



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA



GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES Y EL CLIMA
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
VILQUECHICO, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. BRAJEAN EDILSON HILASACA JOVE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES Y EL CLIMA
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
VILQUECHICO, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. BRAJEAN EDILSON HILASACA JOVE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

:


Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909-UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1196-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 09 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-13962** de fecha **30-09-2024** de **BRAJEAN EDILSON HILASACA JOVE**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILQUECHICO, 2023**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **BRAJEAN EDILSON HILASACA JOVE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * Primer miembro : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * Segundo miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * Asesor : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : viernes 11 de octubre de 2024
- * Hora : 8:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 341-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 09 de agosto 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-2081** de fecha 05 de abril de 2024, del **Bach. BRAJEAN EDILSON HILASACA JOVE**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. BRAJEAN EDILSON HILASACA JOVE**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILQUECHICO, 2023**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Mg. **PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILQUECHICO, 2023**; presentado por el (la) **Bach. BRAJEAN EDILSON HILASACA JOVE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al Mg. **PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



RESOLUCIÓN N.º 1344-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de diciembre de 2023

VISTOS:

El oficio N° 114-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-011228, presentado por: BRAJEAN EDILSON HILASACA JOVE, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) egresado(a): BRAJEAN EDILSON HILASACA JOVE, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, mediante Resolución N° 015-2023-CF-CA-UANCV-J se aprueba la nominación del nuevo Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, a partir del 05 de octubre de 2023, hasta el 31 de diciembre 2023 para los docentes ordinarios y hasta el 07 de diciembre de 2023, para los docentes contratados, conformado por los docentes: Dr. Roberto Payé Colquehuanca (docente ordinario), Dr. Robbins Flores Aguilar (docente ordinario), Dr. Juan Mauricio Pilco Churata (docente contratado), Mg. Jhon Alex Quispe Mejia (docente contratado).

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-011228, presentado por: BRAJEAN EDILSON HILASACA JOVE, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILQUECHICO, 2023, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración Gestión Pública.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 05 de diciembre de 2023, por el docente: Dr. JUAN MAURICIO PILCO CHURATA, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: opinión favorable, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILQUECHICO, 2023, presentado por: BRAJEAN EDILSON HILASACA JOVE para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 1344-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de diciembre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	BRAJEAN EDILSON HILASACA JOVE
Título de la propuesta de investigación:	GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILQUECHICO, 2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesorado por el docente:	Mg. PERCY G. PUMA PUMA

SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Collata Quispe
Dr. Benigno Collata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

- DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
 - Asesor
 - Interesado (1)
 - Archivo FCA (1)



GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILQUECHICO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	14%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO TESIS	
GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILQUECHICO, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Brajean Edilson Hilasaca Jove.
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74356467
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-2578-6904
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Percy Gonzalo Puma Puma
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Leopoldo Wenceslao Condori cari
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Roberto Payé Colquehuanca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Datos de investigación	



1.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Brajran Edilson Hilsaca Jove identificado con DNI Nro. 74356467 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

Administración y Gestión Pública

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

Gestión de Modelos Gerenciales y el Clima Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad distrital de Vilquechico, 2023

Asesorado por: Mgtr. Percy Gonzalo Puma Puma

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 09 de Diciembre del 2024

FIRMA ASESOR

FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

A Dios por protegerme en todo el transcurso de mi vida, también a mis Padres que fueron el sustento principal por el cual pude terminar mi carrera gracias a su apoyo emocional y económico, a mi querida enamorada por estar presente en todo momento a pesar de los diversos problemas que pudieron existir en el camino.

A todas aquellas personas, amigos y demás familiares que influyeron para el desarrollo y cumplimiento de mis metas a todos aquellos les dedico este informe de investigación.



AGRADECIMIENTO

Agradecer a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez por brindarme la oportunidad de aceptarme dentro de su recinto de estudios.

A la escuela profesional de Administración y Gestión Pública junto con los docentes por acompañarme estos 5 años de formación académica.

A mi asesor de tesis por impartirme sus conocimientos y guías que me sirvieron para elaborar el presente informe.

A mis padres, y demás seres queridos que me acompañaron a lo largo de este trayecto de formación académica, por su apoyo incondicional y consejos de no rendirme a pesar de las circunstancias que puedan pasar.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE GENERAL..... v

ÍNDICE DE TABLAS..... viii

ÍNDICE DE FIGURAS ix

RESUMEN x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓN..... xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema 13

1.2. Formulación del planteamiento del problema 15

 1.2.1. Problema general.....15

 1.2.2. Problemas específicos.....15

1.3. Justificación del estudio 15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general 16

2.2. Objetivos específicos..... 16

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación..... 17

 3.1.1. Internacional17

 3.1.2. Nacional.....19

 3.1.3. Local22



3.2. Marco teórico.....	25
3.2.1. GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES	25
3.2.1.1. Prácticas gerenciales.....	26
3.2.1.2. Habilidades gerenciales	28
3.2.1.3. Toma de decisiones gerenciales.....	29
3.2.2. CLIMA LABORAL.....	31
3.2.2.1. Relaciones interpersonales	32
3.2.2.2. Sentido de pertenencia.....	33
3.2.2.3. Retribución	34
3.3. Marco conceptual	36

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general	40
4.2. Hipótesis específica	40
4.3. Variables	40
4.4. Operacionalización de variables.....	41

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.....	42
5.2. Método(s) aplicados a la investigación	43
5.3. Tipo de investigación.....	44
5.4. Nivel de investigación	44
5.5. Diseño de investigación.....	45
5.6. Población y muestra	45
5.6.1. Población.....	45
5.6.2. Muestra	46



5.7. Técnicas, fuentes e instrumento	46
5.7.1. Técnica.....	46
5.7.2. Instrumento	47
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.....	47
5.8.1. Confiabilidad	47
5.8.2. Validez	48
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	48
5.10. Contrastación de hipótesis.....	49

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados.....	53
6.2. Prueba de normalidad	53
6.3. Escala de valoración de la prueba de correlación.....	54
6.4. Interpretación de las figuras de dispersión	54
6.5. Pruebas correlacionales	55
6.6. Discusión de resultados	59
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	68



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	41
Tabla 2 Prueba de confiabilidad de las variables	48
Tabla 3 Prueba estadística de la hipótesis general	49
Tabla 4 Prueba de la hipótesis específica 1	50
Tabla 5 Prueba de la hipótesis específica 2	51
Tabla 6 Prueba de la hipótesis específica 3	52
Tabla 7 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	53
Tabla 8 Escala de valoración de las correlaciones	54
Tabla 9 Prueba de correlación de Pearson del objetivo general	55
Tabla 10 Prueba de correlación de Pearson del objetivo específico 1	56
Tabla 11 Prueba de correlación de Pearson del objetivo específico 2.....	57
Tabla 12 Prueba de correlación de Pearson del objetivo específico 3	58



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Escala del diagrama de dispersión..... 54

Figura 2 Diagrama de dispersión del objetivo general 55

Figura 3 Diagrama de dispersión del objetivo específico 1 56

Figura 4 Diagrama de dispersión del objetivo específico 2 57

Figura 5 Diagrama de dispersión del objetivo específico 3 58



RESUMEN

El contenido de la página es la síntesis ajustada de presente trabajo de investigación titulado: **Gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, 2023**, esta labor tiene por principal objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023. Metodología: Diseño no. experimental, de corte transversal y correlacional, método científico, tipo aplicativo, nivel correlacional, cuna población y al mismo tiempo muestra de 55 colaboradores, muestreo intencional, técnica encuesta e instrumento el cuestionario, el cuestionario cumple con validez y confiabilidad. Resultados: Las prácticas gerenciales se relacionan con el clima laboral de los trabajadores, estadísticamente con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$. Las habilidades gerenciales se relacionan con el clima laboral de los trabajadores, estadísticamente con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$. La toma de decisiones gerenciales se relaciona con el clima laboral de los trabajadores, estadísticamente con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$. Conclusión: la magnitud de la relación directa y muy significativa ($r=0,995$) entre la gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

Palabras clave: Relación, modelos gerenciales y clima laboral.



ABSTRACT

The content of the page is the adjusted synthesis of this research work entitled: **Management of management models and the work climate of the workers of the District Municipality of Vilquechico, 2023**, this work has the main objective: Determine the relationship that exists between the management of management models and the work environment of the Works of the District Municipality of Vilquechico, in the year 2023, Methodology: Design no. Experimental, cross sectional and correlational level, population size and at the same time sample of 55 collaborators, intentional sampling, survey technique and at the same time sample of 55 collaborators, intentional sampling, survey technique and questionnaire instrument, the questionnaire meets validity and reliability. Results: Management practices are related to the work environment of workers, statistically with a significance level of $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, Management skills are related to the work environment of workers, statistically with a significance level of $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ Managerial decision making is related to the work environment of workers, statistically with a significance level of $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Conclusion: the magnitude of the direct and very significant relationship ($r=0,995$) between the management of management models and the work environment of the workers of the District Municipality of Vilquechico, in the year 2023.

Key words: Relationship, management models and work environment.



INTRODUCCIÓN

Los modelos gerenciales son las estrategias de gestión implementadas para dirigir y desarrollar la institución, por un lado, y el clima laboral viene a ser la sensación que posee el trabajador del ambiente laboral en la entidad donde presta servicios, bajo este marco se realizó la investigación denominada: **Gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, 2023**, la misma que se ha elaborado de la forma siguiente.

En el capítulo I está la descripción o el planteamiento del problema, mediante interrogantes y se ha incluido la justificación.

En el capítulo II, está el objetivo principal y los secundarios: el primero de ellos engloba el propósito principal del trabajo, y los segundos denominados objetivos específicos persiguen las metas particulares asociadas las dimensiones con la segunda variable.

En el capítulo III, está el marco teórico referencial, consistente en los antecedentes, con trabajos similares al nuestro y el marco conceptual.

En el capítulo IV, aparece la hipótesis del estudio que es la proposición susceptible a ser probada mediante técnicas estadísticas, se especifican las variables y se complementa con la operacionalización de variables, que desde lo metodológico es gran valía.

En el capítulo V, el procedimiento metodológico: enfoque, métodos dados en el trabajo, tipo y nivel, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos, y en otros aspectos pertinentes.

En el capítulo VI, los resultados esta la prueba de normalidad, la distribución bivariado para el análisis descriptivo de la relación de las variables, también esta las pruebas de hipótesis y la discusión de resultados, conclusiones, sugerencias y finalmente los anexos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los gobiernos de turno no recogen las necesidades de la población, elaboran planes que no están vinculados con las brechas que debe abordar. Por lo tanto, el planeamiento no cumple con el presupuesto público y no es una herramienta de gestión efectiva.

Las entidades públicas suelen tener una organización jerárquica sin claridad en los procedimientos que llevan a cabo para brindar sus servicios de manera responsable y oportuna. La generalidad de las instituciones está en proceso de desarticulación, ya que carecen de los recursos necesarios para optimizar sus procesos. La fragmentación de los sistemas administrativos, por otro lado, es uno de los problemas más significativos. Por esta razón, su único interés es realizar sus responsabilidades sin buscar la satisfacción de la población.

En el presente trabajo, el gobierno local visto desde la perspectiva de la gestión de modelos gerenciales, presenta las siguientes características, lo cual esbozamos de la siguiente forma.

En el primer lugar las prácticas gerenciales que asume los alcaldes, y funcionarios en los diferentes municipios de la región Puno; adolecen de un manejo adecuado de recursos humanos, principalmente allí surgen los problemas, porque en muchas ocasiones ocupan los cargos sin reunir perfiles; también existen trabajadores que no se involucran a plenitud en los



trabajos de la comuna local. Asimismo, los alcaldes y los funcionarios, no tienen la menor idea de recompensar a los trabajadores a efecto de motivar para un buen rendimiento laboral, tampoco se practica la empatía de los alcaldes ni funcionarios frente a los trabajadores y el público usuario, de ahí nace la burocracia administrativa y también no podemos dejar de lado, la falta de reuniones permanente del alcalde y sus funcionarios con los trabajadores de la comuna como también con los miembros de la sociedad civil.

Es importante señalar la práctica de habilidades gerenciales, se pone de manifiesto con la dirección de las entidades gubernamentales, pero con liderazgo. Principalmente respecto a la planeación que imprescindible en el manejo de una entidad pública, la comunicación fluida que hace mucha falta al interior de las entidades públicas, y lo que mucha falta hace el trabajo en equipo, es decir, todo el personal que labora allí deberá de realizar esfuerzos para obtener resultados favorables.

No debemos de dejar de lado, aquello que se denomina la toma de decisiones gerenciales, para realizar esta actividad los encargados de liderar una entidad pública, como en este caso, en los gobiernos locales; el alcalde y los demás funcionarios deberán de ver la organización, la delegación de funciones, la supervisión fundamentalmente y la evaluación correspondiente en cada unidad.

La percepción de cada empleado del entorno laboral de su organismo se conoce como clima laboral. Además, en vínculo con sus colegas de labor, la motivación o el compromiso, depende de una variedad de factores físicos y emocionales en su lugar de trabajo. Es crucial que el municipio tenga un vínculo directo con todas las tareas que se dan en la comuna local.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cómo es la relación que existe entre las practicas gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023?

PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023?

PE3: ¿Cómo es la relación que existe entre la toma de decisiones gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023?

1.3. Justificación del estudio

En lo teórico, los resultados, pasarán a formar parte en el aspecto racional de los actores del ámbito de estudio, es decir, el clima laboral de los trabajadores es la consecuencia inmediata de la práctica de los modelos gerenciales de los que dirigen a la comuna local.

Desde un aporte práctico, el porqué de la investigación consiste en responder, que está en función a la gestión de modelos gerenciales practicados por el burgomaestre y sus gerentes municipales principalmente. Y respondiendo el para qué investigar, radica primeramente encontrar la relación que hay entre la gestión de modelos gerenciales y el clima laboral que prima allí, esto arrojará un resultado fehaciente, de acuerdo a este hallazgo se sugerirá a la dependencia en estudio a efecto a que el personal que está a cargo de la dirección y conducción puedan tomar medidas correctivas, si lo ven por conveniente, más allá de esto, es necesario que la población tenga conocimiento.

Desde un aporte metodológico, los métodos empleados en el presente estudio son válidos y confiables, toda vez que se ha cumplido con las exigencias del trabajo de investigación. Es importante señalar los procedimientos estadísticos fortalecen al trabajo.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

2.2. Objetivos específicos

OE1: Establecer la relación que existe entre las practicas gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

OE2: Identificar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

OE3: Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Internacional

Zebadúa y Martínez (2022). El propósito de este estudio es buscar la asociación entre las aptitudes directivas, la motivación, la resolución de conflictos, la labor en grupo y el manejo de conflictos de los empleados y el clima organizacional en los bancos de Nuevo León, México. Se dividen en cuantitativos, correlacionales y explicativos. Se utilizó documentación y métodos bibliográficos; el recojo de datos se hizo por métodos de campo. La herramienta de cálculo utilizada fue un cuestionario de 46 ítems distribuido a 52 gerentes. Los resultados dan que las habilidades directivas estudiadas detallan indicando importancia relacionada con el clima organizacional. Las variables de resolución de conflictos y comunicación efectiva no eran significativas.

Macías y Vanga (2021). Las organizaciones crean no sólo conexiones profesionales sino también conexiones sociales y emocionales, que combinadas con largas jornadas laborales requieren la creación de un ambiente de trabajo propicio, seguro y cómodo. El propósito del trabajo es brindar un diagnóstico situacional basado en la investigación de los docentes de ingeniería civil de la Universidad Tecnológica de Manabí por un estudio de lugar, con métodos cuantitativos y una muestra censal, para



ello mediante cuestionarios se analizaron los resultados. en el lugar de la tecnología de semáforos; Las dimensiones identificadas incluyen el clima organizacional, que son los medios externos de la aptitud, y la motivación laboral, son los aspectos internos. Los resultados dicen que el clima organizacional tiene limitaciones, pero no afecta la motivación. Se reconoce que los diagnósticos realizados en las organizaciones servirán como información preliminar para desarrollar plan de mejoría enfocados en los medios desfavorables reconocidos.

Bajaña et al. (2022). Este artículo examina El liderazgo transformacional en la unidad pedagógica y el clima laboral En la provincia de Pedro Carbo, Guayas, Ecuador, reside Eduardo Granja Garcés. El objetivo del estudio es establecer cómo y condiciones que puede crear un plan de manejo. La administración se aplica para obtener un lugar profesional, este es un hecho importante ya que tiene como propósito optimar el clima laboral de la clase pedagógica, mejorar el desarrollo en el trabajo y el vínculo, para el buen desarrollo del desempeño interno y externo; Para cumplir con los lineamientos relacionados con este tema, se reunieron datos por una encuesta que incluyó las preguntas necesarias, evaluados y aplicados a 36 empleados seleccionados entre 60 miembros del personal docente. La información recopilada se analiza por tablas para mostrar cómo el papel de la dirección afecta la búsqueda. mejorar la organización en el ámbito pedagógico, al examinar varios métodos de los directivos presentes, se ha identificado la necesidad de planear el cambio incorporando prácticas de la vida diaria, valores, relaciones entre las personas, manejo de problemas y toma de medidas; Los resultados reflejan el descontento del empleado del establecimiento, por lo que se creará un plan de gestión que favorezca a cambiar el enfoque de los profesores y así, de la comunidad pedagógica, el desarrollo de tácticas para incrementar el potencial del



trabajo administrativo, hacer una estrategia para la creación un ambiente de trabajo ideal relacionado con la orientación progresista y el desarrollo institucional.

Torres y Yacina (2021). La intención de este estudio es identificar y analizan componentes de organismos usuales en varias entidades colombianas, pero hay una cosa en común: existen en la lista de las buenas entidades para laborar en Colombia por empresa calificada como Excelente. Evaluar el lugar de trabajo y la reputación de MERCO. Para alcanzar el objetivo se diseñó una revisión descriptiva de la literatura utilizando diversos métodos. Se hizo un examen bibliográfico de investigaciones sobre ambientes laborales, cultura organizacional y modelos de gestión empresarial. La población incluye difusiones en las entidades más célebres en Colombia en materia de clima laboral, de las cuales se han seleccionado las empresas que aparecen con mayor frecuencia en las listas GPTW y MERCO, así como con declaración de noticia pública de sus situaciones económicos. (PAG 5)

Prada et al. (2020). Se cree que el clima laboral y su relación directa con la satisfacción son componentes que intervienen en el desempeño laboral, el cual es un componente importante del crecimiento de la producción. El objetivo fue estudiar el impacto del medio laboral en la satisfacción individual en Colombia se basa en cuatro dimensiones: Motivación. Circular. Liderazgo y compromiso de propósitos el modelo de Kopelman, Brill y Guzzo (1990).

3.1.2. Nacional

Candia (2019). En términos de metodología, se llevó a cabo un tipo básico, el nivel fue descriptivo y no experimental, y los sujetos de la investigación incluyeron a 19 empleados de la Oficina del Distrito de Pilpinto 2018. Los datos son un instrumento



de encuesta por cuestionario, los datos procesados mediante los programas SPSS y Excel se ven en tablas y figuras. Fundamento teórico del ambiente de trabajo, como concepto, significado, factores, características y perspectivas, ocho aspectos de la autonomía en el ambiente de trabajo, cooperación y sostén, reconocimiento, organismo y estructura. La novedad, la transparencia y la igualdad, la motivación y el liderazgo permiten una mejor comprensión del entorno laboral escolar.

Pacori (2022). La intención del estudio fue hallar el vínculo entre el clima organizacional y las aptitudes directivas en un hospital de la provincia de Canchis en Cusco. La población integrada por 390 trabajadores hospitalarios, de lo que se seleccionó una muestra de 194. Se realizaron dos encuestas: una de aptitudes gerenciales y otra del clima organizacional a lo largo del tiempo capacidades de prueba y pruebas de confiabilidad. Los resultados concluyen que las variables aptitudes directivas y clima organizacional dan un vínculo directo y significativo, Indica que a mayor sean las habilidades de gestión, más propicio será el entorno organizacional. (PAG 6)

Arrascue (2021). Establecer el vínculo entre las habilidades directivas y el clima organizacional en el Hospital Comunitario Los Olivos. Lima 2019. Realizar investigaciones transversales, correlacionales, no experimentales y muestrales utilizando métodos cuantitativos. Se utilizó una muestra probabilística aleatoria simple, que incluyó a 52 integrantes emparejados con personal médico y administrativo. La información se seleccionó por una encuesta utilizando dos instrumentos confiables y validados. Se evaluaron estadísticas descriptivas de variables cualitativas para determinar las relaciones entre variables cuantitativas y variables. Los resultados mostraron que el 55,8% de los integrantes pensaba que las aptitudes de gestión de sus superiores fueron suficientes, el 44,2% se encontraban en un nivel normal y no había



ningún punto que fuera insuficiente. Las habilidades de gestión en medición y comunicación interpersonal fueron consideradas apropiadas por un 69%, mientras que las habilidades y valores emocionales y motivacionales fueron consideradas apropiadas por un 69% y 58%, correspondientemente. Para la variable clima organizacional, se calificó como “mejorado” y para cada dimensión percibida por los empleados, las recompensas y el liderazgo tuvieron las puntuaciones más bajas en ese nivel. En un nivel mejorado y saludable, el aspecto identitario es el más valorado. Se encontró que las aptitudes gerenciales y el clima organizacional de los empleados estaban fuertemente y moderadamente relacionados ($Rho = 424$).

Ruiz (2021). Este estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima laboral y la aptitud de los servidores públicos del Hospital Luis Heisen Inchastegui de Essalud de Lambayeque en el año 2019. Se realizó un estudio con la metodología A, transversal, no experimental, Se aplicó a una muestra de 79 integrantes de las empresas hospitalarias antes mencionadas, utilizándose para la selección de datos una encuesta confiable y validada de variables de clima laboral (CL-RG Work Environment Test y Work Environment Test). formato de evaluación del desempeño y estadísticas institucionales. (tramo III)

- Existe una baja conexión directa y positiva en las variables.
- El ambiente de trabajo es más aceptable cuando el 69,6% lo encuentra favorable; El 5,1% la calificó como muy favorable y el 25,3% la calificó como media.
- En cuanto al logro de metas en el aspecto metas, se encontró que el avance promedio hacia las metas grupales fue del 97%, lo que se consideró alto, mientras que para las individuales fue excelente, alcanzando el 44%, luego pobre - 28%; el promedio es del 15%; no mejorado – 10% y no mejorado – 3%.

- Esta revisión, tanto asociativo como particular, solo nos permite determinar, sin entrar en detalles, si Hazen Hospital cumple con los objetivos establecidos en el POI propuesto por Servir y si esto es relevante en lo que respecta a si los integrantes tienen las aptitudes requeridas para realizar sus trabajos.
- En cuanto a la medición de competencias, los empleados reportaron un nivel alto de competencia de 86,1% y un promedio de 13,9%, y demuestra que sus conocimientos, aptitudes existentes son suficientes.

Chachaque (2020). El estudio se titula: Aptitudes directivas y clima organizacional. La realidad problemática es: el vínculo entre las aptitudes directivas y el clima organizacional de los empleados ¿Qué hay en el municipio de la provincia de Tacna - 2020? Su objetivo: establecer la relación existente en las aptitudes directivas y el clima organizacional de los empleados del área urbana de la provincia de Tacna - 2020. El método usado es una encuesta y la herramienta es un cuestionario con escala Likert tomado de las investigaciones de Moreno (2017), Muñoz (2018) y Pérez Maldonado (2000). La confiabilidad se realizó en un estudio piloto que incluyó el 30% de la muestra, resultando en coeficientes alfa de Cronbach de 0,950 para aptitudes gerenciales y 0,955 para clima organizacional. Los resultados logrados de una encuesta dada a 192 empleados del municipio de la provincia de Tacna arrojaron una correlación con el coeficiente Rho-Spearman de 0,427. (capítulo XII)

3.1.3. Local

Quispe et al. (2021). Las universidades peruanas tienen derecho a establecer lugares de creación de bienes y servicios en sus disciplinas pedagógicas, con medios dirigidos. Objetivo: Desarrollar un modelo de gestión que calcule la capacidad de los lugares productivos estratégicos (CIS). Materiales y métodos: Investigación no experimental, descriptiva, transversal y analítica; Se uso un cuestionario organizado



para líderes de los países de la CEI, información documental y financiera. Proceso metodológico y construcción de modelos: - Identificar variables del modelo - Construir un modelo de gestión y probar en tres países de la CEI. Resultados: Validación del modelo: identificación de la necesidad de ejecutar una gestión estratégica de la capacidad, a partir de los resultados del ajuste de su efectividad y baja rentabilidad de las universidades estatales del CEI en situaciones competitivas.

Ponce (2019). El objetivo es establecer el vínculo existente en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de la UNA - PUNO - 2018. En los métodos de investigación, se usó el método de encuesta mediante una herramienta de cuestionario; Los resultados se ven que los vínculos interpersonales y la responsabilidad organizacional están relacionados con la satisfacción laboral. Se encontró que, a mayor relación interpersonal, compromiso organizacional, afiliación e identidad personal, mayor satisfacción laboral; Desde la perspectiva de las conexiones políticas sería cierto lo contrario, es decir, cuantos menores sean las conexiones políticas, mayor será el trabajo. Satisfacción en general, cuanto mayor es el clima organizacional, más es su satisfacción laboral.

Fernández y Aragón (2022). Las investigaciones indica que la satisfacción laboral es un tema de más preocupación para los organismos. Cabe señalar que los tribunales no están debidamente organizados y la estructura organizacional no permite un funcionamiento eficaz y eficiente en la asistencia de servicios. No existe una división razonable de las funciones gerenciales y administrativas. Los jueces son responsables de resolver los asuntos judiciales y administrativos de sus tribunales. Esta situación obliga a los jueces a dedicar más del 80% de su tiempo libre a labores administrativas, perjudicando sus funciones judiciales” (Reforma Judicial 127, s/f), generando una situación donde predomina la improvisación, la desorganización y la ineficiencia

administrativa en los módulos. Información básica sobre la Corte Suprema de Puno. De igual forma, los módulos de Azángaro, Huancané y Juliaca no cuentan con perfiles laborales establecidos y no cuentan con suficientes candidatos que coincidan con el perfil requerido. Lo que se busca fue hallar la asociación entre la reforma administrativa y la satisfacción laboral. Los métodos de investigación fueron cuantitativos, correlacionales y descriptivos, y el diseño fue no experimental. Se utilizará un cuestionario que consta de 33 ítems y agrupados en cuatro dimensiones para recopilar datos sobre reformas administrativas y judiciales; Otro cuestionario de satisfacción laboral incluyó 26 ítems, también agrupados en cuatro dimensiones. La población estará compuesta por 224 empleados y la muestra será de 142 personas.

Miranda y Tintaya (2022). El principal propósito es examinar el vínculo entre el burnout y la calidad de vida del municipio de Coasa en la provincia de Puno, 2022. Este estudio es no experimental y cuenta con la participación de 80 empleados de la Ciudad. No hubo correlación significativa con el índice de calidad de vida ($p > 0,05$). Y, en esta comuna no hay mayor cansancio emocional y la calidad de vida de los encuestados es media. Indica que la gran parte de los sujetos poseen un estilo de vida activo general que les conviene.

Oblitas (2023) su objetivo es determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el Covid-19 de los trabajadores del municipio de San - Román en los años 2020-2021. en el año en que fueron constituidas. En sus variables permite formar elementos de encuesta. Su enfoque es muy tradicional cuando se trata de métodos cuantitativos, incluyendo situaciones con datos numéricos, el uso de estadísticas y la compilación de información. Se dieron cuestionarios como herramientas de recolección de datos y las instrucciones de la encuesta debían darse en los resultados de los 20 ítems; El tipo es básico y se pretende que el nivel de explicación



sea no experimental, especialmente descriptivo, poblacional y experimental. la acción se ha realizado, por lo que es un ejemplo. La muestra utiliza un método de probabilidad intencionado. Lo que también ayudó a encontrar la confirmación de las hipótesis generales obtenidas a través de pruebas estandarizadas caracterizadas por la naturaleza no paramétrica y el uso de chi-cuadrado con signo. valor 0.000. Los resultados señalan que el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral fue muy significativo. (artículo VII)

3.2. Marco teórico

3.2.1. GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES

Álvarez et al. (2015). Esencialmente La gestión se define como un proceso de toma de decisiones. Estas decisiones pueden ser programadas, repetitivas y habituales, así como "decisiones no programadas", que son "nuevas" y no estructuradas y no tienen un método claro para tomarlas. Además, la gestión está asociada a la imagen de empleados altamente calificados que son responsables del funcionamiento de la empresa. Cabe señalar que la empresa está dirigida por una persona que conoce bien el campo en el que opera la empresa. Asimismo, esta persona también ha vivido diversas situaciones, tanto buenas como donde el proceso de la tarea en el lugar produce por productos defectuosos. (s. 24)

Siguiendo esta línea de pensamiento, la estructura organizacional también puede considerarse uno de los ejes principales de este estudio, debido a que esta estructura permite asignar deberes, puestos y procesos a todas las funciones de los procesos, ya que es precisamente en estos procesos donde funciona el sistema organizacional. Los parámetros básicos están configurados. Cabe señalar que esta

estructura organizacional se basa en un concepto jerárquico, donde cada departamento de la empresa está subordinado a otro departamento de la empresa. (páginas 24-25)

3.2.1.1. Prácticas gerenciales

Arbeláez et al. (2014). Destacan la evolución de las prácticas gerenciales desde principios del siglo XX, cuando se introdujeron los enfoques teóricos de Taylor, hasta la modernidad, donde se observa una transición hacia el enfoque de RR. HH y requerimiento de aptitudes gerenciales para la administración efectiva de entidades. Inicialmente, el enfoque estaba centrado en métodos como el Control de Calidad y la gestión total de calidad (TQM). Posteriormente, se incorporaron prácticas como la mejora continua, la gerencia por políticas, y más recientemente, la reingeniería y la gestión de procesos. (pág. 139)

Aunque se han desarrollado numerosas prácticas gerenciales innovadoras a lo largo del tiempo, es imposible cubrir todas ellas en detalle. Por lo tanto, se enfoca en resaltar los hitos más significativos sin pretender ser exhaustivo, y sin priorizar ninguna práctica en particular. (pág. 140)

La gestión del recurso humano

Se presenta como una evolución crítica en la práctica gerencial. En el pasado, el enfoque industrial se centraba excesivamente en la producción, descuidando las situaciones y requerimientos del trabajador. Sin embargo, investigaciones como las de Elton Mayo en la planta de General Electric en Hawthorne demostraron que las condiciones laborales y el trato humano afectan positivamente tanto la producción como la motivación y el compromiso. Así, la gestión del recurso humano se reconoce como esencial para alcanzar los objetivos empresariales. (pág. 142)

Según Arbeláez et al. (2014), la teoría de Abraham Maslow es básico para comprender la motivación en el ámbito laboral. Maslow establece una jerarquía de



necesidades que abarca desde las necesidades fisiológicas básicas hasta el logro de la autorrealización. Esta teoría es fundamental para fomentar la motivación de los empleados, así como para mejorar su desempeño y su responsabilidad con la empresa. (pág. 143)

En primer lugar, es importante reconocer que existen ciertas necesidades primarias que las personas intentan satisfacer. Estas son las necesidades fisiológicas fundamentales, que constituyen la base de lo que cada individuo requiere para garantizar su supervivencia y bienestar en la vida diaria. (pág. 144)

En segundo lugar, se presenta la necesidad de seguridad, ya que una vez que el sujeto ha satisfecho sus necesidades fisiológicas primordiales, emerge el deseo y la búsqueda de un entorno seguro que le brinde protección y estabilidad. Contar con un trabajo que ofrezca estabilidad, haber completado una formación educativa adecuada, ser dueño de una vivienda propia, y tener acceso a un sistema de seguridad social son aspectos fundamentales para lograr una vida plena y satisfactoria. (pág. 144)

En un nivel adicional, que se sitúa como el tercero en nuestra jerarquía, encontramos el concepto de afiliación. Por su naturaleza el individuo tiende a ser social. Su instinto lo lleva a buscar un sentido de pertenencia y la posibilidad de afiliarse con otros, así como a establecer amistades significativas. Además, esta búsqueda de conexión se extiende a la necesidad de recibir afecto y apoyo emocional. Por lo tanto, las organizaciones y empresas deben esforzarse en crear y mantener condiciones adecuadas que permitan satisfacer este profundo deseo de pertenencia entre sus empleados y colaboradores. (pág. 144)

El cuarto nivel que se menciona se refiere al proceso de reconocimiento. El acto de reconocer y ser reconocido es, de hecho, una faceta fundamental que es intrínseca de la vivencia del individuo y de nuestra existencia como seres sociales. Todos los seres



humanos, en su esencia, anhelan profundamente ser valorados y reconocidos, no solo por parte de sus familiares más cercanos, sino también por sus amigos y colegas en el ámbito laboral dentro de nuestra empresa. El reconocimiento de los logros y esfuerzos de las personas no solo sirve como una fuente de motivación, sino que también genera un fuerte sentido de compromiso hacia las tareas y objetivos comunes. (pág. 144)

En el nivel más elevado de la pirámide de necesidades se encuentra la importante y fundamental necesidad de alcanzar la autorrealización. Las personas eventualmente alcanzan un punto en sus vidas en el que se sienten plenamente satisfechas y contentas con los logros que han obtenido a lo largo de su trayectoria. Una vez que han llegado a este estado de satisfacción, sienten el anhelo y el deseo de comenzar a contribuir y ofrecer algo a los demás. El ser humano, en este punto del desarrollo personal y emocional, está en la constante búsqueda de lograr aceptación por parte de los demás y, al mismo tiempo, anhela sentirse satisfecho y en armonía con las acciones que realiza en su vida diaria. Entregar a los demás una abundante cantidad de los logros que uno mismo ha alcanzado a lo largo de su trayectoria personal. (pág. 145)

Todo este vasto conjunto de conocimientos y conceptos aporta al ámbito empresarial la urgente necesidad de cultivar y desarrollar una lista de aptitudes gerenciales. Estas competencias son esenciales para que el gerente pueda liderar de manera efectiva a sus equipos de trabajo, con el fin de alcanzar tanto los objetivos personales de los integrantes del equipo como los objetivos más amplios de la empresa en su conjunto. (pág. 145).

3.2.1.2. Habilidades gerenciales

En todas las teorías que se han desarrollado en la gestión del talento humano, se contempla que tanto el gerente como su manera particular de liderar son elementos esenciales y determinantes para alcanzar el éxito organizacional.



Arbeláez et al (2014). Actualmente, no existe un consenso generalizado acerca de cuáles son las competencias y habilidades que debería poseer un administrador eficaz en su profesión. No obstante, hay ciertas habilidades y conocimientos que son absolutamente esenciales y fundamentales para lograr un éxito significativo en la gestión que se ha encomendado a la persona por parte de la organización, sin importar cuál sea el entorno competitivo en el que se desenvuelva. (pág. 149)

Una vez que se hayan adquirido y desarrollado estas habilidades fundamentales, se abrirán nuevas oportunidades para profundizar en un conjunto más amplio de competencias que permitirán un rendimiento mucho más completo y eficaz en otros niveles de la organización. (pág. 150)

He aquí las habilidades gerenciales primordiales:

- a. la planeación
- b. la comunicación
- c. el liderazgo
- d. la gestión orientada a los resultados
- e. empoderamiento
- f. trabajo en equipo

3.2.1.3. Toma de decisiones gerenciales

Solano (2003). Una característica que se puede observar con frecuencia en las obligaciones de quienes ocupan cargos administrativos es que tienen la responsabilidad inherente de tomar decisiones importantes. Los administradores de una empresa enfrentan la responsabilidad de tomar decisiones de gran envergadura, las cuales pueden incluir aspectos tan significativos como la suspensión de una planta del consorcio, la adquisición de otra empresa o la entrada de una nueva línea de servicios al mercado. Sin embargo, su labor no se limita únicamente a estas decisiones mayores;



y se ven implicados en la toma de medidas menores, que, aunque pueden parecer menos impactantes, son igualmente importantes. Estas decisiones pueden abarcar desde la elección de un nuevo integrante de cuatro participantes calificados para un lugar específico, hasta la planificación del calendario de fabricación para el siguiente mes, así como la nominación de una nueva entidad financiera en el que se depositarán algunas de las finanzas de la organización. (pág. 44)

Este artículo señala una completa investigación que se centra específicamente en este tema en particular. Los diversos conceptos que se exploran y analizan dentro del texto han sido profundizados y estudiados tomando como referencia las ideas y planteamientos formulados por el conocido autor Paul E. Malhumorado. (pág. 44)

Se expone de manera detallada los elementos fundamentales que caracterizan el paso de toma de medidas, haciendo especial hincapié en el concepto del circuito de las decisiones, que abarca todas las etapas que se atraviesan desde el reconocimiento de un problema hasta la implementación de una solución. Posteriormente, se lleva a cabo una discusión acerca de la manera en que la relevancia de una decisión puede influir en la rapidez con la que se avanza a través de este circuito, así como los diversos componentes que ayudan a distinguir entre una decisión que tiene un gran impacto y una que forma parte de la rutina diaria. En la siguiente parte de la discusión, se establece una conexión entre el gasto necesario para recopilar información y las ventajas que se obtienen como resultado de tener acceso a esta información extra y valiosa. En una etapa posterior, se aborda en profundidad los diversos elementos que componen las decisiones, así como las características que las definen y las hacen únicas. Finalmente, se elabora una lista que detalla una serie de problemas vinculados al transcurso de toma de medidas. (pág. 44)



De igual manera, se lleva un análisis preciso de la distinción fundamental que existe entre hechos concretos y opiniones subjetivas, así como de la relevancia que esta diferencia tiene en el contexto de la toma de medidas. Además, se discute la calidad de las decisiones, teniendo en cuenta diversos factores que participan en el proceso, tales como los recursos que se destinan, los resultados que se logren y el propio paso de toma de decisiones en sí. Este último lo que se denomina comúnmente como el proceso de “caja negra”, donde se ocultan ciertos elementos y se hace énfasis en la complicación de la toma de medidas. (pág. 44)

3.2.2. CLIMA LABORAL

Bergeron (1983) Este término se forma a partir de la combinación de dos palabras distintas. La primera palabra, "clima", tiene sus raíces en el latín, específicamente en el término “clima”, que se traduce como “ambiente”. Este término hace referencia al conjunto de condiciones que definen una situación particular o sus efectos, así como las circunstancias que afectan a un individuo (Alles 2005). Por otro lado, cuando hablamos de la palabra "laboral", estamos haciendo alusión al ámbito del trabajo. Así, el concepto de “clima laboral” se refiere a un grupo que describen una condición o el entorno que está a un individuo en su lugar de labor.

Atiquipa y Jaimes (2017). El clima laboral, es el medio físico y emocional en que los trabajadores hacen sus actividades diarias. Esto contiene no solo el lugar específico donde llevan a cabo sus labores, sino también las dinámicas de interacción que se establecen entre los compañeros de trabajo. Asimismo, abarca la naturaleza de la relación que mantienen con su empleador y cómo estas interacciones influyen en su bienestar y productividad en el ámbito profesional. (Bohórquez 2015:32). Según lo expuesto por Hodgetts y Altman en el año 2003, específicamente en la página 147 de su trabajo, el concepto de clima laboral es descrito como un grupo de características



específicas que existen en el entorno laboral. Estas propiedades son dadas de manera subjetiva por los empleados que desempeñan sus funciones en ese lugar, y se ha demostrado que ejercen una influencia significativa en la manera en que estos individuos se comportan en el ámbito laboral. El compuesto de peculiaridades únicas que componen la identidad de un organismo y la diferencian claramente de otras entidades, tienen un impacto significativo en la conducta de los seres que son parte de ella. A su vez, esta conducta influye directamente en el funcionamiento y el comportamiento general de la organización en su totalidad.

3.2.2.1. Relaciones interpersonales

Cuando nos referimos a una relación entre personas, estamos hablando de un tipo de unión que se da en dos o más individuos. Esta relación se fundamenta en diversos aspectos como son sentimientos, emociones, intereses comunes, actividades sociales que comparten, y otros elementos que median en la interacción entre ellos. Este tipo de vínculo interpersonal es fundamental para el avance y el sostenimiento de una vida social saludable, y se manifiesta de diversas maneras en una amplia gama de situaciones diarias. Estas situaciones pueden incluir, entre otras, la dinámica familiar en el hogar, la conexión con amigos cercanos, las interrelaciones que se originan en el medio laboral, la camaradería en un club deportivo, así como el compromiso en el matrimonio. En todos estos contextos, dos o más individuos tienen la oportunidad de establecer una comunicación constante y continua entre sí.

Además de lo mencionado, estos elementos son tan intrínsecos a la existencia humana que, en múltiples ocasiones, pueden estar sujetos a la influencia de normas legales, convenciones sociales o prácticas tradicionales que rigen su funcionamiento y significado en diferentes contextos. Esto da lugar a la formación de una estructura intrincada compuesta por diversas conexiones y grupos sociales, todos ellos



entrelazados, que juntos contribuyen a constituir el tejido completo de la población en general. En realidad, la capacidad para gestionar relaciones de manera efectiva se considera un hito fundamental e imprescindible hacia el desarrollo individual.

Teoría de Francis Cornell

Moreira (2018). Dice que el clima laboral como una composición de diversas ideas y opiniones que los individuos tienen respecto a sus propias actividades y responsabilidades, en relación con los otros miembros que forman parte de un organismo. Desde esta consideración, se afirma que es en realidad, las ideas y definiciones individuales de los empleados las que juegan un rol fundamental en la definición del ambiente laboral que prevalece en el organismo. Además, es únicamente a través de estas percepciones que se puede comprender y determinar las diversas características que se manifiestan en dicho entorno laboral.

3.2.2.2. Sentido de pertenencia

Señala un profundo sentimiento de identidad y conexión que una persona desarrolla en relación a la organización con la que se relaciona y colabora, y es fundamental para trabajar conjuntamente hacia la consecución de objetivos y metas compartidas. El concepto de sentido de pertenencia se relaciona con la experiencia de sentirse como un miembro integral de un grupo o de una comunidad más amplia. Esta sensación de conexión y agrupamiento tiene su raíz en la familia, ya que simboliza el grupo social en el que cada ser se integra y con el cual comienza a desarrollar su identidad. Desde el momento en que los trabajadores comienzan su trayectoria en la empresa, es fundamental que sientan un sentido de pertenencia. Necesitan experimentar la sensación de formar parte integral de la organización, así como disfrutar de un entorno laboral que se caracterice por ser positivo y acogedor.



La teoría desarrollada por McClelland y Atkinson, la cual está en examinar de la motivación humana, examina los distintos componentes que intervienen en el comportamiento y las aspiraciones de los seres en diversas situaciones.

Estos investigadores dirigen su atención hacia el análisis de cómo diversas motivaciones sociales, que incluyen aspectos como el deseo de pertenencia y la necesidad de lograr metas personales, entre otros factores, afectan significativamente el comportamiento de los individuos. Este comportamiento, a su vez, es muy probable que ejerza una influencia importante en la manera en que estos individuos perciben y reconocen el ambiente laboral que los rodea. Este fenómeno es algo que todos los integrantes de una empresa viven de manera continua y constante. Esta experiencia no solo influye en su percepción del entorno interno de la organización, también tiene una función esencial en la manera en que actúan y se comportan dentro del contexto laboral.

3.2.2.3. Retribución

La retribución se define como el salario que percibe un trabajador por su labor. En otras palabras, la retribución es el monto de dinero que un empleado recibe como compensación a cambio de ofrecer sus servicios laborales a una entidad de la administración pública, y esto ocurre bajo ciertas condiciones previamente establecidas.

Por encima de cualquier otro factor, la compensación económica que reciben los empleados tiene un impacto crucial en su motivación, así como en su bienestar general y satisfacción en el entorno laboral. Cuando una empresa reconoce y remunera de manera justa a sus empleados por el esfuerzo y dedicación que ponen en su trabajo, se da lugar a un aumento significativo en su motivación personal y su obligación con la corporación. Además, ofrecer una compensación justa y apropiada puede ser un



factor determinante para atraer a personas talentosas y, al mismo tiempo, asegurarse de que permanezcan en la empresa a largo plazo.

La remuneración se considera un aspecto de suma importancia y constituye un elemento esencial en el contexto del contrato laboral. Se define como la compensación económica que debe recibir el trabajador como resultado directo de su vinculación contractual con el empleador, en compensación por los servicios dados en la actividad de su función laboral.

La teoría propuesta por Herzberg sobre los componentes que intervienen en la motivación laboral y la satisfacción en el trabajo.

Prado (2015). La presente teoría encuentra su origen en las contribuciones del sistema de Maslow, tal como lo menciona Chiavenato en su obra publicada en 2011. Maslow clasificó las necesidades humanas en dos categorías distintas: por un lado, las necesidades superiores, que se refieren a aquellas que están asociadas al desarrollo personal y la autorrealización; y, por otro lado, las necesidades inferiores, que comprenden aquellos requerimientos básicos para la supervivencia. Además, dentro de este marco teórico se hace una distinción adicional entre los factores de higiene, que son aquellos que previenen la insatisfacción, y los motivadores, que en cambio son aquellos que fomentan el impulso y la satisfacción en el contexto del comportamiento humano. Los elementos relacionados con la higiene en el entorno laboral son aquellos aspectos del ambiente de labor que quieren una prestación persistente y cuidadosa para no tener cualquier tipo de descontento entre los empleados. Entre estos elementos se encuentran no solo las remuneraciones que reciben los trabajadores, sino también otras formas de recompensas que se les puedan ofrecer. Además, es fundamental que existan condiciones de trabajo adecuadas que garanticen el bienestar del personal, así como medidas de seguridad efectivas y una supervisión adecuada que ayude a mantener un



ambiente laboral saludable y productivo. La motivación, así como la satisfacción, tienen su auténtica raíz en factores internos y en las diversas oportunidades que el entorno laboral puede ofrecer para fomentar el desarrollo y la realización personal de cada individuo. A partir de esta información, se puede concluir que un empleado que considera que su trabajo carece de significado puede mostrar una falta de interés o motivación, incluso si las condiciones del entorno laboral son favorables. Por lo tanto, es fundamental que los líderes y gerentes asuman la importante responsabilidad de fomentar un ambiente que sea inspirador y motivador, además de trabajar arduamente para enriquecer las tareas que sus empleados realizan.

3.3. Marco conceptual

Concepto de gestión

Se emplea para describir el grupo integral de obligaciones o diligencias que facilitan la ejecución efectiva de cualquier tarea o la satisfacción de un deseo específico. En otras palabras, el término "gestión" se entiende como el conjunto de procedimientos y trámites que se llevan por la intención de abordar y solucionar una determinada situación o de hacer realidad un proyecto que se ha planificado.

Contexto laboral

Es un grupo de factores que incluye tanto los elementos materiales necesarios como los recursos humanos que tienen un impacto significativo en las tareas cotidianas de un empleo. Esto abarca aspectos diversos como el horario de trabajo, las condiciones relacionadas con la seguridad y la higiene del lugar donde se desempeñan las labores, así como la organización y disposición de los espacios. Además, también se considera importante el clima laboral, es decir, el medio emocional y social que prevalece entre los trabajadores.

Concepto de Municipalidad



Las municipalidades representan las estructuras administrativas y de gestión del gobierno a nivel local, las cuales se originan a partir de la elección y la decisión de la población, reflejando así el empeño y lo quiere la población en sus respectivas comunidades. Como entidades que son consideradas personas jurídicas de derecho público interno, estas organizaciones gozan de una significativa autonomía tanto en lo que respecta a su gestión económica como en su administración, especialmente en aquellos asuntos que están dentro de su ámbito de competencia y responsabilidad. La municipalidad se define como la entidad, institución u organización que tiene la responsabilidad y el deber de gestionar y administrar los asuntos y las necesidades de una región, un pueblo o una población específica.

Clima laboral

Es comúnmente referido como clima organizacional, se entiende como el grupo integral de diversas tareas, prácticas y situaciones que se desarrollan en una entidad. Estas dinámicas están estrechamente relacionadas con el gusto y la satisfacción de los colaboradores en su medio laboral, influenciando así su desempeño y la cohesión del equipo. En resumen, se trata de un aspecto fundamental que impacta directamente en la estimulación y la responsabilidad hacia sus tareas diarias.

Definición de prácticas gerenciales

En la actualidad, la práctica relacionada con la gestión gerencial abarca un amplio espectro de acciones que son ejecutadas por los líderes y administradores de las organizaciones. Estas acciones se llevan a cabo en diversos ámbitos, tanto aquellos que se encuentran dentro de la estructura organizativa, es decir, los aspectos internos, como en aquellos que se relacionan con externamente en el que maneja el corporativo. El propósito fundamental de estas actividades es asegurar que se logren de forma eficiente los objetivos dados, así como la misión y visión que guían a cada empresa u organización. Al mismo tiempo, estas prácticas también



fomentan el crecimiento y el desarrollo integral de todos los individuos que forman parte de estas instituciones, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más productivo y colaborativo.

Gestión pública

Se centra en la eficiente y eficaz gestión de todos los recursos disponibles que posee una nación. Su objetivo principal es entregar lo que se requiere y demandas planteadas por los ciudadanos que habitan en su territorio, mientras se asegura, al mismo tiempo, que se fomente y garantice el desarrollo sostenible y el bienestar general del país en su conjunto.

Concepto de habilidades gerenciales

Son reconocidas bajo la denominación de habilidades directivas, constituyen un conjunto integral de capacidades, conocimientos y técnicas que es fundamental que tanto el alcalde como los funcionarios que trabajan en la municipalidad posean. Al adquirir y aplicar estas habilidades, se busca no solo optimizar el desempeño organizacional de la entidad municipal, sino también impulsar el desarrollo integral de la comunidad local en todos los aspectos que la conforman. De este modo, el fortalecimiento de estas competencias se traduce en un impacto positivo en la vida de los seres del lugar.

Cuando nos adentramos en la discusión sobre lo que implica tener habilidades gerenciales, estamos haciendo referencia a un conjunto de capacidades que son autodirigidas y que dan a una persona en diversas acciones relacionadas con el liderazgo de manera efectiva. Estos valiosos recursos que tenemos a nuestra disposición nos posibilitan llevar a cabo una gestión, coordinación y dirección de la forma más eficiente posible de todos los activos y recursos que forman parte del área que tenemos bajo nuestra responsabilidad, poniendo especial énfasis en aquellos relacionados con el capital humano.

La nueva gestión pública

Emerge como un enfoque contemporáneo y renovado que se ocupa de la administración del Estado, con el objetivo de eliminar la burocracia que a menudo ralentiza los procesos y



modernizar la estructura del gobierno en sus diversas instancias, que abarcan desde el nivel nacional hasta el sectorial, regional y local. Esta iniciativa es desde la implementación de cambios en los corporativos que integran el sistema gubernamental.

Modelos gerenciales

El modelo de gestión se fundamenta, desde un principio, en una serie de principios técnicos que, de manera deliberada, excluyen cualquier tipo de afiliación política específica. Sin embargo, esta afirmación no se sostiene, ya que este modelo se fundamenta en gran medida en conceptos y principios ideológicos en lugar de estar completamente basado en aspectos estrictamente técnicos. El modelo de gestión que estamos analizando se fundamenta en una profunda fascinación por los métodos de administración del sector privado, lo que le confiere un papel central y destacado a una variedad de sistemas y técnicas orientadas a la eficiencia y optimar los medios.

Toma de decisiones

Es el proceso complejo y a menudo deliberado a través del cual un individuo o un grupo elige entre diversas opciones o alternativas disponibles, con el objetivo de encontrar la mejor manera de abordar y solucionar los diferentes casos y retos que se dan en la vida diaria. Existen varios factores que tienen un impacto significativo en las medidas que realizamos cada día, y esto ocurre por la aplicación de varias técnicas y la realización de actividades prácticas que nos ayudan a guiarnos en nuestro proceso de toma de decisiones.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año.2023.

4.2. Hipótesis específica

HE1: Existe una relación directa y significativa entre las prácticas gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

HE2: Existe una relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

HE3: Existe una relación directa y significativa entre la toma de decisiones gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

4.3. Variables

VARIABLE 1 Gestión de modelos gerenciales

VARIABLE 2 Clima laboral

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

variables	dimensiones	indicadores	índice	peso
Variable 1: (X) Gestión de modelos gerenciales	Prácticas gerenciales	-Recursos humanos	a) Nunca	1
		-Involucrar trabajadores.	b) A veces	2
		-Recompensar esfuerzos	c) Casi siempre	3
		-Reuniones permanentes	d) Siempre	4
	Habilidades gerenciales	-Planeación	a) Nunca	1
		-Comunicación	b) A veces	2
		-Liderazgo	c) Casi siempre	3
		-Trabajo en equipo	d) Siempre	4
	Toma de decisiones gerenciales	-Organiza	a) Nunca	1
		-Delega	b) A veces	2
		-Supervisa	c) Casi siempre	3
		-Evalúa y mide	d) Siempre	4
Variable 2: (Y) Clima laboral	Relaciones interpersonales	-Unidad	a) Nunca	1
		-No son distantes	b) A veces	2
		-Sentirse cómodos	c) Casi siempre	3
		-Aportes	d) Siempre	4
	Sentido de pertenencia	-Atmósfera de confianza	a) Nunca	1
		-Empatía	b) A veces	2
		-Toma de decisiones	c) Casi siempre	3
		-Órdenes	d) Siempre	4
	Retribución	-Interés por la institución	a) Nunca	1
		-Aspiran excelencia	b) A veces	2
		-Identidad con institución	c) Casi siempre	3
		-Trabajo de horas extras	d) Siempre	4

Nota. La tabla muestra las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Tiene un enfoque cuantitativo, por las variables se disgregan en dimensiones, y estas en indicadores, las cuales, son cuantificadas mediante valores escalares. Entonces, al elaborar el instrumento de investigación, se realiza teniendo en cuenta tomando en cuenta estos valores, los cuales se procesan cuantitativamente (Hernández et al., 2014)

Valderrama (2015). El enfoque cuantitativo se puede definir como un método específico para realizar investigaciones, el cual se basa en una agrupación de y experiencias que guían al investigador en su trabajo. Este enfoque no solo representa una perspectiva filosófica, sino que también se manifiesta como un camino estratégico que el investigador decide adoptar para llevar a cabo su estudio. En resumen, se trata de una elección deliberada que tiene como propósito desarrollar una investigación de manera estructurada y precisa. Este tema se refiere a la elaboración de proyecciones que derivan de diversas propuestas filosóficas, las cuales implican la necesidad de sostener y considerar ciertas concepciones específicas sobre el fenómeno que se desea explorar en profundidad. Se distingue por el hecho de que emplea tanto la recolección cuidadosa como la observación detallada de los datos con la intención de responder adecuadamente a la formulación del problema ejecutado. Asimismo, hace uso de



métodos o técnicas estadísticas que le permiten verificar la veracidad o falsedad de la hipótesis formulada. (pág. 106)

5.2. Método(s) aplicados a la investigación

El enfoque que se utiliza para que se lleve esta investigación es el método científico, lo que determina un proceso estructurado y sistemático. Este método comienza con la formulación clara y precisa del problema de investigación. A continuación, se plantea una hipótesis que busca responder a esa problemática. Luego, se procede a verificar o comprobar la validez de dicha hipótesis por la recolección y observación de datos. Finalmente, desde los resultados logrados, se extraen conclusiones que permiten entender mejor el fenómeno estudiado o validar la hipótesis inicial. No obstante, es importante señalar que también se utiliza un método de carácter estadístico, ya que este método se apoya en diversas técnicas y procedimientos que son de naturaleza matemática.

Valderrama (2015). En la investigación científica, es correcto afirmar que el método constituye una agrupación de procedimientos lógicos y sistemáticos que abordan la formulación de problemas científicos. A través de este enfoque estructurado, se procede a evaluar de manera rigurosa las hipótesis planteadas, así como a examinar los instrumentos de trabajo que han sido investigados y desarrollados en el proceso. El método se erige como un componente fundamental e indispensable en el medio de la ciencia, puesto que sin su aplicación sería sumamente difícil y complicado demostrar la validez de un argumento específico.

Ser (2010). La característica fundamental y más importante del método radica en su capacidad para ser replicado de manera consistente, así como en la necesidad de mantener un enfoque objetivo y neutral en su aplicación. Un método eficaz y bien diseñado siempre proporciona una cantidad adecuada de información detallada, de tal manera que permita a otros investigadores seguir tus pasos y reproducir los resultados de tu estudio de manera precisa y confiable. Si no se proporciona una explicación detallada sobre la manera en que se da la



investigación, como el procedimiento específico que se ha seguido en todo el proceso, otros investigadores que deseen replicar tu estudio no podrán hacerlo efectivamente. Debido a esta falta de claridad y transparencia, es muy probable que aquellos colegas no reconozcan o valoren tus resultados, ya que podrían sospechar que estos son el producto de la invención o que, de alguna manera, carecen de significado y validez. Por esta razón, en esta fase particular del proyecto, el proceso de investigación consiste en elaborar un diseño cuidadoso y en transmitir de manera clara y efectiva los procedimientos, así como el método que planeas emplear para llevar a cabo el estudio de tu problema específico.

5.3. Tipo de investigación

Es el tipo de investigación aplicada. Es que los conocimientos teóricos sirven de soporte epistemológico para las variables de estudio.

Valderrama (2015). También se le conoce por otros términos como "activa", "dinámica", "práctica" o "empírica". Está profundamente conectada con la investigación básica, dado que su progreso y desarrollo se basan en los descubrimientos y las contribuciones teóricas que ésta proporciona. Esta relación es esencial para poder abordar y resolver diversos problemas, con el objetivo final de promover y generar un mayor bienestar en la sociedad.

5.4. Nivel de investigación

El nivel de investigación a la que tiene este trabajo, es correlación y transversal. Es correlación, en la medida en que las variables de estudio se asocian las variables de estudio.

Es correlacional, pues tiene una naturaleza relacional que existe entre dos o más variables pareadas (Ortiz, 2003).

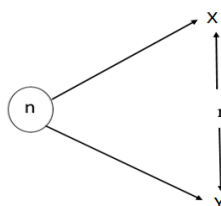
Es de tipo transversal, ya que conlleva la recopilación de datos en un único instante, es decir, su finalidad es definir variables y examinar su impacto e interconexión en un instante específico (Hernández et al., 2014).

5.5. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no – experimental y correlacional

Gómez (2012) En un sentido más amplio, el diseño de la investigación puede entenderse como la representación fundamental de la estructura metodológica que definirá y guiará todo el proceso de indagación, al mismo tiempo que trabaja para llevar a cabo la resolución efectiva del problema planteado. En consecuencia, el diseño que se ha elegido para la investigación tiene un enfoque descriptivo, lo cual permite al investigador elaborar un esquema que facilite su labor y le brinde las herramientas necesarias para dar con su investigación de la forma más efectiva posible.

El siguiente esquema permite visualizar la correlación entre las variables:



Dónde:

n = tamaño de la muestra

X = gestión de modelos gerenciales

Y = clima laboral

r = Correlación de Pearson

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Está integrada generalizado a los integrantes del municipio distrital de Vilquechico de la provincia de Huancané, que son en número de 55 trabajadores.

Bernal (2010) Una vez que se ha gestado y formulado la idea para llevar a cabo la investigación, y después de haber clarificado con precisión el problema específico que se quiere tratar, es fundamental plantear de manera explícita los objetivos que se desea alcanzar a lo largo del estudio. Asimismo, es esencial contar con una justificación

sólida que sustente la necesidad y relevancia de desarrollar dicho estudio. Además, es importante establecer un marco teórico que respalde las bases conceptuales de la investigación. A continuación, se deben formular tanto la hipótesis como las preguntas de investigación que guiarán el proceso. Es igualmente necesario definir cuidadosamente el tipo y el diseño que se utilizarán. Por último, otro aspecto crucial que no se debe pasar por alto es la identificación precisa de la población o muestra que será designio de la investigación de interés, ya que esto resulta básico para la validez y empleabilidad de los resultados dados.

5.6.2. Muestra

Está dada por 55 trabajadores, o sea toda la población de estudio.

Quezada (2010). Por otra parte, es un subconjunto pequeño de factores que provienen de la población total considerada. A este grupo se le examinan distintas características específicas, con la intención de poder extrapolar y aplicar esos hallazgos o propiedades observadas a la totalidad de la población en cuestión.

5.7. Técnicas, fuentes e instrumento

El proceso que se lleva a cabo para medir una variable específica implica la aplicación de diversas técnicas que son fundamentales. Algunas de estas técnicas incluyen la realización de entrevistas, la observación cuidadosa del entorno, la revisión de documentos relevantes, la aplicación de encuestas, la sociometría, y otras metodologías similares. Estas herramientas permiten al investigador obtener la información necesaria y pertinente que resulta crucial para llevar a cabo una investigación exhaustiva y efectiva.

5.7.1. Técnica

La técnica es la encuesta. Es la recolección de datos de manera directa de los individuos que tienen un tipo de conexión con el tema o el objeto que se está investigando. No obstante, es importante destacar que este enfoque se distingue de la

técnica de la entrevista debido a que implica un nivel de interacción mucho menor con esas personas involucradas en el estudio. La recopilación de datos puede realizarse mediante distintos métodos, tales como la administración de cuestionarios, la aplicación de pruebas, o la evaluación del conocimiento a través de diversas pruebas específicas.

5.7.2. Instrumento

El instrumento utilizado es el cuestionario.

Vara (2010). Cada instrumento diseñado dentro de un contexto de investigación o evaluación se elabora con el propósito específico de calcular o reconocer una variable, o incluso un conjunto de variables. Este proceso se lleva a cabo por el planteamiento de una lista de interrogantes, afirmaciones o indicadores que permiten obtener datos relevantes. A todos estos elementos que forman parte del instrumento se les denomina, en términos generales, ítems.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos de cálculo se relaciona con el nivel de consistencia que se obtiene al aplicar dicho instrumento a los mismos agentes informantes en repetidas ocasiones, siempre bajo las mismas condiciones. Esto implica que, al realizar la evaluación varias veces, se espera obtener resultados similares y, por lo tanto, el instrumento no debería verse afectado por variaciones o fluctuaciones que puedan surgir debido a las diferencias entre los evaluadores u observadores.

Coefficiente alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

K = Número de ítems

Σ = Sumatoria

S_i^2 = Varianza de los ítems

S_t^2 = Varianza de la puntuación total de los ítems

Según Ruiz Bolívar (2002), la valoración oscila de 0 a 1.

Tabla 2

Prueba de confiabilidad de las variables

Variabes	Alfa de Cronbach	Nº elementos	Encuestados
Gestión de modelos gerenciales	,773	12	55
Clima laboral	,758	12	55

Nota. El programa estadístico SPSS procesó cuestionarios.

Interpretación

La confiabilidad del cuestionario de la variable gestión de modelos gerenciales es alta ($\alpha = 0.773$); y la confiabilidad del cuestionario para la variable clima laboral también es alta ($\alpha = 0.758$). Por tanto, los datos recopilados por los instrumentos son consistentes para la labor investigativa.

5.8.2. Validez

Valderrama & León (2000) Nuestro objetivo es que los instrumentos que desarrollamos alcancen el nivel óptimo de validez, asegurando así la obtención de datos confiables. Sin embargo, en lo que respecta a los tipos de validez, los expertos en este campo no logran consensuar una tipología uniforme. (pág. 142)

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

- Se realiza el trabajo de campo, aplicando los cuestionarios de ambas variables.
- Se procesa la base de datos en el software SPSS
- Se traslada los datos de los cuestionarios a la base de datos
- Se procesa en el programa estadístico SPSS para obtener resultados de la investigación.

5.10. Contratación de hipótesis

a. Prueba de la hipótesis general

H0. No existe una relación directa y significativa entre la gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año.2023.

H1. Existe una relación directa y significativa entre la gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año.2023.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c. Prueba estadística

Tabla 3

Prueba estadística de la hipótesis general

		Medidas simétricas		
		Error estándar		Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,976	,010	75,265
N de casos válidos		55		,000

Nota. Cuestionario sobre los modelos gerenciales y el clima laboral aplicado a los trabajadores.

d. Resultado p - valor

Los resultados de tabla 4, contrasta la hipótesis general usando el estadístico Tau B de Kendall, donde la significancia del p-valor = 0,000 < α =0,05; de esta forma confirma al coeficiente Tau-b = 0,976.

e. Decisión

Se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: hay una relación directa y muy significativa entre la gestión de modelos gerenciales y el clima laboral. de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, 2023.

a. Prueba de la hipótesis específica 1

H0. No existe una relación directa y significativa entre las prácticas gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

H1. Existe una relación directa y significativa entre las prácticas gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c. Prueba estadística**Tabla 4***Prueba de la hipótesis específica 1*

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,500	,080	6,118	,000
N de casos válidos		55			

Nota. Cuestionario sobre los modelos gerenciales y el clima laboral aplicado a los trabajadores.

d. Resultado P-Valor

Los resultados de tabla 5, contrasta la primera hipótesis específica usando el estadístico Tau b de Kendall, donde la significancia del p-valor = $0,000 < \alpha = 0,05$; de esta forma confirma al coeficiente Tau-b = 0,500.

e. Decisión

Se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: hay una relación directa y significativa entre las prácticas gerenciales y el clima laboral. de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

a. Prueba de la hipótesis específica 2

H0. No existe una relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

H1. Existe una relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c. Prueba estadística**Tabla 5***Prueba de la hipótesis específica 2*

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,637	,068	8,941	,000
N de casos válidos		55			

Nota. Cuestionario sobre los modelos gerenciales y el clima laboral aplicado a los trabajadores.

d. Resultado P-Valor

Los resultados de tabla 6, contrasta la segunda hipótesis específica usando el estadístico Tau b de Kendall, donde la significancia del p-valor = $0,000 < \alpha = 0,05$; de esta forma confirma al coeficiente Tau-b = 0,637.

e. Decisión

Se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: hay una relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y el clima laboral. de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

a. Prueba de la hipótesis específica 3

H0. No existe una relación directa y significativa entre la toma de decisiones gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

H1. Existe una relación directa y significativa entre la toma de decisiones gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c. Prueba estadística**Tabla 6***Prueba de la hipótesis específica 3*

Medidas simétricas					
		Error estándar			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,743	,042	16,249	,000
N de casos válidos		55			

Nota. Cuestionario sobre los modelos gerenciales y el clima laboral aplicado a los trabajadores.

d. Resultado P-Valor

Los resultados de tabla 7, contrasta la tercera hipótesis específica usando el estadístico Tau b de Kendall, donde la significancia del p-valor = 0,000 < α = 0,05 de esta forma ratifica al coeficiente Tau-b = 0,743.

e. Decisión

Se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: aseverando que hay una relación directa y significativa entre la toma de decisiones gerenciales y el clima laboral. de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Esta sección presenta los resultados obtenidos del análisis correlacional realizado en las variables estudiadas. Estos resultados permiten una comprensión más profunda de las dinámicas dentro del contexto analizado analizando para la discusión de resultados.

6.2. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

		Gestión de modelos	
		gerenciales	Clima laboral
N		55	55
Parámetros normales ^{a,b}	Media	32,24	32,04
	Desv. Desviación	6,423	6,272
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,104	,102
	Positivo	,104	,102
	Negativo	-,080	-,066
Estadístico de prueba		,104	,102
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

Nota. La prueba, calculada a partir de los datos y ajustada con la corrección de significancia de Lilliefors, determina si la distribución es normal, representando un límite menor de la verdadera significancia.

La tabla 8 se ve un p-valor = 0,200 > 0,05 para las variables gestión de modelos gerenciales y clima labora entonces, la distribución de la prueba es normal. En consecuencia,

corresponde la prueba paramétrica por el estadístico del coeficiente de correlación lineal simple de Pearson.

6.3. Escala de valoración de la prueba de correlación

Tabla 8

Escala de valoración de las correlaciones

Positiva	Rango	Correlación
r	$r = 0$	correlación nula
r	$0,01 \leq r < 0,20$	asociación o correlación no significativa
r	$0,20 \leq r < 0,40$	correlación baja
r	$0,40 \leq r < 0,70$	correlación buena o significativa
r	$0,70 \leq r < 1,00$	alto grado de correlación/muy significativa
r	$r = 1$	correlación perfecta positiva

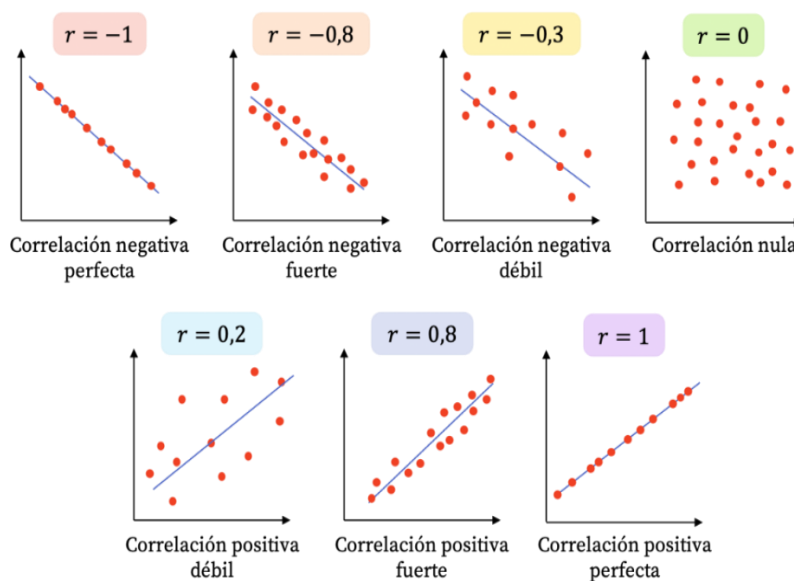
Nota. La tabla muestra la valoración en las correlaciones según (Hinkle et al. 2003).

Es importante indicar, se usa la prueba paramétrica del coeficiente de correlación lineal simple de Pearson, con las escalas propuestas por el estadístico Roberto Ávila Acosta.

6.4. Interpretación de las figuras de dispersión

Figura 1

Escala del diagrama de dispersión



Nota. La figura 1 muestra una escala de valoración diseñada para interpretar diagramas de dispersión, que será utilizada en conjunto con las tablas de correlación en los análisis posteriores.

6.5. Pruebas correlacionales

Tabla 9

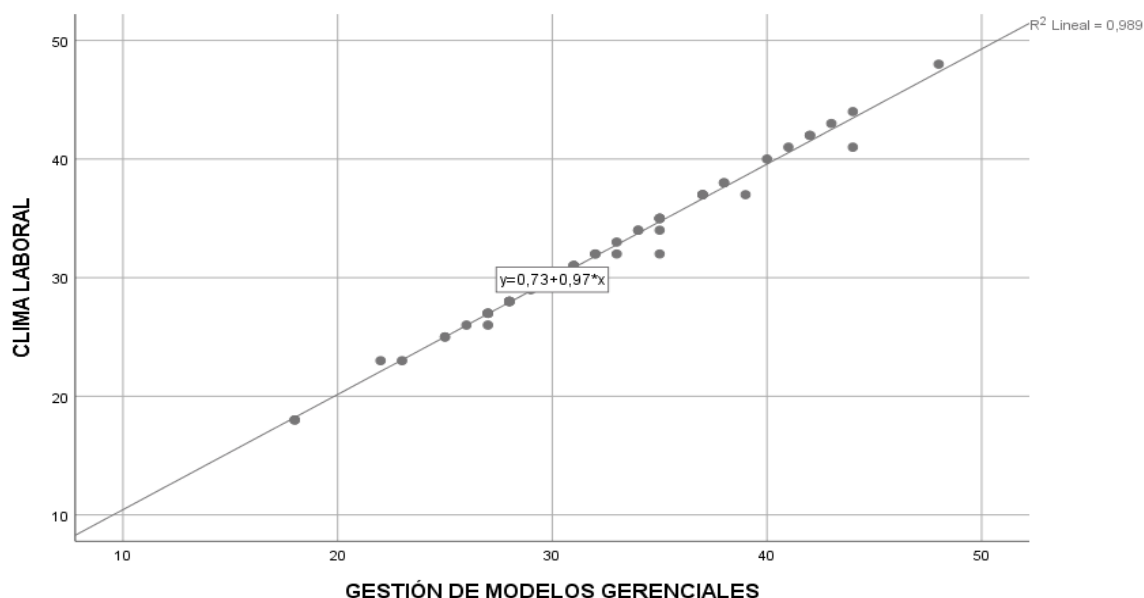
Prueba de correlación de Pearson del objetivo general

		gestión de modelos	
		gerenciales	clima laboral
gestión de modelos gerenciales	Correlación de Pearson	1	,995**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
clima laboral	Correlación de Pearson	,995**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

Nota. Cuestionario sobre los modelos gerenciales y el clima laboral en los trabajadores.

Figura 2

Diagrama de dispersión del objetivo general



Nota. Cuestionario sobre los modelos gerenciales y el clima laboral en los trabajadores.

La tabla 9 se ve un valor del coeficiente de correlación lineal simple de Pearson $r = 0,995$ con una significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$; lo que determina que hay la relación directa y muy significativa entre la gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023. Ecuación de la recta de regresión lineal $y = mx + b$, $m > 0$ pendiente positiva. En la figura 2, aparece la recta de regresión lineal denotado por la función $y = 0,97x; + 1,73$ donde $m = 0,97 > 0$.

Tabla 10

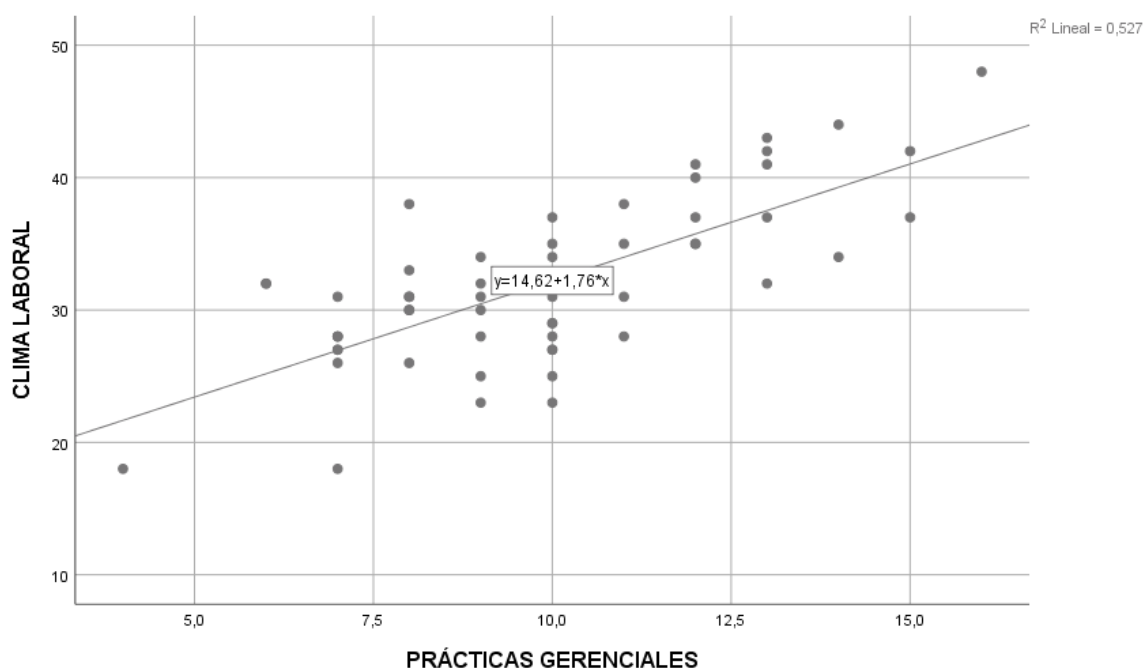
Prueba de correlación de Pearson del objetivo específico 1

		prácticas gerenciales	clima laboral
prácticas gerenciales	Correlación de Pearson	1	,726**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
clima laboral	Correlación de Pearson	,726**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

Nota. Cuestionario sobre los modelos gerenciales y el clima laboral en los trabajadores.

Figura 3

Diagrama de dispersión del objetivo específico 1



Nota. Cuestionario sobre los modelos gerenciales y el clima laboral en los trabajadores.

La tabla 10 se ve un valor del coeficiente de correlación lineal simple de Pearson $r = 0,726$ con una significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$; establece que h la relación directa y muy significativa entre las prácticas gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

Ecuación de la recta de regresión lineal $y = mx + b$, $m > 0$ pendiente positiva

En la figura 3, aparece la recta de regresión lineal denotado por la función $y = 1,78x; + 14,62$ donde $m = 1,78 > 0$; confirma la relación directa y muy significativa.

Tabla 11

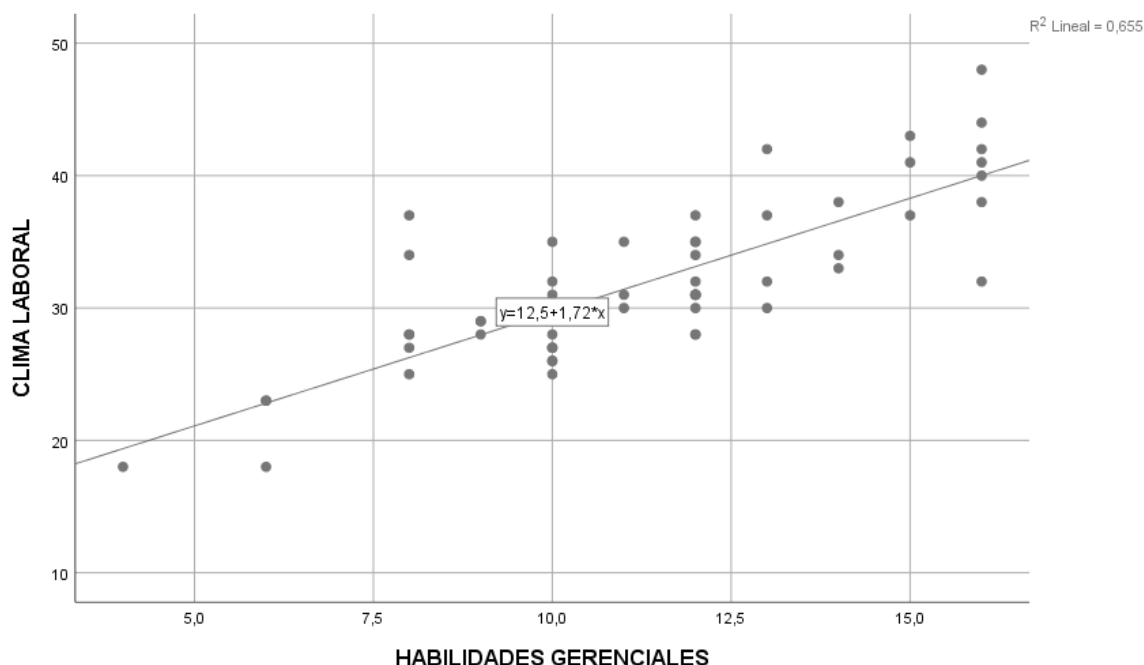
Prueba de correlación de Pearson del objetivo específico 2

		habilidades gerenciales	clima laboral
habilidades gerenciales	Correlación de Pearson	1	,809**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
clima laboral	Correlación de Pearson	,809**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

Nota. Cuestionario sobre los modelos gerenciales y el clima laboral en los trabajadores.

Figura 4

Diagrama de dispersión del objetivo específico 2



Nota. Cuestionario sobre los modelos gerenciales y el clima laboral en los trabajadores.

La tabla 11 evidencia un valor del coeficiente de correlación lineal simple de Pearson $r = 0,809$ con una significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$; lo que determina que hay relación directa y muy significativa entre las habilidades gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

Ecuación de la recta de regresión lineal $y = mx + b$, $m > 0$ pendiente positiva

En la figura 4, aparece la recta de regresión lineal denotado por la función $y = 1,72x; + 12,50$ donde $m = 1,72 > 0$; confirma la relación directa y muy significativa.

Tabla 12

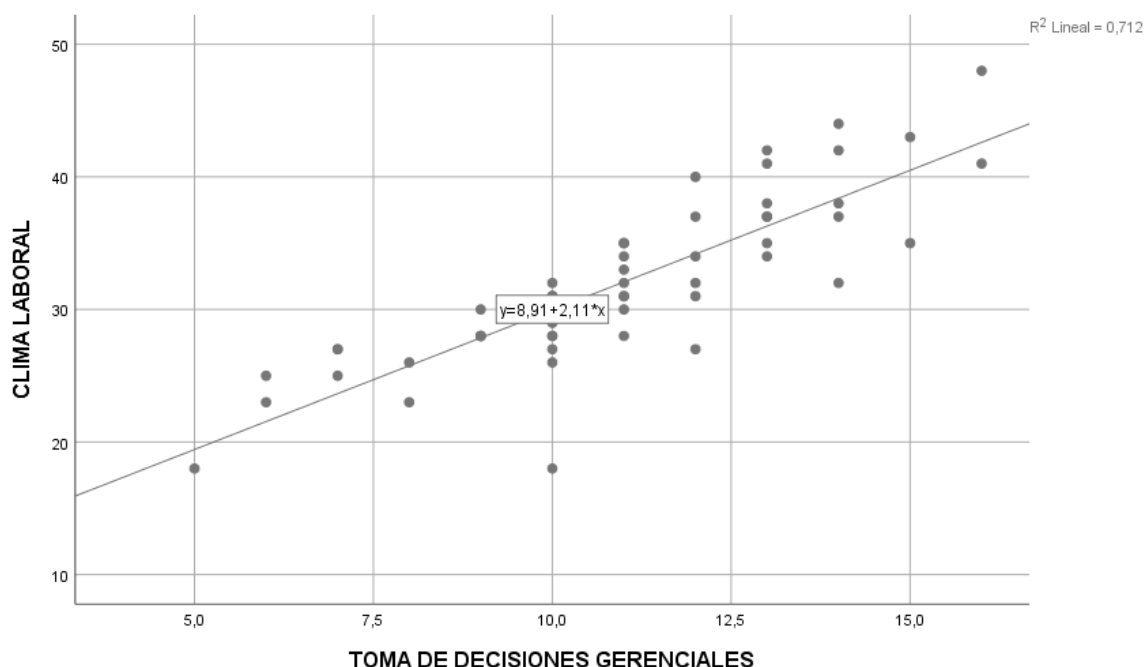
Prueba de correlación de Pearson del objetivo específico 3

		toma de decisiones	
		gerenciales	clima laboral
toma de decisiones gerenciales	Correlación de Pearson	1	,844**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
clima laboral	Correlación de Pearson	,844**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

Nota. Cuestionario sobre los modelos gerenciales y el clima laboral en los trabajadores.

Figura 5

Diagrama de dispersión del objetivo específico 3



Nota. Cuestionario sobre los modelos gerenciales y el clima laboral en los trabajadores.

La tabla 11 evidencia un valor del coeficiente de correlación lineal simple de Pearson $r = 0,844$ con una significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$; lo que determina que existe la relación directa y muy significativa entre la toma de decisiones gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.

Ecuación de la recta de regresión lineal $y = mx + b$, $m > 0$ pendiente positiva

En la figura 3, aparece la recta de regresión lineal denotado por la función $y = 2,11x; + 0,91$ donde $m = 2,11 > 0$; ratifica la relación directa y muy significativa.



6.6. Discusión de resultados

Torres y Yacina. La comunicación efectiva y la solución de problemas no fueron significativas en cuanto al clima organizacional; las variables motivación, con un coeficiente Path de 0.415, labor grupal con 0.325 y manejo de problemas laborales con 0.338, fueron las variables que explicaron el 74.5% del clima organizacional. El análisis se llevó a cabo mediante ecuaciones estructurales.

Prada et al. (2020). Este estudio descriptivo tiene como objetivo analizar las empresas de TI en Colombia, el clima laboral tiene un impacto en la satisfacción personal y de los empleados., utilizando cuatro medidas: motivación. Rotaciones. El modelo de Kopelman, Briel y Guzzo (1990) combina la inclusión en objetivos y el liderazgo.

Pacori. En un hospital de la provincia de Canchis, Cusco, se encontró una relación muy directa y significativa de la variable clima organizacional y las habilidades gerenciales. Según el análisis de correlación de Spearman, el valor de 0.804 señala que el clima organizacional es más adecuado cuanto buenas son las aptitudes gerenciales. (pág. vi)

Arrascue Resultados: El 55,8 % de los cooperadores dijo que sus jefes tenían habilidades gerenciales adecuadas; el 44,2 % dijo que eran regulares y ninguno dijo que eran insuficientes. En el 69%, las habilidades de gestión eran adecuadas en las dimensiones analíticas e interpersonales; en el 58%, las habilidades de gestión eran adecuadas en las dimensiones emocionales, de motivación y de valores. Se demostró que la dimensión de las aptitudes interpersonales de las gerenciales estaba más relacionada con el ambiente organizacional, clasificando

Arrascue. Se descubre que el 55,8% de los integrantes consideraba que las habilidades gerenciales de sus jefes eran apropiadas, el 44,2% consideraban regulares y ninguno inapropiadas. En el 69%, las habilidades gerenciales en las dimensiones e interpersonales eran idóneas; en el 58%, las habilidades emocionales, de motivación y de valores son apropiadas.



En cuanto a la variable clima organizacional, logro el nivel "por mejorar", y en cuanto a las dimensiones que el trabajador percibió, remuneración y liderazgo, obtuvieron las puntuaciones más bajas. La dimensión identidad recibió el puntaje más alto, con el nivel "saludable" y "por mejorar". Concluye que hay una relación moderada y directa ($Rho = 0.424$).

Ruiz. Las siguientes son las conclusiones que se llegaron después de la investigación: En su dimensión competencias, existe una correlación directa y positiva.

Ponce et al. Se empleó el método de encuesta mediante el uso de un cuestionario creado. Como muestra $\chi^2 = 26.640$, $r = 0.631$, se dio una alta correlación positiva entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Se encuentra que la satisfacción laboral personal de los profesores de la UNA-PUNO aumentará con el clima organizacional más favorable.

Nuestra investigación establece: las prácticas gerenciales se relacionan con el clima laboral de los trabajadores del Municipio Distrital de Vilquechico, en el año 2023. las habilidades gerenciales se vinculan con el clima laboral, la toma de decisiones gerenciales se relaciona con el clima laboral.



CONCLUSIONES

PRIMERA. La gestión de modelos gerenciales se relaciona directa y muy significativa con el clima laboral de los trabajadores, según el coeficiente de correlación lineal simple de Pearson $r = 0,995$, siendo la significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$; resultado que corrobora la relación. (Tabla 9 y figura 2)

SEGUNDA. Las prácticas gerenciales se relacionan directa y muy significativa con el clima laboral, según el coeficiente de correlación lineal simple de Pearson $r = 0,726$, estadísticamente la significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$; resultado que corrobora la relación. (Tabla 10 y figura 3)

TERCERA. Las habilidades gerenciales se relacionan directa y muy significativa con el clima laboral, según el coeficiente de correlación lineal simple de Pearson $r = 0,809$, estadísticamente la significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$; resultado que corrobora la relación. (Tabla 11 y figura 4)

CUARTA. La toma de decisiones gerenciales se relaciona directa y muy significativa con el clima laboral, según el coeficiente de correlación lineal simple de Pearson $r = 0,844$, estadísticamente la significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$; resultado que corrobora la relación. (Tabla 12 y figura 5)



RECOMENDACIONES

PRIMERA. Los trabajadores administrativos y los jefes de oficina de diversas dependencias de la Municipalidad Distrital de Vilquechico deben participar en cursos de capacitación organizados por el alcalde y los gerentes municipales, sobre la temática de la gestión de modelos gerenciales para consolidar el clima laboral y fortalecer la comuna local.

SEGUNDA. Las prácticas gerenciales y la consolidación del ambiente laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico serán impulsadas por el alcalde, regidores, los gerentes, los jefes de área y los administrativos.

TERCERA. Para perfeccionar el medio laboral de los trabajadores, el alcalde, regidores, los gerentes, los jefes de área y los administrativos de la Municipio Distrital de Vilquechico deben aplicar sus habilidades gerenciales.

CUARTA. Para perfeccionar el medio laboral de los trabajadores municipales, el alcalde, regidores, los gerentes, los jefes de área y los administrativos de la Municipalidad Distrital Vilquechico tendrán que participar en la toma de decisiones.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, A., Romero, O., & Rojas, J. (2015). *Modelo Gerencial para el Fortalecimiento de los Procesos Administrativos de la Empresa HI Ingenieros Civiles S.A.S.* Tesis Universidad la Gran Colombia Facultad de Postgrado y Formación Continua.
- Arbeláez, J., Serna, H., & Diaz, A. (2014). *Modelos gerenciales Un marco conceptual.* Fundación Universitaria María Cano Centro de investigación y desarrollo empresarial - CIDE Medellín. <https://doi.org/www.fumc.edu.co>
- Arias. (2012). *El proyecto de investigación.* EDITORIAL EPISTEME, C.A. Caracas.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis guía para la elaboración.* Arequipa: Libro electrónico disponible en www.agogocursos.com.
- Atiquipa, I., & Jaimes, F. (2017). *Clima laboral en relacion al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin , Puente Piedra, 2015.* Tesis Universidad privada César Vallejo Escuela de Posgrado.
- Bajaña, N., Prieto, Y., Bravo, A., & Bonilla, M. (2022). Plan de gestión administrativa aplicable en el clima laboral para la obtención de un liderazgo transformacional. *Digital Publisher, Vol. 7*(No. 4 - 2), pp. 75 - 92. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593 dp.2022.4-2.1137>
- Bergeron, J. (1983). *Aspectos humanos de la organizacion.* Editada en Costa Rica. Gaitan Morin.
- Bernal, C. (2010). *administración, economía, humanidades y ciencias sociales Metodologia de la investigacion.* Bogotá: Editorial PEARSON.
- Candia, R. (2019). *Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Pilpinto Provincia de Paruro - Cusco 2018.* Tesis Universidad Andina del Cusco. Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.



- Chachaque, H. (2020). *Habilidades gerenciales y clima organizacional de los trabajadores en la municipalidad de la provincia de Tacna - 2020*. Tesis Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Fernandez,, R., & Aragón,, W. (2022). *La reforma administrativa y la satisfaccion laboral del personal del poder judicial de los módulos distritales del departamento de Puno, período 2022*. Tesis Universidad Nacional del Altiplano Puno. Vicerrectorado de Investigación.
- Gomez, S. (2012). *Metodologia de la investigacion*. México: Red tercer milenio.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (6ta ed.). McGraw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernandez, S. (2011). *Como influye el clima laboral en el desempeño y satisfaccion del personal de CON Quito*. Tesis Universidad Central del Ecuador . Escuela de Psicología Industrial.
- Macías,, E., & Vanga,, M. (2021). *Clima organizacional y motivacion laboral como insumos para planes de mejora institucional*. Universidad de Zulia (LUZ). Revista venezolana de gerencia.
- Miranda,, S., & Tintaya,, L. (2022). *Burnout y calidad de vida en trabajadores del Municipio Distrital de Coasa en el departamento Puno 2022*. Tesis Universidad César Vallejo Facultad de Ciencias de la Salud. <https://doi.org/Orcid.org/0000-0003-1484-4119> y [Orcid.org/0000-0002-1119-4977](https://doi.org/Orcid.org/0000-0002-1119-4977)
- Moreira, I. (2018). *Clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educacion Superior (IES) públicas de la provincia de Marabí-*



Ecuador. Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Ciencias Administrativas.

Oblitas, I. (2023). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos de covid- 19 de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Roman 2020-2021*. Tesis Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

Ortiz, F. (2003). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. Limusa, S.A. de C.V.

Pacori, K. (2022). *Habilidades Gerenciales y Clima Organizacional en un Hopstrial de la Provincia de Canchis Cusco 2022*. Tesis Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado. <https://doi.org/orcid.org0000-0003-4095-9630>

Ponce, L. (2019). *Clima organizacional y satisfaccion laboral en los docentesa de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2019*. Repositorio institucional digital de la Universidad Nacional del Altiplano. <https://doi.org/http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13320>

Prada,, R., Rueda,, M., & Ocampo,, P. (2020). *Clima de trabajo y su relacion con la productividad laboral en empresas de tecnologia*. Revista de Espacios. <https://doi.org/https://www.revistaespacios.com>

Quezada, N. (2010). *Metodologia de la investigacion estadistica aplicada en la investigacion*. Lima: Editorial MACRO.

Quispe, T., Gonzales, , C., & Catacora,, V. (2021). Modelo para medir la gestión de capacidades estratégicas de centro de produccion de bienes y servicios de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, Perú. *Volumen 10*(Número 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.26867/se.2021.v10i1.110>



- Rrrascue, I. (2021). *Habilidades gerenciales y clima organizacional en el personal del Hospital Municipal Los Olivos. Lima, 2019*. Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Medicina Unidad de Posgrado. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12672/16942>
- Ruiz, N. (2021). *Clima laboral y su relacion con el desempeño de los servidores serviles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui Essalud, Lambayeque Perú, 2019*. Tesis Universidad del Pacífico Escuela de Posgrado.
- Solano, A. (2003). Toma de decisiones gerenciales. *Revista Tecnolog+ia en marcha*, Vol. 16(No. 3).
- Torres,, A., & Yacina,, F. (2021). *El clima laboral en la productividad empresarial: una mirada a empresas colombianas*. Investigacion realizada en la Universidad Abierta y a Distancia. Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas ECACEN.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigacion cientifica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigacion científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Valderrama,, S., & Leon,, L. (2000). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigacion científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Vara, A. (2008). *La tesis de maestría en educación*. Lima: Impresión Universidad de San Martín de Porres.
- Vara, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales?* Universidad San Martín de Porres.
- Vara, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en Ciencias empresariales?* Lima: Instituto de investigación Universidad San Martín de Porres.



Zebadúa,, R., & Martinez,, G. (2022). *Habilidades gerenciales, clima organizacional en Instituciones Bancarias en el estado de Nuevo León, México*. Revista UANL FACPYA vínculo Téctica. <https://doi.org/https://doi.org/10.29105/vtga8.4-317>



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: **GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILQUECHICO, 2023**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA	ESTADÍSTICO DE PRUEBA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Cómo es la relación que existe entre las practicas gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades gerenciales y</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Establecer la relación que existe entre las practicas gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.</p> <p>OE2: Identificar la relación que existe entre las habilidades</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Existe una relación directa y significativa entre las prácticas gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.</p> <p>HE2: Existe una relación directa y significa entre las habilidades gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.</p> <p>HE3: Existe una relación directa y significativa entre la toma de decisiones gerenciales y el clima</p>	<p>Variable 1</p> <p>GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES</p> <p>DIMENSIÓN Prácticas gerenciales INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos Involucrar a trabajadores Recompensar esfuerzos Reuniones permanentes <p>DIMENSIÓN Habilidades gerenciales INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> Planeación Comunicación Liderazgo Trabajo en equipo <p>DIMENSIÓN Toma de decisiones gerenciales INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> Organiza Delega Supervisa Evalúa y mide <p>Variable 2</p> <p>CLIMA LABORAL</p> <p>DIMENSIÓN Relaciones interpersonales INDICADORES</p>	<p>Diseño: no – experimental, correlacional.</p> <p>Método: científico y matemático.</p> <p>Tipo: aplicativo.</p> <p>Nivel: correlacional.</p> <p>Población: 55 trabajadores.</p> <p>Técnica: encuesta.</p> <p>Instrumento: cuestionario.</p> <p>Validez: juicio de expertos.</p> <p>Confiabilidad: coeficiente alfa de Cronbach.</p>	<p>Se utilizó la Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra (n >50) y ésta indica que los datos de las dos variables poseen una distribución normal. En consecuencia, se requiere de una prueba paramétrica mediante el coeficiente de correlación de Pearson.</p>



<p>el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023? PE3: ¿Cómo es la relación que existe entre la toma de decisiones gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023?</p>	<p>gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023. HE3: Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.</p>	<p>laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, en el año 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad • No son distantes • Sentirse cómodos • Aportes <p>DIMENSIÓN Sentido de pertenencia INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atmósfera de confianza • Empatía • Toma de decisiones • Órdenes <p>DIMENSIÓN Retribución INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interés por la institución • Aspiran excelencia • Identidad con institución • Trabajo de horas extras 		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--



Anexo 2: Matriz de sistematización de datos

Matriz de sistematización de datos del cuestionario sobre gestión de modelos gerenciales

1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3
2	2	2	4	2	1	1	2	1	2	2	1
3	4	4	3	3	1	1	3	2	3	4	4
1	2	2	2	1	4	4	1	3	1	4	2
2	2	2	1	2	4	4	2	2	2	4	4
2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	4	4
3	2	2	1	3	3	4	3	2	3	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	4	3
3	3	3	1	3	2	2	3	4	3	4	4
1	2	2	4	1	2	2	1	4	1	2	1
2	4	4	3	2	3	3	2	4	2	2	4
3	4	4	4	3	1	1	3	4	3	3	4
3	2	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3
2	2	2	1	2	3	3	2	4	2	2	3
1	3	3	3	1	4	4	1	3	1	1	2
3	2	2	1	3	4	4	3	4	3	3	1
2	2	2	1	2	4	4	2	4	2	2	1
2	3	3	4	2	4	4	2	4	2	2	3
2	1	1	4	2	4	4	2	4	2	2	3
2	3	3	2	2	4	4	2	4	2	2	4
2	2	2	3	3	4	4	1	4	2	2	3
3	1	1	1	4	4	4	1	4	3	3	4
1	1	1	3	4	4	4	4	4	1	1	4



3	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1
4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4
4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2
4	3	2	1	4	4	4	3	4	3	4	1
4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1
2	2	2	4	1	1	2	4	1	2	2	2
4	4	4	3	4	1	4	4	2	4	4	4
4	1	2	2	4	1	1	4	3	1	1	1
3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2
1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
1	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2
3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3
2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2
2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2
4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
4	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2
2	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2
2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2
4	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2



3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2
4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3

Matriz de sistematización de datos del cuestionario sobre clima laboral

1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3
2	2	2	4	2	1	1	2	1	2	2	2
3	4	4	3	3	1	1	3	2	3	4	3
1	2	2	2	1	4	4	1	3	1	4	2
2	2	2	1	2	4	4	2	2	2	4	4
2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	4	4
3	2	2	1	3	3	4	3	2	3	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	4	3
3	3	3	1	3	2	2	3	4	3	4	4
1	2	2	4	1	2	2	1	4	1	2	1
2	4	4	3	2	3	3	2	4	2	2	1
3	4	4	4	3	1	1	3	4	3	3	4
3	2	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3
2	2	2	1	2	3	3	2	4	2	2	3



1	3	3	3	1	4	4	1	3	1	1	2
3	2	2	1	3	4	4	3	4	3	3	1
2	2	2	1	2	4	4	2	4	2	2	1
2	3	3	4	2	4	4	2	4	2	2	3
2	1	1	4	2	4	4	2	4	2	2	3
2	3	3	2	2	4	4	2	4	2	2	4
2	2	2	3	3	4	4	1	4	2	2	3
3	1	1	1	4	4	4	1	4	3	3	3
1	1	1	3	4	4	4	4	4	1	1	4
3	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1
4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4
4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2
4	3	2	1	4	4	4	3	4	3	4	1
4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1
2	2	2	4	1	1	2	4	1	2	2	2
4	4	4	3	4	1	4	4	2	4	4	4
4	1	2	2	4	1	1	4	3	1	1	1
3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2
1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2
1	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2
3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3



2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2
2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2
4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
4	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2
2	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2	1
2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2
4	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2
3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	1	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2
4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1



Anexo 3: Instrumento de cuestionario

CUESTIONARIO ACERCA DE LA GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILQUECHICO-2023

I. DATOS INFORMATIVOS

CÓDIGO..... FECHA.....

LUGAR PUNTAJE

II. INSTRUCCIONES:

Lea usted detenidamente y sírvase responder marcando con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente.

III. ESCALA DE VALORACIÓN

Las escalas de apreciación de sus respuestas, pueden variar entre las siguientes opciones.

ÍNDICE	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURA	N	AV	CS	S
PESO/VALOR ESCALAR	1	2	3	4

IV. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

Nº.	VARIABLE 1. GESTIÓN DE MODELOS GERENCIALES	N	AV	CS	S
D1: PRÁCTICAS GERENCIALES					
1	El alcalde y gerentes realizan selección de personal idóneo				
2	El alcalde y gerentes involucran a los trabajadores según el perfil				
3	El alcalde y regidores recompensan de acuerdo a los esfuerzos				
4	El alcalde y gerentes realizan reuniones permanentes con los trabajadores				
D2: HABILIDADES GERENCIALES					
5	El alcalde y regidores tienen por actividad principal la planeación				
6	El alcalde y los gerentes se comunican con fluidez con la comuna local				
7	El alcalde y los regidores implementan el trabajo con liderazgo				
8	El alcalde y los regidores implementan el trabajo en equipo				
D3: TOMA DE DECISIONES GERENCIALES					
9	El alcalde y los gerentes organizan adecuadamente los instrumentos de gestión				
10	El alcalde y los gerentes delegan funciones en cuanto sea necesario				
11	El alcalde y los gerentes supervisan la eficiencia y eficacia del cumplimiento de las labores comunales.				



12	El alcalde y los gerentes evalúan según las medidas establecidas				
----	------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

CUESTIONARIO ACERCA DEL CLIMA LABORAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILQUECHICO-2023

IV. DATOS INFORMATIVOS

CÓDIGO..... FECHA.....

LUGAR PUNTAJE

V. INSTRUCCIONES:

Lea usted detenidamente y sírvase responder marcando con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente.

VI. ESCALA DE VALORACIÓN

Las escalas de apreciación de sus respuestas, pueden variar entre las siguientes opciones.

ÍNDICE	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURA	N	AV	CS	S
PESO/VALOR ESCALAR	1	2	3	4

Nº.	VARIABLE 2. CLIMA LABORAL	N	AV	CS	S
D1: RELACIONES INTERPERSONALES					
1	Los miembros del grupo muestran unidad				
2	Los miembros del grupo no son distantes				
3	Grupo de trabajo hacen sentir cómodos				
4	Grupo de trabajo toman en cuenta los aportes				
D2: SENTIDO DE PERTENENCIA					
5	El alcalde y gerentes crean una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo				
6	El alcalde y gerentes muestra empatía con los trabajadores.				
7	El alcalde y gerentes generalmente apoya las decisiones del grupo.				
8	Las órdenes impartidas por alcalde y gerentes son adecuadas				
D3: RETRIBUCIÓN					
9	Realmente hay interés por el futuro de la Institución				
10	Los trabajadores aspiran que la institución sea excelente centro laboral				
11	Los trabajadores muestran identidad con la institución				
12	Los trabajos de horas extras son remunerados.				



Validez del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: Gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS:
- PROFESIÓN :
- CARGO ACTUAL:
- GRADO ACADÉMICO:

II. VARIABLE: ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total} / 50 =$ _____

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha:.....

.....
Firma del experto
DNI N°.....
N° celular:.....



Validez del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: Gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Apolinar Florez Lucana
- PROFESIÓN : Licenciado en Administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor en Administración

II. VARIABLE: ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	X	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	X
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	X	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	X	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{0,82}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca 19 de Abril de 2024

Firma del experto
 DNI N° 23901593
 N° celular: 991303905



Validez del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: Gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto Paye Colquehuanca
- PROFESIÓN : Administrador
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor en Administración

II. VARIABLE: ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	X	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	X	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	X	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	X	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	X	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{0,80}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca 18 de Abril de 2024

Roberto Paye Colquehuanca
Firma del experto
DNI N° 02145441
N° celular: 996-993377



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: _____

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Brajean Edilson Hilasaca Jove

Dirección: Jr. Mariano Melgar # 1544

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: DNI N° 74356467

Teléfono: 914939450 email: brajean.edilson.hilasaca@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Administrativas

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gestión Pública

Título o Grado Académico a optar: Licenciado en Administración y Gestión Pública

Asesor: Mgtr. Percy Gonzalo Puma Puma

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Gestión de modelos gerenciales y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechica, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Relación, modelos gerenciales y clima laboral

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2?}

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.


La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)



Firma de Autor



huella digital

05/12/2024

Fecha