

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, ANCASH, PERÚ 2021

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND WORK CLIMATE, IN THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF SANTA, ANCASH, PERU 2021

Vergaray, José.*; García, Carlos.**; Gutiérrez, Walter.***; León, Francisco**** & León, Cristhian*****

* Doctor en Administración; Docente universitario; Universidad Nacional de Barranca; Barranca; Perú

**Doctor en Contabilidad; Docente universitario; Universidad Nacional de Barranca; Barranca; Perú

***Estudiante; Estudiante; Universidad Nacional de Barranca; Barranca; Perú

****Doctor en Contabilidad; Docente universitario; Universidad Nacional de Barranca; Barranca; Perú

*****Estudiante; Estudiante; Facultad de Negocios Universidad Privada del Norte Perú; Barranca; Perú

Autor de correspondencia: licmgjose@hotmail.com

DOI: <https://doi.org/10.55867/qual22.04>

Como citar (APA): Vergaray, J. ., García, C., Gutierrez, W., León, F., & León, C. (2021). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, ANCASH, PERÚ 2021. Revista Qualitas, 22(22), 046 - 058. <https://doi.org/10.55867/qual22.04>

Manuscrito recibido el 02 de Junio de 2021.

Aceptado para publicación, tras proceso de revisión, el 07 de Julio de 2021.

Publicado, el 07 de Julio de 2021.

Resumen

En la investigación nos planteamos como objetivo general: determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021; y como objetivos específicos: describir el nivel de gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021; conocer cuáles son los factores que inciden en la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021; conocer cuál es el nivel de clima laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021; descubrir cuáles son los factores determinantes en el clima laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. Para lo cual nos planteamos como hipótesis que la gestión administrativa y el clima laboral se relacionan de manera óptima en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. Se aplicó la investigación descriptiva correlacional, no experimental de corte transversal simple, la muestra estudiada fue de 96 colaboradores. Se obtuvo como resultados, que el 40% de los investigados opinan que existe una regular gestión administrativa, el 10% de los investigados opinan que existe una excelente planeación, el 6% de los investigados opinan que existe una excelente organización, el 8% de los investigados opinan que existe una excelente dirección, el 5% de los investigados opinan que existe un excelente control, el 13% de los investigados opinan que existe un excelente desempeño laboral, el 11% de los investigados opinan que existe un excelente conocimiento de los puestos, el 5% de los investigados opinan que existe excelentes habilidades para relacionarse, el 15% de los investigados opinan que existe excelente flexibilidad y adaptabilidad, por lo que se infiere que existe relación directamente proporcional positiva considerable entre la gestión administrativa y el clima laboral de los colaboradores, entendiéndose que cuando el nivel de gestión se incrementa a la par con ello se incrementa el clima laboral de los colaboradores, por lo tanto, la presencia de estas dos variables, permiten que la municipalidad logre sus objetivos propuestos.

Palabras Clave: Gestión administrativa; clima laboral; flexibilidad; adaptabilidad.

Abstract

In the research we set ourselves as a general objective: to determine the relationship between administrative management and the work environment in the Provincial Municipality of Santa, Ancash, Peru 2021; and as specific objectives: describe the level of administrative management in the Provincial Municipality of Santa, Ancash, Peru 2021; know what are the factors that affect administrative management in the Provincial Municipality of Santa, Ancash, Peru 2021; know what is the level of work environment in the Provincial Municipality of Santa, Ancash, Peru 2021; discover what are the determining factors in the work environment in the Provincial Municipality of Santa, Ancash, Peru 2021. For which we hypothesize that administrative management and the work environment are optimally related in the Provincial Municipality of Santa, Ancash, Peru 2021. Descriptive, correlational, non-experimental, simple cross-sectional research was applied; the sample studied was 96 collaborators. The results were obtained that 40% of those investigated believe that there is a regular administrative management, 10% of those investigated believe that there is excellent planning, 6% of those investigated believe that there is an excellent organization, 8% of those surveyed believe that there is an excellent organization. those surveyed believe that there is excellent management, 5% of those surveyed believe that there is excellent control, 13% of those surveyed believe that there is excellent job performance, 11% of those surveyed believe that there is excellent knowledge of the positions, 5% of those investigated believe that there are excellent skills to relate, 15% of those investigated believe that there is excellent flexibility and adaptability, so it is inferred that there is a considerable positive directly proportional relationship between administrative management and the work environment of collaborators, understanding that when the level of management increases along with it, the work environment of The collaborators, therefore, the presence of these two variables, allow the municipality to achieve its proposed objectives.

Key words: Administrative management; working environment; flexibility; adaptability

1. INTRODUCCIÓN

En este mundo competitivo, con cambios acelerados es importante que las instituciones tengan la flexibilidad y la capacidad para adaptarse a las nuevas formas de gestionar, permitiéndoles aprovechar las oportunidades o contrarrestar las amenazas que se presentan en el entorno; en este contexto, la gestión administrativa a través de la planeación, organización, dirección y control, cumplen un papel preponderante, pero es necesario que los profesionales que dirigen las instituciones lo conozcan y sepan aplicarlos, logrando el dinamismo; y conocedores que el capital humano es muy valioso en las organizaciones, con las capacidades, actitudes y aptitudes requeridas que les permita realizar sus funciones de manera eficiente y eficaz; es por ello, que en esta investigación analizamos y evaluamos la gestión administrativa y el clima laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021; el cual se muestra deficiente y obstaculiza el desempeño de las actividades y la atención a los usuarios, esto se debe a una ineficiente aplicación de la planeación, la organización, la dirección y el control. Se identificó como problema de investigación ¿Qué nivel de relación existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021?; mediante esta investigación se planteó como

objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. Obteniendo como resultado la existencia de una óptima gestión administrativa en la municipalidad, entendiéndose que perciben que la planeación, organización, dirección y control se está aplicando de manera eficiente y eficaz.

La gestión administrativa es un factor fundamental para el desarrollo de las actividades de una organización y el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas las cuales se lograrán con una aplicación adecuada de los cuatro elementos básicos del proceso administrativos tales como la planeación, organización y el control; estas acciones serán posibles si en la organización se fomenta un buen ambiente de trabajo, desarrollo de actividades en equipo, el compañerismo, la práctica y los valores teniendo como resultado un adecuado clima laboral; como afirma Sanchez & Vega (2006) menciona que el proceso de gestión cuenta con diferentes componentes conocidos como funciones, formando parte del ciclo de actividades tales como la planificación, organización, dirección y control, estos se desarrollan de manera espontánea, lo cual forman parte del ciclo constante de las actividades en donde se desarrollan de manera espontánea y responden al proceso de la planificación, organización, dirección y control.

De igual manera González, Viteri, Izquierdo, & Verdozoto (2020) mencionan que la gestión administrativa tiene un aspecto sistemático, ya que orienta de manera coherente las acciones a la consecución de objetivos por medio del cumplimiento de las clásicas de la gestión del proceso administrativo los cuales son: planear, organizar dirigir y controlar; en la misma línea Olaz (2013) menciona que el clima laboral está relacionado con la conducta que presentan los integrantes de la comunidad en el trabajo; así mismo, Poole (2006) explica que el clima laboral está relacionado con las percepciones de los colaboradores sobre los medios físico y humanos, en la cual se desarrollan sus actividades permanentes; del mismo modo, Serna y Arévalo (2018) concluyen que en la entidad existe una mala gestión administrativa, esto se debería a que no planifica las acciones a seguir, tales como el establecimiento de objetivos, metas, políticas y actividades; además, no define de manera adecuada su estructura de tareas, sus estrategias, las funciones que debe de desempeñar cada colaborador, los estándares de calidad, por lo que limita el control de las acciones en la empresa, no poseen con una adecuada organización, una estructura de actividades, con estrategias establecidas, los trabajadores no tienen conocimiento a cabalidad de sus actividades, además no tienen un buen control, debido a que no tienen estándares establecidos.

Por su parte, Poma & Soto (2018) concluyen que para el 45.3% de los investigados la gestión administrativa está en un nivel medio; para el 42.7% de los investigados la planeación de la gestión administrativa se está dando en un nivel bueno; para el 46.7% de los investigados la organización de la gestión administrativa se están dando en un nivel bueno; para el 38.7% de los investigados la dirección de la gestión administrativa se está dando en un nivel bueno; para el 38.7% de los investigados el control de la gestión administrativa se está dando en un nivel bueno; del mismo modo, Calero (2016) concluye que la gestión administrativa debe llevarse de manera adecuada; planificando, organizando, liderando y controlando, las actividades en la organización, esto será posible si se cuenta con personal idóneo; en la misma línea Tejada (2014) explica que la toma de decisiones, la capacitación y modernización administrativa solo es de conocimiento a nivel de funcionarios y personal de confianza;

Así mismo Roncall (2019) explica que el factor humano es un activo fundamental para cualquier organización que busca mejorar y transformar bienes y servicios, para lo cual se requiere contar con eficiente clima laboral; en este sentido Carrion (2018) explica que el nivel alto del compromiso organizacional está relacionado con el nivel alto del clima laboral y las condiciones físicas, salarios, funciones y responsabilidades de los trabajadores se relacionan con el nivel alto del compromiso; al respecto Huaripoma & Rosado (2018) mencionan que mientras los colaboradores perciban oportunidades de crecimiento en su trabajo, así como apoyo y orientación en sus resultados, un sistema remunerativo equitativo acorde al mercado laboral, se verá reflejado en el cumplimiento de los objetivos, metas, relaciones interpersonales y trabajo en equipo; en tal sentido Tamayo & Romero (2019) mencionan que el clima laboral genera un enfoque positivo en los colaboradores, esto se debe al reconocimiento de sus labores y a la existencia de una estructura adecuada para desarrollar sus actividades; igualmente Zumaeta & Flores (2020) concluyen que existe un clima laboral favorable, que permite el mejor desarrollo de sus labores pudiendo mejorar la comunicación entre compañeros, logrando incrementar la productividad y de esa manera cumplir los objetivos trazados.

2. METODOLOGÍA

La metodología aplicada fue de tipo básica de nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal, el método aplicado fue el hipotético – deductivo, las técnicas utilizadas fueron la encuesta y el análisis documental, como instrumento se utilizó el cuestionario, para el procesamiento de datos se utilizó

el software estadístico SPSS versión 25 y para el análisis de datos se realizó a través de tablas descriptivas, se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple y se trabajó con la fórmula de la muestra para poblaciones finitas.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{126 \times (1.96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(126 - 1) \times (0,05^2) + (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5)} = 96$$

Las unidades de análisis a estudiar ascienden a 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021.

Validación y confiabilidad

Validación

Se procedió con la validación de los instrumentos por los expertos obteniendo el resultado siguiente:

Tabla 1. Resultados de la validación de expertos

Nombre de los expertos	Porcentaje
Dr. Juan Carlos Reyes Ulfe	85%
Mg. Pedro Valderrama Araujo	91%
Mg. Pedro Castro Burgos	93%
Total	90%

Obtuvimos como validación un nivel óptimo el cual se refleja en el 90%, por lo que el instrumento se aplicó obteniendo información objetiva.

Confiabilidad

Con la confiabilidad medimos la relación de las afirmaciones, esto nos permite tener la seguridad que la información obtenida ser lo más precisa posible.

Tabla 2. Confiabilidad del instrumento de la variable Gestión administrativa

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,87	0,881	22

Obteniendo el 87% de confiabilidad, lo que significa que existe relación optima entre las afirmaciones, por lo que aplicamos el instrumento.

Tabla 3. Confiabilidad del instrumento de la variable clima laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,92	0,941	18

Obteniendo el 87% de confiabilidad, lo que significa que existe relación optima entre las afirmaciones, por lo que aplicamos el instrumento.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 4. Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	6	9
Bueno	15	16
Regular	39	40
Malo	21	21
Pésimo	15	15
TOTAL	96	100%

En los resultados que se muestran en la tabla 04, se aprecia que el 40% del total de los colaboradores perciben que la gestión administrativa es regular, el 21% del total percibe que es malo, el 16% del total, percibe que es bueno, el 15% percibe que es pésimo.

Tabla 5. Planeación en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	10	10
Bueno	13	14
Regular	30	31
Malo	25	26
Pésimo	18	19
TOTAL	96	100%

En los resultados que se muestran en la tabla 05, se aprecia que el 31% del total de colaboradores perciben que la planeación es regular, el 26% del total percibe que es malo, el 14% del total, percibe que es bueno, el 19% percibe que es pésimo.

Tabla 6. Organización en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	6	6
Bueno	24	25
Regular	28	29
Malo	22	23
Pésimo	16	17
TOTAL	96	100%

En los resultados que se muestran en la tabla 06, se aprecia que el 29% del total de colaboradores perciben que la organización es regular, el 23% del total percibe que es malo, el 25% del total, percibe que es bueno, el 17% percibe que es pésimo.

Tabla 7. Dirección en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	8	8
Bueno	24	25
Regular	32	33
Malo	20	21
Pésimo	12	13
TOTAL	96	100%

En los resultados que se muestran en la tabla 07, se aprecia que el 33% del total de colaboradores perciben que la dirección es regular, el 21% del total percibe que es malo, el 25% del total, percibe que es bueno, el 13% percibe que es pésimo.

Tabla 8. Control en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	5	5
Bueno	19	20
Regular	28	29
Malo	24	25
Pésimo	20	21
TOTAL	96	100%

En los resultados que se muestran en la tabla 08, se aprecia que el 29% del total de colaboradores perciben que el control es regular, el 25% del total percibe que es malo, el 20% del total, percibe que es bueno, el 21% percibe que es pésimo.

Tabla 9. Clima laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	12	13
Bueno	14	15
Regular	30	31
Malo	23	24
Pésimo	17	18
TOTAL	96	100%

En los resultados que se muestran en la tabla 09, se aprecia que el 31% del total de colaboradores tienen un clima laboral regular, el 24% del total tienen un desempeño malo, el 15% del total, tienen un desempeño bueno, el 18% tienen un desempeño pésimo.

Tabla 10. Conocimiento del puesto en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	11	11
Bueno	21	22
Regular	25	26
Malo	23	24
Pésimo	16	17
TOTAL	96	100%

Se aprecia que el 26% del total de colaboradores tiene un regular conocimiento del puesto en la cual se desempeña, el 24% del total tiene un mal conocimiento del puesto, el 22% del total, tiene un buen conocimiento del puesto, el 17% del total tiene un pésimo conocimiento del puesto y el 11% del total tiene un excelente conocimiento del puesto.

Tabla 11. Habilidades para relacionarse de los colaboradores en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	5	5
Bueno	20	20
Regular	25	25
Malo	29	29
Pésimo	17	18
TOTAL	96	100%

En los resultados que se muestran en la tabla 11, se aprecia que el 25% del total de los colaboradores se relaciona de manera regular, el 29% del total se relaciona mal, el 20% del total, tiene buena relación con sus compañeros y la ciudadanía, el 17% del total no tiene habilidades para relacionarse y el 5% del total tiene excelentes habilidades para relacionarse; del mismo modo se puede apreciar que solamente el 25 % del total de los colaboradores cuenta con optimas habilidades para relacionarse con sus compañeros de trabajo y con la ciudadanía.

Tabla 12. Flexibilidad y adaptabilidad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	14	15
Bueno	24	25
Regular	28	29
Malo	18	19
Pésimo	12	13
TOTAL	96	100%

En los resultados que se muestran en la tabla 12, se aprecia que el 29% del total de colaboradores tiene regular flexibilidad y adaptación a los cambios que se presenten, el 19% del total tiene una mala flexibilidad y adaptación a los cambios, el 25% del total, tiene buena flexibilidad y adaptación al cambio, el 19% del total tiene mala flexibilidad y para adaptarse a los cambios y el 13% del total no tiene flexibilidad para adaptarse a los cambios.

Prueba de hipótesis

Tabla 13 intensidad de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.

Tabla 13. Resultado de la prueba de correlación de variables

Correlaciones	Desempeño laboral
Gestión administrativa Coeficiente de correlación	0.855
Sig. (bilateral)	0.000
N	96

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (2 colas).

Se puede apreciar que el nivel de significancia es de 0.000, menor a la significancia planteada como regla de decisión, en consecuencia, aceptamos la hipótesis estadística, se observa también que la correlación es de 0.855, con la cual se aprecia que la relación entre las dos variables es óptima, infiriendo que si existe relación óptima entre las dos variables objeto de estudio.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se ha determinado que la mayoría de funcionarios cuentan con los conocimientos necesarios para realizar el respectivo monitoreo y mecanismos técnicos legales del seguimiento al control presupuestario en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021; pero no tiene una percepción positiva en la gestión administrativa entendiéndose que no se está aplicando de manera adecuada la planeación, organización, dirección y control.

Se ha determinado que los aspectos relacionados con la organización y la dirección, son los que se aplican de manera adecuada y en el menor nivel de aplicación son la planeación y el control entendiéndose que no se socializa la planeación estratégica, la planeación operativa; del mismo modo, percibe que la línea de autoridad no está bien definida, de igual manera no aprecia una gestión de liderazgo por parte de las autoridades y finalmente no se realizan con frecuencia los controles previos, concurrentes y posteriores.

Se ha determinado que el clima laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021, no se está dando de manera adecuada, esto se debe a que no tienen definido sus líneas de autoridad, segregación de funciones, los reconocimientos y recompensas, las relaciones personales y la comunicación que se estarían fomentando por parte de las autoridades.

Se ha establecido, que la división del trabajo se esta dando con mayor incidencia, seguido por las relaciones personales y la comunicación de liderazgo, no estando presente la motivación, satisfacción, reconocimientos y recompensas, aspectos que son de suma transcendencia para lograr un clima laboral óptimo y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Recomendaciones

Que, las autoridades de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. dispongan la realización del diagnóstico situacional de la gestión administrativa, la cual le permitirá identificar sus fortalezas y debilidades, en cada uno de los elementos del proceso, por lo que, para contrarrestar las debilidades, la municipalidad deberá hacer los correctivos necesarios, todo esto con la finalidad de lograr los objetivos planteados, el cual está centrado en mejorar el nivel de vida de la comunidad.

Que, las autoridades, hagan partícipe a todos los responsables de las áreas, en el establecimiento de la planeación estratégica y operativa, y después socializarlo con todos los miembros de la empresa, del mismo modo socializar en todas las áreas los instrumentos de gestión como el ROF y el MOF, en la cual debe estar detallado de manera clara y precisa la línea de autoridad, responsabilidad y la división del trabajo, de igual manera se sugiere adecuar sus estilos de liderazgo a las situaciones que se presenten, adecuar los mensajes de acuerdo a las con las que se estén comunicando esto permitirá tener una comunicación asertiva, y permitirá mejorar el trabajo en equipo.

Que, las autoridades, definan de manera adecuada la línea de autoridad, la segregación de funciones, establezcan reconocimientos y recompensas por los esfuerzos de los colaboradores, fomentando relaciones personales y la comunicación asertiva entre todos los miembros de la organización.

Que, el alcalde de la municipalidad en uso de sus facultades delegue a la gerencia municipal la realización de un diagnóstico situacional sobre los documentos normativos de gestión, y se proponga mejoras y permita contar con recursos humanos con perfiles pertinentes y una adecuada segregación de actividades, y desarrollar una gerencia moderna con un sentido humanista, para lo cual es necesario contar con gerentes líderes, que fomenten los reconocimientos y recompensas por los esfuerzos realizados al personal en todos sus niveles, que permita obtener una gestión óptima por resultados.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Calero, J. d. (2016). *Gestión administrativa y calidad del servicio en la municipalidad provincial de huaral en el año 2015*. Tesis para optar el título de licenciado , Perú. Obtenido de

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/573/CALERO_MORA_JANETH_DEL_PILAR_GESTION_CALIDAD_HUARAL.pdf?sequence=1

- Carrion , Y. (2018). *Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la Provincia de Tocache*. Tesis para obtener el título de Licenciada en Administración , Universidad Nacional Agraria de la Selva , Tingo María. Obtenido de http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1539/YCU_2018.pdf?sequence=1&isAllow ed=y
- González , S. S., Viteri, D. A., Izquierdo , A. M., & Verdozoto, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la Ciudad de Quevedo. *Revista Uniersidad y Sociedad*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Huaripoma , M., & Rosado , P. P. (2018). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración , Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3731/1/2018_Huaripoma-Coronado.pdf
- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión, revision bibliográfico- descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Revista ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- Poma, R., & Soto, D. (2018). *La gestión administrtiva y el proceso de ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Yauli, año 2013*. Tesis para optar el título profesional de Contador Público, Perú. Obtenido de http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2258/TESIS-CONTA-2018_POMA%20y%20SOTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Poole, M. S. (2006). *El clima laboral*. Obtenido de https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf
- Roncall, D. E. (2019). *Clima laboral y la gestión administrativa en la Direcció de Educación de Lima Provincia (DRELP), Huaura, Lima, 2016"*. Tesis para obtener el grado academico de Magister en administración y gestión pública , Lima. Obtenido de <http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/caen/137/TESIS%20COMPLETA%20DORA%20RONCALL%20ALDAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanchez , M., & Vega , C. J. (2006). La gestión del conocimiento y su relación con otras gestiones. *Ciencias de la Información*. Obtenido de <https://infolibros.org/pdfview/409-gestion-empresarial-presentacion-juan-carlos-vegas/>
- Serna , Y., & Arévalo , O. C. (2018). *La gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas año 2016*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado de Administración , Tarapoto. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3300/ADMINISTRACION%20->

%20Yolanda%20Serna%20L%C3%B3pez%20%26%20Orison%20Clemente%20Ar%C3%A9valo%20Mendoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tamayo , Ñ. P., & Romero , C. W. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero- agosto 2018*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresa., Universidad Nacional de Educación, Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tejada, L. C. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital de Bellavista Callao*. Informe de investigación, Perú. Obtenido de https://www.academia.edu/28989039/GESTI%C3%93N_ADMINISTRATIVA_Y_SU_MEJORA_EN_LA_MUNICIPALIDAD_DISTRITAL_TEJEDA_FCC

Zumaeta , R. J., & Flores , C. N. (2020). *Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Franquicia Cisesa Iquitos - 2019*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, UNAP, Iquitos. Obtenido de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7141/Ray_Tesis_Titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y