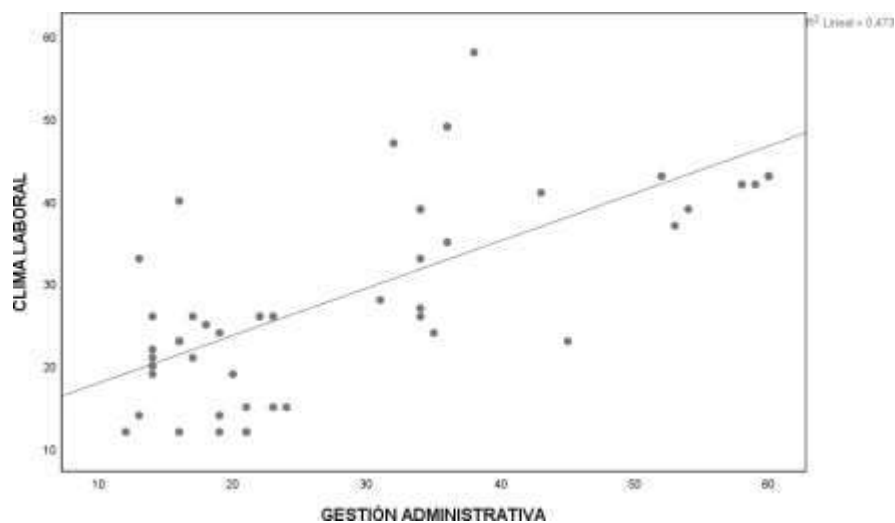
Nota. Confección particular

3. Decisión

Se determina excluir la “**H₀**” y admitir la “**H_a**”, al reunirse una valoración de p estimado que no supera a 0.05 en la prueba Rho de Spearman, es decir que se determina que la gestión administrativa se vincula de manera significativa con el clima laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Huaura – Huacho, 2025. Además, se determina que el vínculo entre la gestión administrativa y el clima laboral es estadísticamente directa y moderada, al reunirse un coeficiente de Spearman de 0.674 en la misma prueba.

Figura N° 17

Gráfico de dispersión de Gestión administrativa y Clima laboral



La relación estadísticamente moderada y directa mediante la gestión administrativa y el clima laboral, se afirma en la figura 17, frente a una proximidad significativa en los puntos hacia la línea de tendencia entre las dos variables.

4.2.2 Contratación de la primera hipótesis específica

1. Planteamiento de hipótesis

H₀₁: La planeación no tiene relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura - Huacho, 2025.

H_{a1}: La planeación tiene relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura - Huacho, 2025.

2. Criterio de decisión

- Si p estimado supera a 0.05, se acepta la “**H₀₁**”.
- Si p estimado no supera a 0.05, se rechaza la “**H₀₁**”.

Tabla 19

Prueba Rho de Spearman de Planeación y Clima laboral

		Planeación	Clima laboral
Rho de Spearman	Planeación	Correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50
	Clima laboral	Correlación	0.662
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

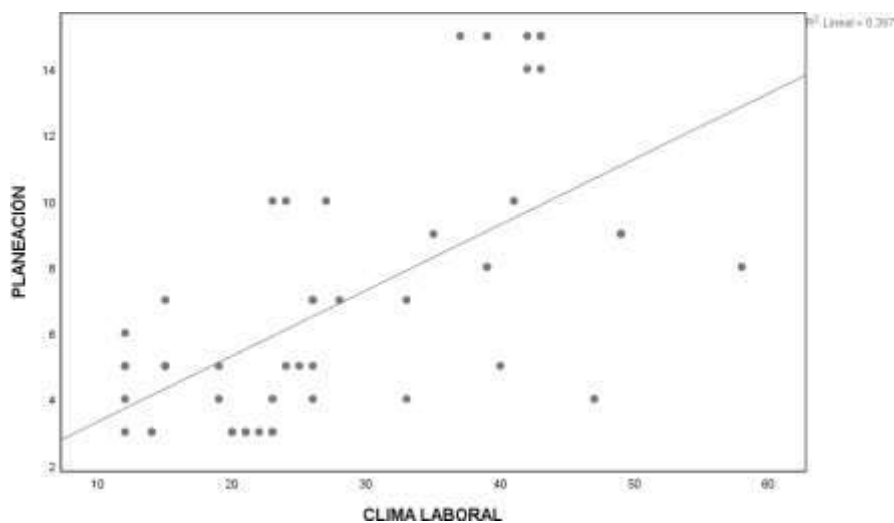
Nota. Confección particular

3. Decisión

Se decide rechazar la “**H₀₁**” y aceptar la “**H_{a1}**”, al reunirse una valoración de p estimado que no supera a 0.05 en el estadístico Rho de Spearman, es decir que se determina que, la planeación se vincula significativamente con el clima laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025. Además, se determina que el vínculo entre la planeación y el clima laboral es estadísticamente moderada y directa, y, en la misma prueba de Spearman al reunirse el coeficiente de correlación de 0.662.

Figura 18

Gráfico de dispersión de Planeación y Clima laboral



La relación estadísticamente moderada y directa entre la planeación y el clima laboral, se afirma a través de la figura 18, frente a una proximidad significativa en los puntos hacia la línea de tendencia entre las dos variables.

4.2.3 Contrastación de la segunda hipótesis específica

1. Planteamiento de hipótesis

H₀₂: La organización no tiene relación significativa con el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura - Huacho, 2025.

H_{a2}: La organización tiene relación significativa con el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura - Huacho, 2025.

2. Criterio de decisión

- Si p estimado supera a 0.05, se acepta la “**H₀₂**”.
- Si p estimado no supera a 0.05, se rechaza la “**H₀₂**”.

Tabla 20

Prueba Rho de Spearman de Organización y Clima laboral

			Organización	Clima laboral
Rho de Spearman	Organización	Correlación	1.000	0.663
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Clima laboral	Correlación	0.663	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

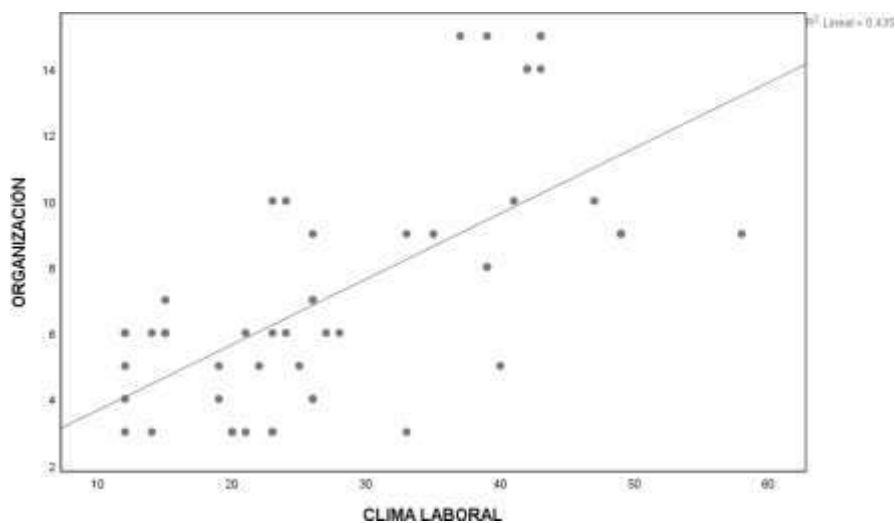
Nota. Confección particular

3. Decisión

Se decide rechazar la “**H₀₂**” y aceptar la “**H_{a2}**”, al reunirse una valoración de p estimado que no supera a 0.05 en el estadístico Rho de Spearman, es decir que se determina que la organización se vincula significativamente con el clima laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025. Además, se determina que, el vínculo entre la organización y el clima laboral es estadísticamente moderada y directa, y, en la misma prueba de Spearman al reunirse el coeficiente de correlación de 0.663

Figura 19

Gráfico de dispersión de Organización y Clima laboral



La relación estadísticamente moderada y directa entre la organización y el clima laboral, se afirma a través de la figura 19, frente a una proximidad significativa en los puntos hacia la línea de tendencia entre las dos variables.

4.2.4 Contrastación de la tercera hipótesis específica

1. Planteamiento de hipótesis

H₀₃: La dirección no tiene relación significativa con el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura - Huacho, 2025.

H_{a3}: La dirección tiene relación significativa con el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura - Huacho, 2025.

2. Criterio de decisión

- Si p estimado supera a 0.05, se admite la “**H₀₃**”.
- Si p estimado no supera a 0.05, se rechaza la “**H₀₃**”.

Tabla 21

Prueba Rho de Spearman Dirección y Clima laboral

		Dirección	Clima laboral
Rho de Spearman	Dirección	Correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50
	Clima laboral	Correlación	0.605
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

Nota. Confección particular

3. Decisión

Se decide rechazar la “**H₀₃**” y admitir la “**H_{a3}**”, al reunirse una valoración de p estimado que no supera a 0.05 en el estadístico Rho de Spearman, es decir que se determina que, la dirección se vincula significativamente con el clima laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025. Además, se determina que el vínculo entre la dirección y el clima laboral es estadísticamente moderada y directa, y, en la misma prueba de Spearman al reunirse el coeficiente de correlación de 0.605.

4.2.5 Contrastación de la cuarta hipótesis específica

1. Planteamiento de hipótesis

H₀₄: El control no tiene relación significativa con el clima laboral en los colaboradores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025.

H_{a4}: El control tiene relación significativa con el clima laboral en los colaboradores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025.

2. Criterio de decisión

- Si p estimado supera a 0.05, se acepta la “**H₀₄**”.
- Si p estimado no supera a 0.05, se rechaza la “**H₀₄**”.

Tabla 22

Prueba Rho de Spearman de Control y Clima laboral

			Control	Clima laboral
Rho de Spearman	Control	Correlación	1.000	0.618
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Clima laboral	Correlación	0.618	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

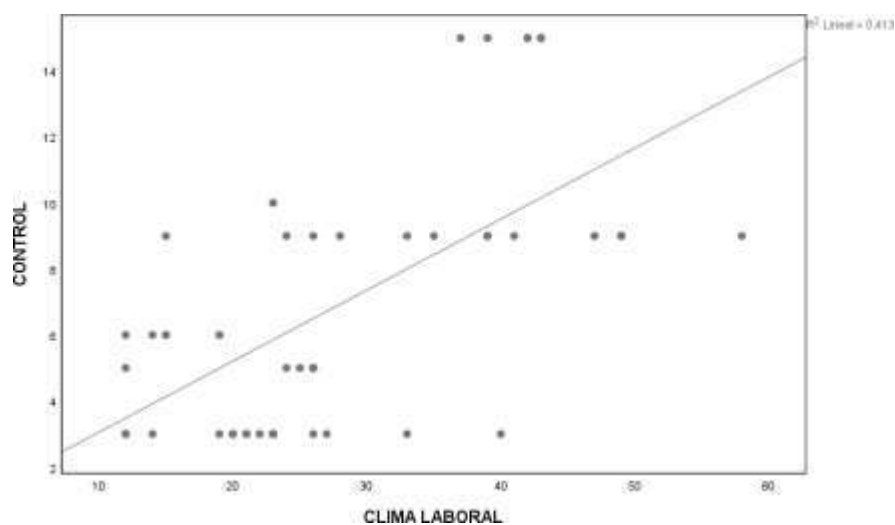
Nota. Confección particular

3. Decisión

Se decide rechazar la “**H₀₄**” y aceptar la “**H_{a4}**”, al reunirse una valoración de p estimado que no supera a 0.05 en el estadístico Rho de Spearman, es decir que se determina que el control se vincula significativamente con el clima laboral de los colaboradores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025. Además, se determina que esta relación entre el control y el clima laboral es estadísticamente moderada y directa, y, en la misma prueba de Spearman al reunirse el coeficiente de correlación de 0.618.

Figura 21

Gráfico de dispersión de Control y Clima laboral



La relación estadísticamente moderada y directa entre el control y el clima laboral, se ve corroborada en la figura 21, frente a una proximidad significativa en los puntos a la línea de mejor ajuste entre las dos variables.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Dentro del presente estudio, la discusión es centrada en analizar el vínculo entre la gestión administrativa y el clima laboral, considerando los resultados recogidos y su contraste con los fundamentos teóricos y estudios previos. En este sentido, se persigue interpretar cómo las prácticas administrativas inciden en la percepción del entorno laboral de los trabajadores, permitiendo comprender la importancia de una gestión eficiente en la generación de un clima organizacional favorable

- De acuerdo a los resultados se determina que, la gestión administrativa tiene relación significativa con el clima laboral en los colaboradores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025; luego de calcularse un valor de significancia inferior al 5% ($p = 0.000$), y un coeficiente de correlación moderada y directa ($Rho = 0.674$), logros considerados confiables y válidos. Este resultado coexiste con Barzola (2025), que estudió la incidencia de la gestión administrativa en el clima laboral, determinando un vínculo positivo y significativo, que sugiere cómo las estrategias de flexibilidad, programas de reconocimiento y oportunidades del personal favorecen la optimización del entorno laboral. Asimismo, se guarda coincidencia con Zamora (2024), quien estudió también la asociación de ambas variables, determinando un impacto significativo que subraya cómo una gestión administrativa eficaz fomenta un ambiente de trabajo positivo, a la vez que ayuda en la satisfacción y compromiso del personal. Por su parte, Guerrero y Martinez (2021), agregan la necesidad de incorporar programas de formación sin costo, a través de convenios con instituciones autónomas u otras entidades en el mismo sector, a fin de mejorar la gestión

administrativa y el clima organizacional. De esta forma, se aporta evidencia cuantitativa que permite corroborar cómo la gestión administrativa debe ser llevada a cabo de forma apropiada mediante sus respectivos procesos, ya que estas tienen un alto impacto sobre el nivel de clima laboral, la cual integra percepciones sobre autorrealización, supervisión, involucramiento, comunicación y condiciones de trabajo en general.

- Se determina que, la planeación tiene relación significativa con el clima laboral en los colaboradores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025; luego de calcularse un valor de significancia inferior al 5% ($p = 0.000$), y el coeficiente de correlación moderada y directa ($Rho = 0.662$), hallazgos considerados confiables y válidos. Este resultado se ve apoyado por Cordova y Pumarica (2024), los que estudiaron sobre la gestión administrativa y su vinculación con el clima laboral, determinando una correlación importante de $Rho = 0.816$, que indica cómo un clima laboral positivo que favorece la cohesión y compromiso, puede lograrse mediante prácticas administrativas eficaces. De esta forma, se corrobora que la fomentación de una planeación administrativa sistemática permite no solo prever oportunamente actividades y recursos, sino también ayuda a la armonización del ambiente de trabajo.
- Se determina que, la organización tiene relación significativa con el clima laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025; luego de calcularse un valor de significancia inferior al 5% ($p = 0.000$), y el coeficiente de correlación moderada y directa ($Rho = 0.663$), hallazgos considerados confiables y válidos. Este resultado se ve apoyado por Benites y Carrasco (2024), los que estudiaron la gestión administrativa y su impacto sobre el clima laboral, determinando una correlación alta y positiva de valor 0.698 que indica una

correspondencia entre las mejoras de las prácticas administrativas con las mejoras alineadas al entorno laboral. De esta forma, se corrobora la necesidad de incrementar el nivel del clima laboral, mediante acciones específicas que fortalezcan la práctica administrativa de la entidad, al grado que la correcta organización de actividades permita un mejor rendimiento y compromiso en el personal.

- Se determina que, la dirección tiene relación significativa con el clima laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025; luego de calcularse un valor de significancia inferior al 5% ($p = 0.000$), y un coeficiente de correlación moderada y directa ($Rho = 0.605$), hallazgos considerados confiables y válidos. Este resultado se ve apoyado por Benitez (2022), que investigó sobre la gestión administrativa y su vínculo con el clima laboral, determinando una asociación significativa de $\rho = 0.851$, que indica cómo los procesos de dirección, control y planeación repercuten considerablemente en la percepción que tiene la plantilla sobre su ambiente laboral. De esta manera, se corrobora que es necesario alinear el desarrollo de actividades cotidianas con cada uno de los objetivos organizacionales, a fin de reunir en el personal un compromiso y responsabilidad marcada con su institución, al punto de reunir excelentes niveles de clima laboral.
- Y se determina que, el control tiene relación significativa con el clima laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025; luego de calcularse un valor de significancia inferior al 5% ($p = 0.000$), y un coeficiente de correlación moderada y directa ($Rho = 0.618$), hallazgos considerados válidos y confiables. Este resultado se ve apoyado por Medina y Coloma (2021), quienes estudiaron la gestión administrativa y el clima laboral, determinando una relación positiva alta entre las variables con una valoración de Spearman de 0.461 que indica la alta asociación de los procesos de control, dirección, organización y planeación, con el clima

organizacional. De esta forma, se corrobora la necesidad de mejorar y sistematizar las prácticas de evaluación en el trabajo, a fin de reunir una mayor aceptación y satisfacción con la comunicación, supervisión e involucramiento laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En atención a los propósitos propuestos y al análisis de los resultados alcanzados en el presente estudio, se procede a formular las conclusiones, las cuales sintetizan los principales hallazgos de la investigación. Estas permiten evidenciar el alcance de la investigación y la relación entre las variables analizadas, aportando una comprensión integral del fenómeno estudiado.

1. El empleo de la prueba en Rho de Spearman permitió calcular una valoración de $p = 0.000$, determinando que la gestión administrativa tiene relación significativa con el clima laboral en los colaboradores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025; esto ante una significancia menor al 5%, la cual es certeza estadística idónea para rechazar la “**H₀**” y admitir la “**H_a**”. Adicionalmente, dicha prueba permitió también calcular un coeficiente de correlación de 0.674 que señala un vínculo estadísticamente directo y moderado entre la gestión administrativa y el clima laboral. Esto sugiere que una exigua planificación de tareas, una debilitada estructuración organizativa, una insuficiente dirección del personal, junto a unos reducidos mecanismos de control sistematizado, coinciden con una mediana satisfacción en autorrealización, una serie de dificultades en los procesos de supervisión, un mesurado nivel de involucramiento laboral, unas pasables condiciones de trabajo, junto a una condicionada comunicación organizacional. En este sentido, a medida que la gestión administrativa presenta niveles poco favorables, el clima laboral también tiende a manifestarse en niveles similares que evidencian una relación significativa dentro del Municipio Provincial de Huaura.

2. Se calculó a través de la prueba de Spearman una segunda valoración de $p = 0.000$, determinando que, la planeación tiene vínculo significativo con el clima laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025; ante una significancia menor al 5% que resulta certeza estadística suficiente para rechazar la “**H₀₁**” y aceptar la “**H_{a1}**”. Asimismo, se calculó también coeficiente de correlación de 0.662 que indica un vínculo estadísticamente directo y moderado entre la planeación y el clima laboral. Esto sugiere que una entidad pasable en la asignación y previsión de tareas básicas, unas políticas normativas documentadas con poca claridad, junto a un uso débilmente sistematizado de herramientas de planificación administrativa como el presupuesto anual, coinciden con una percepción poco favorable en los trabajadores sobre sus funciones, metas, y entorno de trabajo en general.
3. Se calculó a través de la prueba de Spearman un tercer valor de $p = 0.000$, determinando que la organización tiene relación significativa con el clima laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025; ante una significancia menor al 5% que resulta evidencia estadística suficiente para rechazar la “**H₀₂**” y acepta la “**H_{a2}**”. Asimismo, se calculó también un coeficiente de correlación de 0.663 que indica una vinculación estadísticamente directo y moderado entre la organización y el clima laboral. Esto sugiere que una moderada coordinación y continuidad en el funcionamiento de las áreas administrativas, una definición poco exacta de las funciones y responsabilidades del trabajo, junto a una difusión fácilmente obstruida del organigrama institucional, coinciden con unos recurrentes casos de confusión, sobrecarga o duplicidad de funciones que alteran el ambiente laboral.

4. Se calculó con la prueba Rho de Spearman una cuarta valoración de $p = 0.000$, determinando que, la dirección tiene una vinculación significativa con el clima laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025; ante una significancia menor al 5% que resulta evidencia estadística suficiente para rechazar la “**H₀₃**” y acepta la “**H_{a3}**”. Asimismo, se calculó también el coeficiente de correlación de 0.605 que indica una vinculación estadísticamente directo y moderado a través de la dirección y el clima laboral. Esto sugiere que unos cuantos líderes incapaces de promover prácticas orientadas a la motivación y satisfacción en el trabajo, un flujo poco efectivo de la comunicación interna entre las áreas administrativas, junto a unas prácticas relativamente eficientes de supervisión oportuna y retroalimentación constructiva, coinciden con un entorno poco saludable para el personal y su desarrollo oportuno de funciones.
5. Finalmente, dentro de la prueba Rho de Spearman se calculó una quinta y última valoración de $p = 0.000$, determinando que, el control tiene vinculación significativa con el clima laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Huaura - Huacho, 2025; ante una significancia menor al 5% que resulta evidencia estadística suficiente para rechazar la “**H₀₄**” y acepta la “**H_{a4}**”. Asimismo, se calculó también un coeficiente de correlación de 0.618 que indica una relación estadísticamente directa y moderada entre el control y el clima laboral. Esto sugiere que una insuficiencia en indicadores de rendimiento para medir el cumplimiento de los objetivos, unos procesos formales, pero discontinuos de evaluación sobre el desempeño del personal; junto a unas evaluaciones débilmente sistematizadas y detalladas sobre los costos operativos y administrativos de la gestión, coinciden con una escasa organización, seguimiento y percepción favorable del entorno laboral.

6.2 Recomendaciones

En atención a los propósitos establecidos y al análisis de los hallazgos alcanzados al presente estudio, se procede a formular las recomendaciones, las cuales sintetizan los principales hallazgos del estudio. Estas permiten evidenciar el alcance de la investigación y la relación entre las variables analizadas, aportando una comprensión integral del fenómeno estudiado.

En función a los resultados hallados en el presente estudio que corroboran las debilidades observadas en el Municipio Provincial de Huaura – Huacho, es conveniente que, la Gerencia Municipal, en apoyo a la Oficina de Gestión de Talento Humano, la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones, así como de las jefaturas de cada área, la ejecución de un Plan de Fortalecimiento de la Gestión administrativa y del Clima laboral de esta entidad municipal, considerándose entre las prácticas específicas, lo siguiente:

1. Rediseñar y socializar un plan operativo municipal por cada área o gerencia, donde se defina con claridad los objetivos, las tareas, los responsables y las programaciones a realizarse al año. Asimismo, se debe contemplar reuniones continuas de planeación, a fin de alinear las actividades del personal con los objetivos del municipio y garantizar el manejo sistemático del presupuesto como herramienta de gestión.
2. Actualizar y formalizar todos los documentos necesarios de gestión como el Manual de Organización y Funciones (MOF), entre otros, delimitando a detalle cada una de las funciones, responsabilidades y niveles de autoridad dentro de la institución. Asimismo, se debe incorporar mecanismos de coordinación intergerenciales que permitan mejorar la articulación interna y evitar sobre todo, duplicidades de funciones.

3. Potencializar las capacidades de liderazgo en los directivos y servidores públicos de la entidad pública, mediante programas de capacitación continuas y alineadas a la gestión de equipos, la motivación y la comunicación efectiva. Asimismo, se debe contemplar y dar funcionalidad a diversos canales formales de comunicación interna, ya sean plataformas digitales, informes periódicos o reuniones concretas, esto con el objetivo de facilitar una transmisión oportuna y clara de la información institucional.
4. Finalmente, diseñar e implementar un sistema de indicadores de gestión y desempeño, así como monitoreo constante del personal, con los cuales se posibilite una mejor evaluación del cumplimiento de metas y se opten por decisiones altamente fundamentadas. Asimismo, se debe desarrollar reportes continuos de seguimiento presupuestal y estudios de costos, esto con la finalidad de reunir información continua, clara y estructurada sobre el manejo de los recursos económicos dentro de la institución.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Arias, F. (2012) *El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica* (sexta edición) Caracas – República Bolivariana de Venezuela. Editorial Episteme.
- Cárdenas, G. (2004) *Diccionario de Ciencias Económico-Administrativas*. Cuarta edición. México: Universidad de Guadalajara. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativa.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta edición). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Juliá, J. (2015) *Posicionarse o desaparecer*. ESIC.
- Koter, P., Keller, K., & Chernev, A. (2022) *Gestión de marketing* (16a edición) México D.F., México: Pearson Global Editions.
- Muñoz, C. (2011) *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis* (segunda edición). México D.F., México: Pearson.
- Rodríguez, J. (2022) *Estudios de imagen y posicionamiento* (segunda edición) Editorial Universo de Letras

7.2 Fuentes hemerográficas

- Castillejo, S.; Galicia, I.; Ramirez, G. & Martinez, E. (2022) La ausencia de la gestión administrativa en las pymes de México, una realidad que les impide crecer. *Revista IPSUMTEC*. México. Vol. 5 (4) 32-39. Recuperado el 25 de noviembre de 2025, obtenido: <https://revistas.milpaalta.tecnm.mx/index.php/IPSUMTEC/article/view/137>

- Chamba, Y.; Benites, J.; Aguilar, A. & Armijos, G. (2025) Efecto del clima laboral en el desempeño de los servidores del Centro de Apoyo Social de la Municipalidad de Loja. *Erevna Research Reports. Universidad Nacional de Loja, Ecuador*. Vol. 3 (2) Pág. 1-14. Recuperado el 30 de noviembre de 2025. Obtenido: <file:///D:/Downloads/Dialnet-EfectoDelClimaLaboralEnElDesempenoDeLosServidoresD-10359815.pdf>
- Coursera Staff (29 de noviembre de 2023) ¿Qué es la gestión? Definición, tipos, habilidades y carreras. *Coursera. Blog*. Recuperado el 15 de octubre de 2025, obtenido de: <https://www.coursera.org/mx/articles/management>
- EAE Barcelona (24 de octubre de 2025) ¿Qué es el liderazgo y cuáles son los aspectos más importantes para ser un buen líder? *Blog*. Recuperado el 23 de setiembre de 2025, de:
- Euroinnova (2024) ¿Qué es el personal de una empresa? *Blog*. Recuperado el 23 de setiembre de 2025, de: <https://www.euroinnova.com/blog/que-es-el-personal-de-una-empresa>
- Fernández, J. (06 de marzo de 2023) Compromiso con el cliente: Una cuestión estratégica. *Zendesk blog*. Recuperado el 02 de octubre de 2025, obtenido de:
- Gonzáles, S.; Viteri, D.; Izquierdo, A. & Verdezoto, G. (2020) *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. Revista Universidad y Sociedad. Vol. 12 (4) Pág. 32-37. Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador. Recuperado el 17 de noviembre de 2025, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032
- Gómez, C. (25 de marzo de 2025) Trabajo en equipo: qué es y cuáles son sus ventajas. *QuestionPro. Blog*. Recuperado el 13 de noviembre de 2025, de: <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>
- Lahoz, E. (18 de julio de 2024) Clima laboral: definición, tipos, cómo evaluarlo y mejorarlo. *DVK. Blog*. Recuperado el 09 de diciembre de 2025, obtenido de:

<https://dkv.es/corporativo/blog-360/negocio-responsable/gobernanza/clima-laboral-definicion-tipos-como-evaluarlo-y-mejorarlo>

Lobos, A. (16 de agosto de 2023) Creando un clima laboral saludable: El impacto en la felicidad de los trabajadores. *Salus Bienestar en el Trabajo*. Blog. Recuperado el 13 de diciembre de 2025, de: <https://salusbienestar.cl/2023/08/16/creando-un-clima-laboral-saludable-el-impacto-en-la-felicidad-de-los-colaboradores/>

López, N. & Castiblanco, K. (julio de 2021) Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: The case of Unión Soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*. Vol 15 (1) Pág. 78-91. Recuperado el 06 de diciembre de 2025, obtenido de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rches.utem.cl/wp-content/uploads/sites/8/2022/01/revista-chilena-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf>

Luna, J. & Luna, M. (2021) *La gestión administrativa municipal conceptual*. Revista Iberoamericana de la Educación. Artículo. Vol. Especial 1. Pág. 1-15. Recuperado el 18 de noviembre de 2025. Obtenido de: <file:///D:/Downloads/iberoamerica,+La+Gesti%C3%B3n+Administrativa+Municipal.+Una+aproximaci%C3%B3n+Conceptual.pdf>

Martín, D. (18 de noviembre de 2024) Clima laboral: definición, importancia y consejos. *OPEN HR+ Blog*. Recuperado el 09 de diciembre de 2025, obtenido de: <https://www.openhr.cloud/blog/clima-laboral>

Pilligua, C. & Arteaga, F. (2019) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. Redalyc.Org. 15 (28) Recuperado el 30 de setiembre de 2025. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/336173982_El_clima_laboral_como_factor_clave_en_el_rendimiento_productivo_de_las_empresas

- Ramirez, R., Ruiz, C.; Gonzales, J.; Teran, N.; Caceres, J. & Palomino, G. (2021) Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Vol. 5 (1) Pág. 1198-1208. Artículo. Recuperado el 08 de noviembre de 2025, obtenido de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/321>
- Pacheco, D. (enero-febrero de 2023) control interno y gestión administrativa. Una revisión sistémica del 2020 al 2022. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*. Vol. 7 (1) Pág. 6697-6712. México. Recuperado el 08 de diciembre de 2025, obtenido en: <file:///D:/Downloads/4918-Texto%20del%20art%C3%ADculo-19381-1-10-20230225.pdf>
- Palma, S. (2025) Cómo reconocer y abordar un clima organizacional tóxico en tu empresa. *Host empresarial blog*. Recuperado el 02 de diciembre de 2025, obtenido de: <https://hostempresarial.com.co/blog/clima-laboral-toxico/>
- Proaño, W. & Ponce, G. (2023) Gestión administrativa y desarrollo organizacional como herramienta para la Compañía Cat Construction. *Revista UNESUM – Ciencias. Artículo*. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador Vol. 8 (1) Pág. 4-17. Recuperado el 09 de diciembre de 2025, obtenido de: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/774/838>
- Quiroa, M. (03 de abril de 2025) Administración: ¿Qué es y para qué sirve? Tipos y objetivos. *Economipedia*. Recuperado el 21 de julio de 2025, obtenido de: <https://economipedia.com/definiciones/administracion.html>
- Rodríguez, N.; Mogollon, M. & Castillo, F. (setiembre de 2025) Gestión administrativa municipal en el contexto internacional. Cuadernos de Administración. *Revista de Administración*. Artículo de investigación. Universidad Del Valle. Vol. 41 (81) Pág. 61-76. Perú. Recuperado el 05 de mayo de 2025, obtenido en: <https://www.researchgat>

e.net/publication/395316566_Gestion_Administrativa_Municipal_en_el_Contexto_Internacional

Sánchez, A. (19 de setiembre de 2024) Qué es la gestión administrativa: qué debes saber.

Deusto Formación. Blog. Recuperado el 21 de diciembre de 2025, obtenido de:
<https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-gestion-administrativa>

Solis, R.; Salgado, S. & Montiel, D. (2019) Retos de la gestión municipal: entre la autonomía y la gestión. *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales*. Artículo de investigación. Volumen 5 (1). Pág. 1-12. Recuperado el 11 de setiembre de 2025. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/369160221_Desempeno_Laboral_Revision_literaria

Trujillo, E. (01 de febrero de 2021) Normativa. *Economipedia*. Recuperado el 30 de noviembre de 2025, obtenido de: <https://economipedia.com/definiciones/normativa.html>

Villafuerte, S.; Viteri, F. & López, H. (2021) Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador) *Revista Espacios*. Vol. 42 (08) Pág. 14-26. Recuperado el 11 de diciembre de 2025, obtenido de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02.pdf>

Vivanco, V. (2023) Gestión administrativa y su relación con el desempeño de la subgerencia de logística en la Municipalidad de Lince. *Artículo. Revista Educación y Vida Sostenible*. Volumen 2 (1) Pág. 103-121. Recuperado el 13 de noviembre de 2025. Obtenido de: <https://revistaevsos.com/index.php/evsos/article/view/95/124>

7.3 Fuentes electrónicas

- Barzola, L. (2025). *Gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional de la Empresa NIRSA S.A. Posorja, año 2023*. Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador. Recuperado el 26 de noviembre de 2025, de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/42a38670-4c18-44cd-9d52-2e19e2b10374/content>
- Benites, J. (2022). *Gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. Recuperado el 30 de noviembre de 2025, de: <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/items/6857b8e9-36f4-47c8-9a0e-90f0be509209>
- Benites, S. & Carrasco, B. (2024). *Gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en los colaboradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarria, Tumbes, 2023*. Tesis de titulación, Universidad Nacional de Tumbes, Perú. Recuperado el 30 de noviembre de 2025, de: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/bd01c26d-46b5-4eef-99e9-13676171c2ce>
- Chinchilema, M. (2024). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Camilo Ponce Enriquez*. Tesis de titulación, Universidad Estatal del Sur de Manabí. Manabí, Ecuador. Recuperado el 19 de noviembre de 2025, de: <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/7051>
- Cordova, C. & Pumarica, N. (2024). *Gestión administrativa y clima laboral en una gerencia de una Municipalidad provincial de Ancash, 2024*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Huaraz, Perú. Recuperado el 21 de diciembre de 2025, de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UCVV_5a81d0e8b2b33aaa9dd2d351d48000d5

Guerrero, P. & Martinez, K. (2021) Análisis de la gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional de la Unidad de Secundaria Académica de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública a partir del 2020. Trabajo final de licenciatura. Universidad Técnica Nacional, Alajuela, Costa Rica. Recuperado el 30 de noviembre de 2025. Obtenido de: <file:///D:/Downloads/ANALISIS%20DE%20LA%20GESTION%20ADMINISTRATIVA.pdf>

Medina, N. & Coloma, M. (2021). *Gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa-2021*. Tesis de titulación, Universidad José Carlos Mariátegui, Arequipa, Perú. Recuperado el 30 de octubre de 2025, de: https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1259/Norma-Miguel_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trujillo, J. (2024). *Gestión administrativa y retención de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Huaura - 2023*. Tesis de titulación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. Recuperado el 30 de noviembre de 2025, de: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/9666>

Zamora, M. (2024). *Análisis de la gestión administrativa y su impacto en el clima laboral en la Dirección Distrital 09D17 Milagro Educación. La Libertad, Ecuador*. Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado el 10 de noviembre de 2025, de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upse.edu.ec/server/api/core/bitstreams/207e33b9-7190-4759-93ec-0dda08c60e5b/content/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General	General	General	Variable 1: <i>Gestión administrativa</i> Dimensiones: Planificación Organización. Dirección Control	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental, Nivel: Correlacional, Corte transversal Instrumento: Cuestionario
¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025?	Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.	La gestión administrativa tiene una relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.		
Específicos	Específicos	Específicos		
PE1: ¿De qué manera la planificación se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025?	OE1: Determinar de qué manera la planificación se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025. OE2: Determinar de qué manera la organización se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.	HE1: La planificación tiene una relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025. HE2: La organización tiene una relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.		
PE2: ¿De qué manera la organización se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025?				

PE3: ¿De qué manera la dirección se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025? PE4: ¿De qué manera el control se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025?	OE3: Establecer de qué manera la dirección se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025. OE4: Establecer de qué manera el control se relaciona con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.	HE3: La dirección tiene una relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025. HE4: El control tiene una relación significativa con el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2025.	Variable 2: <i>Clima laboral</i> Dimensiones: Autorrealización Supervisión Involucramiento laboral Condiciones laborales Comunicación	Muestra: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
---	---	---	---	---

Anexo 2: Instrumento

CUESTIONARIO

Dirigido a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huaura

Instrucciones: Señor (a) (ita) trabajador (a)

Los suscritos están realizando una investigación sobre gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho. Por ende, le solicito su pleno apoyo a las siguientes preguntas, es de suma importancia su veracidad y sinceridad. Lea con cuidado las preguntas y responda SI O NO de acuerdo a su criterio.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ITEM	5	4	3	2	1
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
DIMENSIÓN: PLANEACIÓN					
1. La entidad planifica tareas básicas para el trabajador.					
2. Las políticas administrativas de la entidad se encuentran formalmente documentadas con vigencia (por ejemplo: un manual)					
3. El presupuesto anual de la entidad municipal se utiliza de forma regular.					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN					
4. Las diversas áreas administrativas mantienen el funcionamiento de sus actividades de forma fluida y oportuna.					
5. Cada empleado o colaborador tiene claramente definida sus responsabilidades en la entidad.					
6. El Organigrama de la entidad es fácilmente accesible para todos los empleados.					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN					
7. Los líderes de la entidad edil promueven un ambiente de trabajo motivador					
8. La comunicación interna en la entidad fluye de manera efectiva en todas las áreas					
9. En la entidad municipal, la supervisión del personal es oportuna y constructiva					
DIMENSIÓN: CONTROL					
10. La entidad municipal utiliza indicadores de rendimiento para evaluar metas y objetivos.					
11. La entidad municipal realiza evaluaciones de desempeño de personal de forma periódica.					
12. La entidad municipal realiza un análisis periódico y detallado de sus costos (por ejemplo: gastos de operación, personal de apoyo, etc.)					

CLIMA LABORAL					
DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN					
1. En mi puesto de trabajo tengo la suficiente autonomía para tomar decisiones.					
2. Me encuentro realmente convencido que mi trabajo contribuye significativamente con la misión y visión de la entidad.					
3. La entidad edil promueve nuevas ideas y permite la creatividad entre sus colaboradores.					
DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN					
4. La entidad edil aprovecha mis principales fortalezas, asignándome responsabilidades que me permitan desarrollarlos					
5. Cuando se identifica una debilidad en el desempeño del trabajador, la entidad proporciona alguna capacitación.					
DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
6. En mi área de trabajo, los miembros del equipo cooperan activamente y comparten conocimientos					
7. El área de recursos humanos de la entidad cuenta con programas de capacitación y desarrollo para los empleados.					
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES					
8. La entidad edil promueve el bienestar del funcionario sin exceso de horas laborales					
9. La entidad edil promueve un entorno de trabajo seguro y aplica medidas de prevención de riesgos para el empleado.					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN					
10. Los canales de comunicación interna (por ejemplo: correo electrónico, plataformas digitales, aplicaciones, etc.) aseguran que los mensajes sean transmitidos de forma clara y oportuna.					
11. En la entidad edil, existe una colaboración colectiva y proactiva entre los diferentes equipos y departamentos					
12. Cumpló constantemente con las tareas asignadas en mi puesto de trabajo, respetando los plazos de entrega requerido por la entidad.					

Anexo 3: Baremaciones

I. Proceso de baremación de las variables

V1: Gestión administrativa

- Máximo: $12(5) = 60$
- Mínimo: $12(1) = 12$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 60 - 12 = 48$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 48/3 = 16$

V2: Clima laboral

- Máximo: $12(5) = 60$
- Mínimo: $12(1) = 12$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 60 - 12 = 48$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 48/3 = 16$

II. Proceso de baremación de las dimensiones

D1: Planeación

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

D2: Organización

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

D3: Dirección

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

D4: Control

- Máximo: $2(5) = 10$
- Mínimo: $2(1) = 2$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 10 - 2 = 8$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 8/3 = 2.667$

D5: Autorrealización

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

D6: Supervisión

- Máximo: $2(5) = 10$
- Mínimo: $2(1) = 2$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 10 - 2 = 8$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 8/3 = 2.667$

D7: Involucramiento laboral

- Máximo: $2(5) = 10$
- Mínimo: $2(1) = 2$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 10 - 2 = 8$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 8/3 = 2.667$

D8: Condiciones laborales

- Máximo: $2(5) = 10$
- Mínimo: $2(1) = 2$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 10 - 2 = 8$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 8/3 = 2.667$

D9: Comunicación

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

Anexo 4: Base de datos

V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
34	27	10	6	15	3	6	6	4	6	5
60	43	15	15	15	15	14	6	6	8	9
13	33	4	3	3	3	10	6	2	6	9
16	23	4	6	3	3	10	6	2	2	3
17	21	3	6	5	3	5	4	2	6	4
54	39	15	15	9	15	10	6	8	6	9
14	20	3	3	5	3	5	4	2	3	6
59	42	15	14	15	15	13	6	6	8	9
34	39	8	8	9	9	4	8	10	8	9
21	15	5	6	4	6	4	2	2	4	3
16	23	3	3	7	3	4	4	6	4	5
21	12	5	6	4	6	3	2	2	2	3
19	14	3	6	4	6	4	2	2	3	3
31	28	7	6	9	9	9	6	2	2	9
36	49	9	9	9	9	9	10	10	6	14
34	33	7	9	9	9	6	6	6	6	9
32	47	4	10	9	9	13	8	6	8	12
53	37	15	15	8	15	8	6	8	6	9
43	41	10	10	14	9	9	8	6	6	12
21	12	6	6	6	3	3	2	2	2	3
20	19	5	5	4	6	6	2	4	4	3
16	12	4	4	5	3	3	2	2	2	3
23	26	7	7	4	5	9	6	2	6	3
22	26	7	7	3	5	9	6	2	6	3
36	35	9	9	9	9	8	6	6	6	9
19	24	5	6	3	5	9	2	4	6	3
17	26	5	4	3	5	8	4	2	6	6
14	22	3	5	3	3	4	4	6	2	6
35	24	10	10	6	9	4	4	4	3	9
12	12	3	3	3	3	3	2	2	2	3
23	15	7	7	3	6	5	2	2	3	3
38	58	8	9	12	9	15	10	8	10	15
16	40	5	5	3	3	13	6	6	6	9
14	26	4	4	3	3	8	4	2	6	6
36	49	9	9	9	9	15	8	8	6	12
45	23	10	10	15	10	6	4	4	4	5
60	43	15	15	15	15	14	6	6	8	9
18	25	5	5	3	5	10	2	2	2	9
14	19	4	4	3	3	10	2	2	2	3
14	21	3	3	5	3	5	4	2	6	4
52	43	14	14	9	15	10	10	8	6	9

14	20	3	3	5	3	5	4	2	3	6
58	42	14	14	15	15	13	6	6	8	9
34	39	8	8	9	9	4	8	10	8	9
24	15	5	6	4	9	4	2	2	4	3
16	23	3	3	7	3	4	4	6	4	5
19	12	5	5	4	5	3	2	2	2	3
13	14	3	3	4	3	4	2	2	3	3
34	26	7	9	9	9	9	4	2	2	9
36	49	9	9	9	9	9	10	10	6	14