



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARACAS DE LA
PROVINCIA DE PISCO – ICA 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Cultura y Organización

Presentado por:

Estefanny Huanaco Sencca

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Administración y Finanzas

Docente asesor:

Dr. Jorge Raúl Ponce Aliaga

Chincha, Ica, 2020

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo fundamental para la investigadora obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y Finanzas; siguiendo la estructura planteada para el desarrollo de la tesis y proponiendo como variables de estudio la gestión administrativa y el desempeño laboral; variables de estudio que son muy importantes para una buena gestión en la municipalidad.

El propósito de la tesis fue investigar como la gestión administrativa influye en el desempeño laboral, entendiendo que una buena gestión en el desarrollo de las actividades en la municipalidad permitirá alcanzar sus objetivos en el tiempo propuesto, para que una gestión sea optima dependerá de la persona que lo gestione utilizando los medios o herramientas necesarias y adecuadas para poder desarrollarlas con éxito logrando una influencia en los colaboradores para que puedan desempeñarse correctamente en todas sus funciones y siguiendo los lineamientos de la municipalidad.

En el Planteamiento del Problema; se detalló la descripción del problema, identificando ciertos problemas respecto a la aplicación de las variables de estudio propuestas en el trabajo de investigación, justamente estos problemas fueron la motivación o impulso para desarrollar un proceso investigativo objetivo buscando la solución para una buena aplicación de las variables de estudio y que permita a la municipalidad un desarrollo sostenible y que sean acorde a su procesos o actividades internas y externas. Del análisis de la descripción del problema se delimitan la pregunta de investigación general como las específicas, el objetivo general como los objetivos específicos, la justificación e importancia y los alcances y limitaciones.

En el Marco Teórico; se presentan los antecedentes de la investigación expuestos en antecedentes internacionales, nacionales y regionales, se planteó un análisis conceptual de las variables de estudio siendo estos conceptos teóricos argumentos con valiosa información de autores especialistas referentes a la gestión administrativa y el desempeño laboral, el marco teórico por su amplitud requiere de un proceso objetivo y analítico para determinar los fundamentos, conceptos y argumentos que enriquezcan las variables propuestas y que sirvan

como base argumentativa para la investigadora en su sustentación. En esta parte también se establece la identificación de las variables de estudio respaldado por conceptos muy específicos.

En la parte de la Metodología de la investigación se estableció el tipo y nivel de investigación siendo básica y descriptivo respectivamente, se estableció el diseño de la investigación siendo correlacional, se desarrolló la operacionalización de las variables, se estableció la hipótesis, se determinó la población del estudio (119) colaboradores y la muestra de estudio es Probabilístico y aplicando la fórmula respectiva dio como resultado (86), se determinó la técnica (encuesta) y su instrumento (cuestionario) herramientas metodológicas que aplico a los colaboradores de la municipalidad de manera directa y con preguntas precisas que permitieron evitar sesgos en la recolección de datos, para luego ser procesadas estadísticamente.

En los Resultados; la presentación se realiza mediante el procesamiento de los datos en tablas y gráficos, luego se interpretan los resultados de manera clara y objetiva. En el Análisis de los Resultados; se realiza un análisis de los resultados que se derivan de la presentación de los resultados y luego se comparan los resultados con los antecedentes presentados en la investigación. Por último se presentan las Conclusiones y Recomendaciones que se derivan de los resultados procesados y del desarrollo del trabajo de investigación.

ABSTRACT

The fundamental objective of the research work was for the researcher to obtain the Professional Title of Bachelor of Administration and Finance; following the structure proposed for the development of the thesis and proposing administrative management and job performance as study variables; study variables that are very important for good management in the municipality.

The purpose of the thesis was to investigate how administrative management influences job performance, understanding that good management in the development of activities in the municipality will allow achieving its objectives in the proposed time, so that an optimal management will depend on the person to manage it using the necessary and adequate means or tools to be able to develop them successfully, achieving an influence on the collaborators so that they can perform correctly in all their functions and following the guidelines of the municipality.

In the Statement of the Problem; the description of the problem was detailed, identifying certain problems regarding the application of the study variables proposed in the research work, precisely these problems were the motivation or impulse to develop an objective investigative process looking for the solution for a good application of the variables study and that allows the municipality a sustainable development and that are in accordance with its internal and external processes or activities. From the analysis of the description of the problem, the general research question as the specific ones, the general objective as the specific objectives, the justification and importance and the scope and limitations are delimited.

In the Theoretical Framework; the antecedents of the research exposed in international, national and regional antecedents are presented, a conceptual analysis of the study variables was proposed, these theoretical concepts being arguments with valuable information from specialist authors regarding administrative management and job performance, the theoretical framework Due to its breadth, it requires an objective and analytical process to determine the foundations, concepts and arguments that enrich the proposed variables and that serve as an argumentative

basis for the researcher in their support. This part also establishes the identification of the study variables supported by very specific concepts.

In the part of the research methodology, the type and level of research was established, being basic and descriptive respectively, the research design was established being correlational, the operationalization of the variables was developed, the hypothesis was established, the population was determined of the study (119) collaborators and the study sample is Probalistic and applying the respective formula gave as a result (86), the technique (survey) and its instrument (questionnaire) methodological tools that I apply to the collaborators of the municipality in a direct and with precise questions that allowed to avoid biases in the data collection, to later be processed statistically.

In the Results; the presentation is made by processing the data in tables and graphs, then the results are interpreted in a clear and objective way. In the Analysis of the Results; an analysis of the results derived from the presentation of the results is carried out and then the results are compared with the antecedents presented in the investigation. Finally, the Conclusions and Recommendations derived from the processed results and the development of the research work are presented.

Palabras Clave: Recursos Materiales, Recurso de Talento Humano, Dirección de Personal, Plan Estratégico, Control de Personal, Trabajo en Equipo, Reclutar Personal Calificado, Capacitación de Personal

ÍNDICE GENERAL

Nombre de la Tesis	
Resumen	2
Abstract	4
Palabras Clave	6
Índice General	7
Índice de Cuadros y Figuras	9
I. INTRODUCCIÓN	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
2.1 Descripción del Problema	11
2.2 Pregunta de Investigación General	14
2.3 Preguntas de Investigación Específicas	14
2.4 Objetivo General	14
2.5 Objetivos Específicos	15
2.6 Justificación e Importancia	15
2.7 Alcances y Limitaciones	16
III. MARCO TEÓRICO	17
3.1 Antecedentes	17
3.2 Bases Teóricas	26
3.3 Identificación de las Variables	43
IV. METODOLOGÍA	44
4.1 Tipo y Nivel de Investigación	44
4.2 Diseño de la Investigación	44
4.3 Operacionalización de Variables	44
4.4 Hipótesis General y Específicas	45
4.5 Población – Muestra	46
4.6 Técnicas e Instrumentos: Validación y Confiabilidad	48
4.7 Recolección de Datos	49
4.8 Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos	50

V.	RESULTADOS	51
5.1	Presentación de Resultados	51
5.2	Interpretación de los Resultados	53
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	65
6.1	Análisis de los Resultados	65
6.2	Comparación de los Resultados con Antecedentes	66
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
	ANEXOS	74
	Anexo 1: Matriz de Consistencia	
	Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	
	Anexo 3: Instrumentos de Medición	
	Anexo 4: Ficha de Validación de Instrumentos de Medición	
	Anexo 5: Base de Datos	
	Anexo 6: Informe de Turnitin al 28%	

ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Población de Estudio	46
Cuadro 2	Procesamiento de las Variables de Estudio	51
Cuadro 3	Procesamiento de las Dimensiones: Variable Independiente	51
Cuadro 4	Procesamiento de las Dimensiones: Variable Dependiente	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Resultado de la Variable Independiente	53
Figura 2	Resultado de la Variable Dependiente	54
Figura 3	Resultado de la Dimensión 1: Variable Independiente	55
Figura 4	Resultado de la Dimensión 2: Variable Independiente	56
Figura 5	Resultado de la Dimensión 1: Variable Dependiente	57
Figura 6	Resultado de la Dimensión 2: Variable Dependiente	58

INTRODUCCIÓN

El presente plan de tesis tiene como objetivo principal determinar como la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas en la provincia de Pisco; las variables de estudio son muy importante para la propia institución en sus actividades o procesos de gestión. La gestión administrativa es una herramienta de gestión que permite planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de la institución para lograr las metas propuestas a corto, mediano y largo plazo en base a la motivación y capacitación de los colaboradores. La gestión administrativa implica los mecanismos, acciones y formas a partir de las cuales se usan los recursos financieros, humanos y materiales para la satisfacción interna de la organización. Estos factores determinantes influyen en el desempeño laboral de los colaboradores basado en la productividad laboral y la mejora continua, indicadores que miden los niveles de producción y del trabajo en equipo de las actividades y funciones de cada colaborador de la institución. La medición de estos indicadores por parte del departamento de recursos humanos referidos al desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales. En primer lugar, esta evaluación debe tener en cuenta la trayectoria profesional de cada empleado dentro de la organización, y en segundo lugar, las actualizaciones que el personal realice suma para su desempeño laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema:

- Nacional:

La problemática a nivel nacional sobre la gestión administrativa se debe en primer lugar a la falta de selección del recurso humano o el gestor que deberá planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de la institución. A nivel nacional el proceso administrativo de las instituciones públicas es cada vez menos eficiente en el cumplimiento de sus funciones y en administrar adecuadamente no solo los recursos o bienes sino la falta de liderazgo para gestionar al personal o a los colaboradores de las entidades.

Los problemas administrativos más comunes que se presentan de manera general en las empresas y a nivel nacional son:

- Desconocimiento de la visión y misión
- Falta de compromiso de los empleados
- Contratación de mano de obra no calificada
- Mala atención al público
- Falta de planificación
- Falta de control

Diagnóstico de la gestión municipal: en un presente, se tiene en base a ciertos objetivos para poder elaborar un análisis general de las municipalidades, tomando en cuenta los aspectos negativos institucionales, indicadores de fortaleza y dimensiones sobre sus debilidades, de igual forma índices de oportunidades y estamentos de amenazas que se establecen en las entidades locales. La labor se registró tomando en cuenta una muestra establecida donde se identificaron indicadores de gestión de las municipalidades; para esta finalidad se determinó diversos indicadores como de economía, de finanzas, de mantenimiento y otros; que se derivan de un proceso relacionado a los requerimientos, conocimientos y recursos importantes de las entidades locales y provinciales.

El proceso de indagación se inicia valorando de manera general la institución, se procesa toda unión que pueda existir entre las entidades municipales y los entes nacionales como organizaciones internacionales, también se indaga toda coordinación de grupos de ayuda social.

Dentro del proceso también se analiza los planes estratégicos de cada municipalidad que forman parte del conjunto muestral determinado, iniciando por la función del plan establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades donde se expresa la planificación de desarrollo concertado, institucional, operativa e interinstitucionales.

De igual forma, se procesa el nivel de desarrollo del recurso humano, ya sea en resultados de cantidad y de calidad, direccionado con los indicadores de automatización, maquinaria, capacidad, funcionalidad, resultados, y otros parámetros que puedan determinar indicadores que puedan ser medibles. En esta etapa también se mide la aplicación de los sistemas operativos relacionados con el desarrollo tecnológico y el servicio que se brinda por parte de las entidades ediles a la sociedad.

La capacitación al personal siempre forma parte elemental de todo procesamiento evaluativo y analítico, ya que es un pilar fundamental de todo diagnóstico que permite enfatizar toda planeación de fortalecimiento de entidades públicas vinculadas a servicios de interés para un desarrollo de mejora sobre la gestión de las municipalidades de manera nacional.

El recurso financiero es otro valor importante en el proceso de análisis y evaluativo de las diversas fuentes económicas, como también la labora fiscal que efectúa cada gobierno local buscando mayores recaudaciones y controlar la calidad de los gastos que amerita un proceso de control eficaz y eficiente.

Todo proceso dentro de un plan es integral, permanente y participativo; debiendo ser un medio social entre la entidad y la sociedad de quienes la conforman; en tal evaluación se determinan las políticas estatales en relación al ámbito local, tomando como base las competencias funcionales establecidas por las municipalidades enmarcadas en las provincias como en los distritos. A continuación detallamos algunas competencias que forman parte de un proceso de análisis y evaluación:

- Determinación de un plan de desarrollo urbano y rural.
- El plan de desarrollo debe ser concertado.
- Normalizar los aspectos de zonificación y urbanismo.
- Aprobar el presupuesto institucional.
- Exonerar contribuciones conforme a ley.
- Fiscalizar la labor de los funcionarios municipales.

- **Local:**

Las municipalidades en el ámbito local vienen atravesando muchas deficiencias y limitaciones en su desarrollo social; es muy evidente que la política es del momento, es decir los candidatos cuando están en campaña ofrecen y manifiestan muchos proyectos a corto, mediano y largo plazo; es más la empatía con los ciudadanos es muy directa y la comunicación es muy afectiva y emocional, pero cuando ya está en el cargo público es más de lo mismo se rompe toda relación con la ciudadanía.

Los gobiernos locales por lo general al ser improvisados están latentes a muchos de los problemas sociales con la sociedad es decir la parte externa y de igual forma en la parte interna de la municipalidad es decir los recursos con los que cuentan los municipios ya sean problemas en el recurso humano cuando se contrata personal no calificado, el mal uso de los bienes del municipio, el desconocimiento o mal utilización de los recursos económicos que obtienen los municipios, la no ejecución de su plan de trabajo, entre otros problemas que a la luz pública se convierte en una mala gestión.

No existe en el Perú algún alcalde que no tenga cuestionamientos pero esto no enseña porque pasan los años y sigue este patrón, de alcalde que ingresa y, sale, este con denuncias, y los únicos perjudicados son los ciudadanos y la propia sociedad y la mala imagen de las autoridades lo único que genera en la población es desconfianza. Los argumentos se sustentan con los siguientes datos:

- Los trabajadores municipales en todo el país es de 215 mil
- Se establece que los trabajadores son 67% hombres y 33% mujeres.
- Se determina que de los trabajadores el 90% contratados y el 10% nombrados.

- De los cuales: 38.4% el personal está en (CAS), el 29.2% está en locación de servicios, el 20% está en el régimen DL 728 y el 12.4% está en el régimen DL 726.

2.2 Pregunta de Investigación General:

¿En qué medida la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020?

2.2 Preguntas de Investigación Específicas:

Pregunta Específica N°1:

¿De qué manera la organización de la municipalidad influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020?

Pregunta Específica N°2:

¿De qué manera el cumplimiento de objetivos influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de la Provincia de Pisco – Ica 2020?

2.4 Objetivo General:

Objetivo General:

¿Determinar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020?

2.5 Objetivos Específicos:

Objetivo Específica N°1:

Explicar cómo la organización de la municipalidad influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.

Pregunta Específica N°2:

Explicar cómo el cumplimiento de objetivos influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de la Provincia de Pisco – Ica 2020.

2.6 Justificación e Importancia:

Justificación:

- Justificación Teórica:

El trabajo de investigación esta argumentado por información valiosa de autores que sustentan el desarrollo de las bases teóricas, es decir información conceptual de las variables la gestión administrativa y el desempeño laboral.

- Justificación Práctica:

Los argumentos expuestos en el trabajo de investigación puestos en la práctica en la Municipalidad Distrital de Paracas pueden contribuir a fortalecer la gestión administrativa mejorando su planificación, organización, dirección y control; de la misma forma en mejorar el desempeño laboral proponiendo el desarrollo de capacitaciones en gestión y desarrollar un plan de motivación a los colaboradores.

- Justificación Metodológica:

La justificación metodológica hace referencia al tipo de investigación del trabajo (básico), al nivel de investigación del trabajo (descriptivo), a la técnica para la recolección de datos seleccionada (encuesta) y al instrumento de aplicación a los colaboradores (cuestionario).

Importancia:

- La valiosa información del trabajo de investigación puede ampliar los conocimientos a los gestores de la Municipalidad Distrital de Paracas para poder realizar una gestión administrativa eficiente donde lo planificado se pueda ejecutar y alcanzar los resultados que beneficien la imagen institucional del municipio y que la sociedad reconozca y valore el trabajo que realiza la institución municipal.
- La información teórica que argumenta el trabajo de investigación puede permitir a los gestores a tomar decisiones para fortalecer las variables de estudio; realizando capacitaciones, charlas y reuniones con los colaboradores para identificar los aspectos negativos y poderlos solucionar para mejorar el desempeño laboral de cada colaborador en sus funciones y competencias.

2.7 Alcances y Limitaciones:

- Fue una limitación escoger las variables de estudio; las variables tienen que tener una relación y estas a su vez tienen que relacionarse con las actividades que se desarrollan en la empresa.
- Fue una limitación determinar la empresa; una vez establecidas las variables de estudio se tuvo que seleccionar la empresa, es muy difícil encontrar que las empresas faciliten el permiso para realizar un trabajo de investigación, pero con esfuerzo y diálogo con los gestores de la Municipalidad Distrital de Paracas se concedió el permiso respectivo.
- Fue una limitación argumentar el trabajo de investigación; obtener información de ambas variables fue muy difícil, la información por internet no es muy objetiva y obtener fuentes bibliográficas de diversos autores también fue difícil pero al final se consiguió y permitió desarrollar la investigación.

MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes del Estudio:

3.1.1 Antecedentes Internacionales:

Cárdenas C., Farías G. y Méndez G. (2016). La Tesis titulada **“EXISTE RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA INNOVACIÓN EDUCATIVA. UN ESTUDIO DE CASO EN EDUCACIÓN SUPERIOR”**. País: Colombia

Las autoras concluyeron lo siguiente:

Realizado el proceso analítico de los resultados obtenidos y sumado a ello la interrogante de investigación que señala la relación que existe entre la gestión administrativa y las prácticas educativas se determina que si existe una relación significativa entre ambas variables.

Por ello, los mecanismos de autoobservación y reflexión que conduzcan a la institución a la identificación de problemáticas son pasos obligados en la trayectoria de planteamientos y estrategias de mejora institucional. Y en cuanto al gobierno y los procesos de toma de decisión, los resultados de la investigación muestran que los espacios de discusión de temas en la innovación educativa, administración del conocimiento y/o administración estratégica son valiosos como medio para la concertación de actividades y políticas orientadas al mejoramiento de la gestión educativa y el desarrollo de proyectos de innovación. Todas las investigaciones que están argumentadas por los proyectos de innovación educativa siempre se fortalecen en la medida en que se establezcan políticas de formación que estén vinculadas al desarrollo sostenible de los profesores tomando en cuenta las herramientas que se emplean en sus actividades.

Basantes S. (2014). La Tesis titulada **“MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CALIDAD EN EL SERVICIO AL CLIENTE EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPALIDAD DE AMBATO”**, Universidad Técnica de Ambato. País: Ecuador

La autora concluyó lo siguiente:

- Los clientes de la entidad municipal manifiestan que el servicio se les ofreció fue regular, concluyendo que la atención que se ofrece no buena.
- A la municipalidad le falta muchas mejoras en la atención de los usuarios que acuden por un servicio.
- El personal de no realiza un buen trato a los contribuyentes mostrando indiferencia en los tramites solicitados.
- La aptitud prestada por los asesores que deben brindar un buen servicio a las personas no desarrollan empatía.
- Las solicitudes que se requieren por parte de los clientes son muy largos cuando estos deben ser inmediatos.

Ramírez C. (2012). La Tesis titulada **“LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA OFICIAL DE MANIZALES: UN ANÁLISIS DESDE LAS TEORÍAS ADMINISTRATIVAS Y ORGANIZACIONALES”**. Universidad Nacional de Colombia. País: Colombia

La autora concluyó lo siguiente:

Existe diferencia de opiniones por parte de educadores y las sugerencias de los directivos, los primeros determinan que las variables propuestas están ligadas con la calidad educativa y la estructura organizativa son asumidas de manera estratégica y las que están direccionadas con el individuo están

enfocadas en la parte humanista; los segundos señalan que existe una influencia marcada por lo humanista. Desde una perspectiva de gestión se logra establecer mayor coherencia en el desarrollo de los procesos que se gestiona en la institución educativa. Los resultados permiten concluir que en relación a la actualidad las instituciones de formación educativa utilizan diversas teorías vinculadas a la administración como en la organización para poder orientar el camino correcto del colegio.

Salinas S. (2012). La Tesis titulada **“IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL EXPERIMENTAL AMBATO DE LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUGURAHUA EN EL AÑO LECTIVO 2010 – 2011”**, Universidad Técnica de Ambato. País: Ecuador

La autora concluyó lo siguiente:

- La gestión administrativa influye en el actuar de los docentes del colegio expuesto luego del análisis realizado en el campo y de la formulación de las hipótesis.
- Se debe realizar cambios en el proceso de gestión de la administración del colegio para influir en el desempeño de los colaboradores.
- Se concluye que no hay buena identificación por parte de los docentes en relación a la institución.
- Se debe establecer indicadores de solución a los problemas visibles de las variables de la investigación.

Campos S. & Loza P. (2011). La Tesis titulada **“INCIDENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA BIBLIOTECA MUNICIPAL PEDRO MONCAYO DE LA CIUDAD DE IBARRA EN MEJORA DE LA CALIDAD DE SERVICIOS Y ATENCIÓN A LOS USUARIOS EN EL AÑO 2011”**, Universidad Técnica del Norte. País: Ecuador

Los autores concluyeron lo siguiente:

- Los participantes que acuden a la biblioteca desconocen de todos los servicios que se ofrecen.
- La biblioteca no tienen una especialización, es decir es de amplia información o múltiples prestaciones educativas.
- El presupuesto económico no depende de los trabajadores de la entidad.
- Es necesario elaborar un manual de gestión que fortalezca los procesos que se desarrollan en la parte administrativa y de atención.
- Enfocarse en desarrollar los servicios de manera virtual.
- Los resultados consideran que el servicio no es de calidad.

3.1.2 Antecedentes Nacionales:

Huamán E. (2018). La Tesis titulada **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO - 2018”**. Universidad Privada del Norte. País: Perú - Cajamarca

La autora concluyó lo siguiente:

De acuerdo a la investigación y la aplicación del instrumento se concluyó lo siguiente:

En relación a la planificación se determinó que un 42,4% algunas veces sí y algunas veces no se planifica las acciones.

En referencia a la organización se estableció que un 42,4% algunas veces sí y algunas veces no se organizan cada una de las funciones.

En el contexto de la dirección se concluyó que un 48,5% algunas veces sí y algunas veces no, se ejecuta las tareas en base a la dirección que gestiona la empresa.

En la formulación del control se analizó que un 36,4% algunas veces sí y algunas veces no se administra bien el control en las operaciones.

Ferrer M. (2017). La Tesis titulada “**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**”. Universidad Cesar Vallejo. País: Perú - Lima

El autor concluyó lo siguiente:

Primera: Si hay una relación valorativa entre las variables de acuerdo a la opinión de los servidores de la municipalidad; precisando que está es de una magnitud alta.

Segunda: Se determina positivamente las relaciones entre el planeamiento y la variable dependiente sustentado por los colaboradores del municipio; determinando que ellos suelen adaptarse a ambientes muy diversos.

Tercera: Existe una vinculación entre la organización y la segunda variable según los resultados proporcionados por los empleados de la institución, señalando que esta se debe a una magnitud fuerte.

Sánchez L. (2017). La Tesis “**RELACIÓN ENTRE LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LAS PRÁCTICAS DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN EL INSTITUTO PERUANO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**”. Tecnológico de Monterrey. País: Perú - Lima

El autor concluyó lo siguiente:

En la parte uno; con referencia a la pregunta como del objetivo y en la parte dos; en función a los objetivos específicos. Con respecto a la planeación se concluye la falta de políticas para poder planificar una excelente innovación educativa tomando en cuenta el proceso administrativo de la organización, dirección y control. También se mencionan las limitaciones del estudio precedida por información proporcionada por docentes y alumnos: no hay

buena identificación en lo que respecta a innovación educativa, procesos limitados para la determinación de presupuesto, nula participación de los docentes, poco interés para conocer las necesidades de los estudiantes y la reciente orientación de la institución por formular proyectos de innovación.

Tamay J. (2017). La Tesis titulada **“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD CATOLICA “LOS ANGELES DE CHIMBOTE”**. Universidad Señor de Sipán. País: Perú - Chiclayo

El autor concluyó lo siguiente:

La gestión administrativa según los resultados inciden negativamente en el desempeño del empleado de la universidad debido a la existencia de la desmotivación para cumplir con sus actividades, estas no son ejecutadas eficientemente perjudicando de esta forma a los alumnos.

Sus hojas de vida de los docentes no son los adecuados para cumplir de manera excelente en su desempeño esto se debe en la mala selección realizado al personal y la ineficiente evaluación en el cumplimiento de sus labores en la enseñanza hacia los estudiantes.

Ocampos L. & Valencia S. (2016). La Tesis titulada **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CALIDAD DEL SERVICIO AL USUARIO EN LA RED ASISTENCIAL ESSALUD 2016”**. Universidad Nacional de Tumbes. País: Perú - Tumbes

Las autoras concluyeron lo siguiente:

- Se comprueba que si existe de manera directa la relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio según los trabajadores.

- Se establece que la planeación tiene una correlación moderada con la variable dependiente desde la opinión de los colaboradores.
- Se formula que el proceso de la organización presenta una correlación moderada con la segunda variable desde la perspectiva de los empleados.
- Se afirma que la dirección en relación a los resultados se señala que hay una correlación con la variable dependiente del estudio como resultado de la encuesta realizada a los trabajadores.

3.1.3 Antecedentes Regionales:

Delgado E. y Marcos R. (2018). La Tesis titulada **“EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIONAL EDUCATIVA SAN LUIS GONZAGA DE ICA – 2018”**. Universidad César Vallejo.

Las autoras concluyeron lo siguiente:

- En base a los resultados se pudo determinar que existe relación entre las variables de la investigación.
- Del proceso realizado a los datos se concluyó que existe relación entre la variable independiente y la gestión de recursos humanos del personal.
- Analizada la información se llegó a la conclusión que existe relaciona entre la primera variable de estudio y la gestión de recursos financiero de los empleados.
- De los datos procesados se menciona que existe relación entre la variable la efectividad organizacional y la gestión de recursos de materiales del personal de la institución.

Anchante J. y Soriano L. (2018). La trabajo **“GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHINCHA ALTA – 2018”**. Universidad César Vallejo.

Los autores concluyeron lo siguiente:

Del procesamiento de los datos obtenidos se pudo determinar de manera acertada que existe relación entre la variable independiente y la variable dependiente de la institución. De igual forma hay una relación entre la primera variable de estudio con la preparación para el aprendizaje, con la enseñanza para el aprendizaje, con la participación en la gestión articulada, con el desarrollo de la profesionalidad y al identidad del docente y por último hay una relación con la gestión institucional y la gestión pedagógica en la entidad educativa.

La Torre L. (2018). La Tesis titulada **“EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA PROYECCIONES AUDIO VOX SAC EN ICA”**. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

El autor concluyó lo siguiente:

- Primer objetivo específico, se describe que hay una incidencia del control interno en los cinco componentes de la gestión administrativa que se articula en el área de recursos humanos.
- Segundo objetivo específico, se configura la incidencia entre la variable de estudio y el área en mención cuyo sistema de control es baja.
- Tercer objetivo específico, se describe que hay una influencia entre el control interno y la variable dependiente respaldado por el ambiente de control: (13.33%) por la evaluación de riesgo (3.33%); las actividades de información y comunicación no se implementa.

Sayago M. (2017). La Tesis titulada **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA". Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

La autora concluyó lo siguiente:

- Luego del proceso de los datos sobre las variables del trabajo de investigación se determina la relación que hay entre ellas cuyo nivel de correlación es alta.
- De la misma forma se fundamenta que la planificación se relaciona con la variable dependiente por ello se acepta la hipótesis alterna.
- Por último se señala que existe relación entre la ejecución y la variable dependiente, su correlación es moderada.

Mercado M. (2016). La Tesis **“LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ROSA DE LIMA DEL DISTRITO DE PARCONA – ICA AÑO 2014”**. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

El autor concluyó lo siguiente:

La variable dependiente está literalmente condicionada por la planificación estratégica, existiendo una correlación aceptable entre ambas variables propuestas e investigadas.

Se establece que la dimensión calidad de los procedimientos administrativos está condicionada por la variable independiente con un 78,3% esto determina que existe una correlación positiva.

Se señala que la dimensión calidad de la administración de recursos también está condicionada por la segunda variable con un 72,9% por tal si hay una correlación favorable.

3.2 Bases Teóricas:

3.2.1 Gestión Administrativa:

3.2.1.1 Definición de la Gestión Administrativa:

Chiavenato I. (2009) Manifiesta que durante muchos años, el ser humano pudo desarrollar diversos métodos que le sirvieron para su vida cotidiana de manera favorable. El hombre pudo crear muchas formas para un crecimiento continuo, y una de esas con connotaciones de dificultad pero que a la vez es muy significativa para la sociedad es la empresa. La evolución de las empresas las hace diferentes y con actividades muy diversas.

Por otro lado, es bueno saber que las empresas por tener una estructura son muy complejas debido a su entorno que las componen; muchos se preguntan cómo puede funcionar una empresa si estas distan de ser muy difíciles en su funcionamiento y es más como pueden durar o permanecer en el tiempo. Las empresas se establecen en diversos lugares, con ambientes muy cambiantes, pero enmarcadas en los entornos de manera general como es lo económico, político, tecnológico, social y cultural.

De la misma forma, se hace mención que las empresas carecen de autonomía, pues necesitan ser dirigidas, controladas y administradas por personas con capacidad. Para la actividad de la empresa esta requiere de gestores con cargos y responsabilidades para poder organizar a un conjunto de personas que forman parte de la organización. Se puede considerar a la empresa y su administración como factores de desarrollo complejo y diverso.

Técnica y Arte de la Gestión Administrativa:

Hernández S. y Pulido A. (2011) Los autores señalan que la técnica es la ejecución del proceso de conocimiento que permite desarrollar ideas y formas para poder elaborar un bien o servicio; para que ello pueda darse se considera a la ciencia y a la técnica como elementos complementarios. Conocer las causas de un hecho no significa poder manipular lo que se debe hacer es determinar procedimientos de manera práctica para lograr un objetivo, justamente la práctica hace a la técnica. Así mismo, el arte se considera como la creación de respuestas muy innovadoras para aquellos problemas reales. Estos argumentos pueden señalar en base a la empresa que el gerente debe ser una persona creativa e innovadora capaz de solucionar de manera directa los problemas que puedan surgir de las acciones o actividades que se desarrollan en la empresa.

Niveles Organizacionales:

Toda empresa presenta niveles en su organización, a continuación se detalla lo siguiente:

Alta Dirección; este nivel tiene por finalidad alcanzar los objetivos que se establecen en beneficio de la empresa. En este nivel se toman decisiones que deben estar relacionadas con la misión y visión, sin salirse de las políticas empresariales.

Gerencia Media; está conformada por ejecutivos y son responsables de las principales áreas de la organización, tienen el cumplimiento de ejecutar las decisiones que se toman en la alta dirección. Este nivel en conjunto con la alta dirección debe solucionar aquellos problemas que se presenten en la organización.

Nivel Operativo; formando por el personal que complementa la organización, son un factor estratégico para la mejora de los procesos internos y de los resultados. En este nivel se trabaja cumpliendo las políticas y normas que ejecuta la gerencia media y que lo consigna la alta dirección.

3.2.1.2 La Excelencia en la Gestión Administrativa:

Maldonado J. (2015) Señala que la excelencia empresarial es organizar, gestionar y hacer todo bien a la primera, siempre y todos, en todos los ámbitos de la organización, logrando resultados integrales planificados. ¿Para qué sirve un sistema de excelencia empresarial?:

- Organizar y dirigir todas las áreas hacia la excelencia.
- Evaluar regularmente la excelencia de la organización.
- Adoptar estrategias y acciones de mejora.
- La mejora continua de la eficacia de la entidad.

Tom Peters, es la personalidad que introdujo el término excelencia empresarial que vienen hacer un sinónimo de desarrollo para muchas entidades, Para aquellas organizaciones que tienen una buena imagen sobre sus procesos y actividades con sus públicos internos como externos se consideran entidades excelentes en gestión empresarial. Actualmente, existen premiaciones y distinciones que hace de las entidades el reconocimiento a su excelencia.

Es un camino a seguir donde se contemplan diversos objetivos que requieren gran esfuerzo para ser alcanzables. Las empresas para lograr excelencia deben ser conscientes de realizar cambios que ameriten nuevos procesos, enfoques, gestiones, reestructuras y modelos que configuren una buena administración.

Agentes Facilitadores:

Liderazgo; es la persona que facilita a los demás los medios que cada personal puede desarrollar para poner en práctica todo su potencial en beneficio de la organización.

Personas; son capaces de desarrollar su conocimiento individual o colectivo de la que se vale la empresa para alcanzar sus objetivos.

Política y Estrategias; son implantadas de manera objetiva en base a los diversos planes que desarrolla la empresa para poder crecer de manera empresarial y sostenible en el tiempo.

Alianzas y Recursos; es un aspecto fundamental para consolidarse generar alianzas que permitan un desarrollo en conjunto, utilizando los recursos necesarios sin salirse del esquema o estructura planificada.

Proceso; son mecanismos establecidos de forma que permita obtener resultados en calidad, producción, control y organización; de ello depende la economía de la organización.

Resultados:

Resultados en las Personas; todas las actividades que desarrolla y el logro de los objetivos depende en gran medida del personal; para que estos resultados sean óptimos se tiene que evaluar y controlar el desempeño de los mismos aplicando encuestas, entrevistas, grupos focales y evaluaciones periódicas.

Resultados en los Clientes; para poder determinar la satisfacción de los clientes se les puede realizar encuestas cuyos datos permiten determinar sus gustos, preferencias, sugerencias o reclamos; estos facilitaran a la organización a realizar cambios para no dañar la imagen o reputación de la organización y que estos tengan una reacción en los clientes tomando en cuenta sus opiniones.

3.2.1.3 FUNDAMENTOS DE LA ESTRATEGIA ADMINISTRATIVA:

Maldonado J. (2015) Señala que el desarrollo de la escala económica, acciones políticas y avance de la tecnología en todos los países ha tenido una repercusión en las empresas transformando de manera significativa su entorno de operación y estos en referencia a sus actividades de gestión.

La consolidación de las organizaciones se limita de alguna manera por causa de los cambios que engloban la participación de las empresas, esta labor recae en la elaboración del plan y dirección de estrategia cuyos objetivos se deben enfocar de acuerdo a los recursos que se tienen y que permitan su viabilidad.

El desarrollo organizacional debe ser consecuente con las políticas de la empresa, estas ideas deben ser efectivas:

- Flexibilidad en procesos productivos.
- Minimizar costos.
- Enfocarse al cliente.
- Adaptarse a la tecnología.

Las 5 Ps de la Estrategia:

1. Plan:

Nos permite alcanzar los objetivos, se considera como una guía ante situaciones específicas.

2. Pauta de Acción:

Conlleva a realizar una acción discreta para marcar la diferencia con los competidores.

3. Patrón:

Se refiere a la actitud de las personas influenciadas por ciertas acciones utilizando la razón hacia resultados positivos.

4. Posición:

Permite considerar a la organización en un lugar competitivo de acuerdo a los recursos y a sus competidores.

5. Perspectiva:

Se enfoca en conseguir resultados internos basados en las políticas de la empresa y el recurso humano.

3.2.1.4 Perspectivas Futuras de la Administrativa:

Chiavenato E. (2009) Menciona que para décadas que vienen toda labor relacionada a la administración será nueva llena de cambios que generará interés por asumirla. El gestor deberá enfocarse en solucionar problemas de diversas circunstancias y su conocimiento deberá abordar eventos dentro y fuera de la organización.

El gestor deberá analizar diversas informaciones para obtener posibles alternativas hacia los problemas que aparezcan en las actividades cotidianas de las empresas como por ejemplo que la sociedad será más exigentes con los procesos de las empresas, las conductas cambiantes de los clientes hacia un producto o servicio, poder enfrentar a la competencia y sus estrategias, entre otros; es responsabilidad del gestor poder enfrentar estas perturbaciones que en la práctica serán más complejos y difíciles en especial abordar los requerimientos de los clientes quienes se convierten en el factor primordial en los planes estratégicos de todas las organizaciones.

Las empresas deberán enfrentar nuevos desafíos y para ello el gestor debe estar preparado:

- La adaptación de las empresas a sus ambientes; este es un proceso que cuando se logra se consigue lo que se conoce como crecimiento empresarial, este crecimiento depende en cuanto la empresa puede cubrir la demanda de los clientes. Las entidades logran adaptarse a un ambiente cuando este a lograr satisfacer las necesidades de una sociedad y para ello la organización necesita crecer en tamaño, producción, capacidad, personal y tecnología.
- La inflación continua en gasto; para que una empresa alcance su desarrollo deberá incurrir en gastos ya sean estos en energía, insumos, mano de obra, transporte entre otros sabiendo que sus costos cada periodo de tiempo tienen un aumento que afecta los planes de producción. Es por estos problemas que se promueven estrategias en la mejora continua de sus actividades minimizando costos en estos elementos esenciales enfocadas a bienes y servicios.
- Enfrentar a la competencia; la globalización y la tecnología ha permitido el surgimiento de nuevos mercados nacionales como internacionales y esto ha contribuido al crecimiento y aparición de numerosas empresas que luchan por consolidarse en estos mercados, donde cada vez escuchamos términos como calidad, innovación, capacitación, nuevos procesos entre otros que se utilizan para poder procesar bienes y servicios cada vez más efectivos que sean del agrado de los clientes por su elección. Aquella que es capaz de adaptarse a los cambios de la tecnología podrá estar a un peldaño más que sus competidores.

La Gestión Administrativa: La Motivación

Martínez M. (2013) Afirma que, un aspecto muy importante para las organizaciones es su capacidad productiva, se puede señalar en base a la siguiente interrogante ¿Por qué en algunas empresas sus colaboradores tienen mayor rendimiento que en otras empresas?; la respuesta inmediata está relacionada con poner en la práctica una estrategia muy influenciadora como es la motivación.

Toda organización debe realizar un estudio que involucre el rendimiento de las personas en sus actividades y relacionarla con el tipo de motivación que haga de ellos un desempeño productivo o deficiente, de manera individual como en equipo, actualmente en las empresas siempre se desarrollan labores en conjunto para poder lograr objetivos en el menor tiempo posible.

Implantar metas amerita diseñar planes de motivación a todo su personal; alcanzar estos objetivos dependerá del estado personal de cada colaborador, si ellos creen que la empresa les favorece en sus desarrollo sean estos personales como profesionales ellos van a asumirlo como una motivación muy influyentes en su labor que deberá ser eficiente y eficaz consecuentemente con su motivación.

La motivación en el trabajo es parte fundamental de la política de la empresa, es muy importante hacer de conocimiento al personal las estrategias motivadoras y su importancia en asumirlas para poder desarrollar un trabajo aceptable y fortalecer sus capacidades como una alternativa de desarrollo que bien puede convertirse en un valor para la organización y para los demás colaboradores.

Se debe considerar a la motivación como una inversión que está encaminada a resultados positivos y no como un gasto sin retorno; se puede entender que la inversión en la motivación se extiende a un mediano plazo, generando resultados positivos para la organización en el presente y en su futuro.

3.2.1.5 La Gestión de la Dirección Administrativa:

Del Mar F. y Cordón E. (2014) Argumentan que los gestores son las personas encaminan o guían a otras personas en los procesos que se desarrollan dentro de una organización; Tales procesos son muy significativos en cualquier empresa sin importar el rubro al que pertenecen, no importa si su tamaño es mediano o grande o del país al que pertenecen. La gestión como proceso administrativo trata de generar nuevos conocimientos o acciones en los directivos para que su desempeño sea óptimo pensando en el éxito de la empresa.

El desarrollo de la planificación conlleva a establecer las metas que establecen los gestores, y a su vez determinan un plan estratégico que permita alcanzar las metas que se establecen. Luego de esta etapa se debe organizar mediante una estructura las tareas o funciones que cada personal deber desarrollar para cumplir eficientemente lo planificado, ha esto se le conoce como organización.

El proceso de dirección asume la postura de dirigir al recurso humano aplicando diversas estrategias como motivación, incentivos o liderazgo para que el personal logre los objetivos establecidos. Para culminar un proceso con éxito se debe controlar que las actividades que desarrollan los colaboradores sean las adecuadas y cuyo desempeño permitan cumplir con el plan establecido por los gestores de alto nivel.

Gestión Administrativa: La Comunicación e Información

Blanco C. & Lobato F. (2010) Establecen que todo proceso que está enmarcado en la comunicación permite desarrollar actividades aceptables, siempre y cuando la comunicación sea entendible en lo que se quiere lograr o transmitir.

En toda organización se hace más presente el proceso comunicativo para que una organización pueda cumplir con sus funciones; las empresas deben tener una red de comunicación que permita organizar y analizar toda aquella información necesaria para cumplir con sus procesos internos. Existen tres tipos de información que son fluidas y forman parte en cualquier organización:

- **Información Ambiental:**

Está relacionada con el entorno que rodea a una organización empresarial: las normas empresariales, la cultura e idiosincrasia de un país, las costumbres de las personas, las necesidades de los clientes, el comportamiento de los usuarios, etc.

- **Información Interna:**

Es la que se desarrolla en la propia entidad y tiene como fuente a sus propios integrantes sin importar sus niveles jerárquicos.

- **Información Corporativa:**

Es aquella que se trabaja para la parte exterior de la organización; básicamente se refiere a los clientes, al lugar donde se sitúa la empresa, como también se considera a los proveedores que están en comunicación con la organización.

Un proceso de comunicación puede ser de mucho valor para una organización donde el personal para poder desempeñarse y cumplir con sus actividades debe recibir una buena información de lo contrario se puede desarrollar funciones inadecuadas; y lo que se busca con la comunicación es que los procesos dentro de la empresas sean los mejores y de ello depende el desarrollo empresarial.

3.2.2 El Desempeño Laboral:

3.2.2.1 Concepto del Desempeño Laboral:

Chiavenato I. (2009) Determina que el proceso de controlar es parte del área administrativa como función, es la etapa donde se puede medir y evaluar las labores y poder realizar la corrección de los errores que se presentan en una situación requerida. De tal forma que el control sirve como un mecanismo que regula las acciones desarrolladas por el personal o cuando no se sigue el camino establecido en las planes que ya están establecidos para las funciones en todos los procesos.

Se considera que el proceso de control está establecido para labores a largo plazo, su desarrollo es general y específico; de estos aspectos se presenta características para la aplicación de control en la organización: como el nivel para las decisiones de la entidad, la acción temporal basado en un plazo y por último su amplitud general de toda la organización.

Del análisis complejo y a las múltiples acciones que se desarrollan en la organización, el proceso de control es muy complicado para poder controlar de manera general a toda la entidad; por ello existen diversas formas de controlar de maneras específicas como es en el área de finanzas, contables, producción, personal entre otras. Lo que se aclara es que existen supervisores que se encargan de evaluar y seguir las labores que desarrolla cada área y las sintetiza para realizar comparaciones con indicadores ya evaluados, para poder determinar nuevas decisiones.

En términos generales el proceso de controlar las acciones del personal es para determinar si se trabaja para alcanzar las metas establecidas. De ello se indica que toda acción de controlar no puede estar distante del concepto de la planificación. El control sirve para:

- Considerar los estándares para mejorar las actividades
- Fortalecer los indicadores relacionados a la calidad
- Supervisar los recursos de la empresa
- Establecer limitaciones de autoridad
- Evaluar las labores de cada personal
- Prevenir ciertos problemas que perjudiquen los resultados

3.2.2.2 Establecimiento de Estándares de Desempeño:

Chiavenato I. (2009) Indica que se deben establecer ciertos patrones que influyan en el desempeño que propone la empresa, estos pueden ser objetivos o subjetivos lo importante que ayuden a alcanzar las metas establecidas. Se considera a los patrones como ciertos principios que se debe seguir y que son establecidos por los niveles altos de toda organización.

Taylor, resalto que las técnicas como los métodos son mecanismos influyentes en determinar estándares para mejorar la actuación de las personas en las organizaciones.

- Evaluación:

Es el proceso que consiste en medir las capacidades de desarrollo del personal frente a sus actividades que deben estar en las líneas de patrones determinadas por la empresa.

- Comparación:

El desarrollo de las actividades siempre genera variaciones, para ello se debe considerar ciertos aspectos que se permita aceptar estas variaciones; no se debe considerar todas las variaciones sino aquellas que resulten importantes y que viabilicen los resultados. Aquí es muy importante tomar en cuenta al control ya que este método permite

separar lo normal con lo excepcional en referencia con las variaciones, la comparación permite encontrar algunos problemas en un momento determinado y es fundamental su corrección. Esta comparación puede darse de dos maneras:

Los Resultados:

Se puede determinar cuándo un proceso está culminado y se muestra los aspectos negativos y positivos.

Desempeño:

Esta puede establecer en el momento de una actividad, se hace en paralelo al tiempo y al monitoreo sin influir en el resultado final.

De la comparación se puede establecer tres posiciones:

- La conformidad; cuando la actuación se relaciona con el patrón y no se presenta ninguna perturbación.
- El resultado; existe una leve desviación del accionar en referencia con el patrón, pero es tolerable.
- El rechazo: es cuando el comportamiento tienen grandes desviaciones implicadas con el patrón, por tal se rechaza.

2.2.2.3 Clima y Ambiente Organizacional:

Uribe J. (2015) Señala que al término de la primera guerra mundial se firmó el Tratado de Versalles. Finalizada la guerra se establecieron derechos y principios en concordancia con la clase trabajadora y la formalización de la (OIT). Los principios acordados fueron: derecho a formar asociación, establecer un pago justo, laborar ocho horas, descanso laboral, eliminar el trabajo de niños y desarrollar la igualdad de género.

Según con lo argumentado el trabajo decente se considera como base fundamental para las empresas, pero es necesario detallar que hasta la actualidad no se cumple. Si se demostrado un cambio que es influenciado por los gobiernos que lo exigen, por acciones políticas, por voluntad del sector empresarial, por participación sindical y desde la parte más fundamental que son los colaboradores.

La (OIT) Organización Internacional del Trabajo y la (OMS) Organización Mundial de la Salud, dialogaban sobre la postura de los doctores sobre el clima psicosocial en el sector industrial o empresarial por parte de los colaboradores, donde las condiciones de convivencia y los aspectos negativos en su entorno impactan en su desarrollo laboral. Por ello las organizaciones en la práctica deben ofrecer unas buenas condiciones de trabajo donde la calidad de vida dentro de las empresas influya en las capacidades y conocimientos de las personas para poder desenvolverse de la mejor manera cuyos resultados se verán en la productividad de cada uno de ellos.

Dentro de las empresas donde cada persona desarrolla actividades múltiples en función a su espacio y al tiempo, de manera individual o en equipo permite generar elementos de análisis cuyos datos son muy importantes para la salud de los colaboradores y su desempeño; los contextos donde se enfocan vienen hace: manipulación con maquinaria, elementos cognitivos, medios ambientales, factor organizacional y el trabajo en equipo.

Clima Organizacional:

Estudios dedicados a este aspecto se han desarrollado desde el siglo pasado hasta la actualidad; el clima organizacional se fundamenta en el entorno social de las empresas.

El clima organizacional es una percepción que están relacionadas con las políticas de la empresa, sus principios y prácticas dentro de la empresa y de los diversos procesos que se desarrollan. Hay algunos conceptos con mucha aceptación:

- Se le define como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir a una organización y distinguirlas de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización.
- Lo Consideran como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación.
- Basado en las propiedades, lo definen como un conjunto de atributos específicos que pueden ser inducidos de la forma en que la organización acuerda con sus miembros.

3.2.2.5 EL TRABAJO, LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LOS RECURSOS HUMANOS:

Cardozo A. (2012) Afirma que los tres factores se relacionan con hechos pasados, el trabajo está enfocado con la revolución industrial, la motivación se limita con la revolución de la productividad taylorista y los recursos humanos se fundamenta con la revolución de la tecnología de la información y comunicación, está última continua en la actualidad.

La historia señala que el proceso de recursos humanos se inició en Inglaterra (Siglo XXI) generado por la revolución industrial, es un proceso que está relacionado con la economía, productividad, social y de organización; impactando en el trabajo. Esta revolución propicio un traspaso del trabajo familiar a un trabajo en fábricas.

Para la gestión de recursos humanos se empezó a implementar planes de capacitación, pagos por obtener resultados y aspectos enfocados al bienestar de la persona. Robert Owen llamado el padre de la administración de recursos humanos, desarrollo criterios para mejorar el trabajo en las fábricas.

La revolución de la productividad impacto en los procesos de la industria; es aquí donde se genera “la ejecución del saber acumulado del trabajo”. En consecuencia los cambios efectuados en los procesos productivos se fortalecieron (1885 – 1940) y se argumenta en un proceso mayor de la producción en empresas efectivas.

Taylor expreso lo siguiente “lograr un buen día de trabajo”, esta frase consistía en una dialogo entre la gerencia y los empleados; si el fin de la empresa era bajar los costos de la labor y maximizar la productividad, entonces el objetivo del personal consistía en la mejora del salario.

En el desarrollo empresarial después de la revolución industrial se introdujo una idea donde se señalaba el maltrato contribuye a mejorar la eficacia en la empresa. Los nuevos enfoques en el trabajo con la tercera revolución se señalan nuevas posturas en la gestión de recursos humanos como la reflexión y la libertad hasta la salud del personal. Es propicio mencionar que existe en las empresas lo que se denomina acoso moral y que afecta a la persona en su desempeño.

Indicadores en el Desempeño de los Colaboradores:

Louffat E. (2015) Para poder desarrollar el concepto de indicadores, estimamos necesario hacer previamente un deslinde en relación con otros términos objetivos, metas o similares con los cuales, en

ocasiones se emplean como si fuesen sinónimos, cuando en realidad no lo son. Para realizar el deslinde tomamos como base el proceso administrativo constituido por los elementos planeación, organización, dirección y control.

Los términos objetivo, meta o similares, son aquellos que se formulan en la planeación y proponen de manera ideal el poder conseguir futuramente algún resultado, puede considerarse como un sueño, un deseo, un ideal a conquistar en el futuro. Ya el indicador propiamente dicho pertenece al control y se trata de un resultado consumado, realizado al finalizar un periodo de gestión y el cual, al compararse con el objetivo propuesto en la planeación al iniciar el periodo de actividades, nos muestra que nivel de eficacia y eficiencia se ha conseguido en la administración, y a partir de ahí podemos tomar decisiones de mejora, de corrección o de permanencia.

El término indicador se considera como un cuantificador de acciones administrativas, entendiendo como acciones administrativas las cuantificaciones del proceso administrativo, la cuantificación en el uso de recursos administrativos y/o la cuantificación en las áreas administrativas. Todo indicador debe reunir algunas características básicas para ser considerado como adecuado. Los indicadores de gestión son importantes entre otras razones porque:

- Son una herramienta de planeación organizacional.
- Permiten evaluar el desempeño.
- Facilitan visualizar tendencias en el desempeño.
- Son una herramienta útil para realizar estudios comparativos.
- Generan información acerca de la capacidad de los procesos.
- Condicionan el comportamiento de las personas.
- Facilitan realizar seguimiento y la medición.
- Son una herramienta de evaluación del superior.
- Define criterios de operación.

3.3 Identificación de las Variables:

Después de un proceso y análisis de aspectos teóricos que argumentan las variables de estudio, se pudo identificar la variable independiente y la variable dependiente:

Variable Independiente:

La Gestión Administrativa

Dimensiones:

- Organización de la Empresa
- Cumplimiento de Objetivos

Variable Dependiente:

El Desempeño Laboral

Dimensiones:

- Supervisión del Personal
- Proceso de Evaluación

METODOLOGÍA

4.1 Tipo y Nivel de Investigación:

4.1.1 Tipo de Investigación:

Sánchez H. & Reyes C. (2015) La presente investigación es de tipo BÁSICA, es llamada también pura o fundamental, nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación.

4.1.2 Nivel de Investigación:

Arbaiza L. (2014) El trabajo investigativo es del nivel DESCRIPTIVO; debido a que un estudio descriptivo expone las características, propiedades y rasgos determinantes y particulares de una situación mediante la observación y la reseña de sus componentes.

4.2 Diseño de la Investigación:

Sánchez H. & Reyes C. (2015) El desarrollo aplica el diseño CORRELACIONAL; debido a la relación entre las variables basadas sobre el mismo conjunto de muestra.

4.3 Operacionalización de las Variables:

4.3.1 Definición Conceptual de las Variables:

Variable Independiente: La Gestión Administrativa

Es la forma en que se utilizan los recursos de manera óptima para conseguir los objetivos deseados por medio de la elección de alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio para la empresa. Se realiza a través de cuatro funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. En los últimos años,

algunos autores añadieron una función más, que vale la pena tener en cuenta: la integración del personal.

Variable Dependiente: El Desempeño Laboral

Se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto, le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes, el comportamiento, la disciplina y las cualidades personales que se requieren en determinadas ocupaciones, cargos o funciones y por ende, la idoneidad demostrada. Este actuar debe ser evaluado por la empresa para mantener una efectividad de los procesos administrativos.

4.4 Hipótesis General y Específicas:

Hipótesis General:

La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.

Hipótesis Específicas:

Hipótesis Específica N°1:

La organización de la municipalidad influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.

Hipótesis Específica N°2:

El cumplimiento de objetivos influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de la Provincia de Pisco – Ica 2020.

4.5 Población y Muestra:

4.5.1 Población:

Valderrama S. (2015) Es un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes, susceptibles de ser observados. Por lo tanto, se puede hablar de un universo de familias, empresas, instituciones, votantes, personas, entre otros. También existe lo que llamamos población estadística, que es el conjunto de la totalidad de las medidas de las variables en estudio.

Al respecto, la población del estudio está conformada por (119) colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paracas.

**CUADRO N°1
POBLACIÓN DE ESTUDIO**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARACAS				TOTAL
COLABORADORES	H	85	-	85
	M	-	34	34
TOTAL				119

FUENTE: Recursos Humanos – MDP

3.3.2 Muestra:

Valderrama S. (2015) Es todo un subconjunto representativo de un universo o población. Porque refleja las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada de muestreo. La muestra es Probabilístico, es una técnica estadística donde se aplicara la formula correspondiente para obtener la muestra de estudio del total de la población. Al respecto, en el presente estudio la muestra ha quedado conformada por (86) colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paracas.

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

Donde:

n = Tamaño de la Muestra

N = Tamaño de la población (119)

p = Participantes Masculinos (85)

q = Participantes Femeninas (34)

Z = Nivel de Confianza 95% (1.96)

e = Margen de Error 5% (0.05)

Para el caso en estudio, en primer lugar se halla el tamaño de las proporciones (p y q): Entonces si “S” es el número de varones que trabajan en la empresa:

$$p: \frac{S}{N} = \frac{85}{119} = 0.7143 \quad (\text{Proporción de Varones})$$

$$q: (1 - p) = (1 - 0.7143) = 0.2857 \quad (\text{Proporción de Mujeres})$$

Una vez conocido el tamaño de las proporciones de varones y mujeres, en segundo lugar se procede a hallar el tamaño de la muestra de estudio, reemplazando la fórmula ya establecida:

$$\frac{119 (1.96)^2 (0.7143) (0.2857)}{(119 - 1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.7143) (0.2857)}$$

$$\frac{119 (3.8416) (0.2041)}{(118) (0.0025) + (3.8416) (0.2041)}$$

$$\frac{457.1504 (0.2041)}{0.295 + 0.7841} = \frac{93.3044}{1.0791} = 86.4650 \quad n^{\circ} = 86$$

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información:

4.6.1 Técnicas:

Sabino C. (1992) La aplicada al trabajo de investigación es la ENCUESTA. Esta permite recoger información para que el investigador pueda procesarlo.

4.6.2 Instrumentos:

Sabino C. (1992) El que se aplicó en el trabajo de investigación es el CUESTIONARIO que corresponde a la técnica seleccionada. Se aplicó a los colaboradores según la muestra obtenida.

Validez y Confiabilidad del Instrumento:

Hernández S. & Fernández C. & Baptista P. (2014) La validez de un instrumento de medición se establece al comparar sus resultados con los de algún criterio externo que pretende medir lo mismo. Para ello se ha utilizado las Fichas de Juicio de Expertos evaluado por docentes con experiencia en investigación.

Hernández S. & Fernández C. & Baptista P. (2014) La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas; para lo cual se aplicara el “coeficiente alfa Cronbach”: Una vez aplicada el “coeficiente alfa Cronbach” la confiabilidad del instrumento es de: 0.728 determinando que el instrumento es confiable.

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

$$\frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{14,90}{49,67} \right)$$

$$\frac{26}{25} \left(1 - \frac{14,90}{49,67} \right)$$

$$26 \times (1 - 0.30)$$

$$1.04 \times 0,70$$

$$= 0.728$$

Estadística de Confiabilidad

Alfa de Cronbach Variable: Gestión Administrativa	N° Examinados
0.728	26

Alfa de Cronbach Variable: Desempeño Laboral	N° Examinados
0.728	26

4.7 Recolección de Datos:

Hernández S., Fernández C. y Baptista P. (2010) Se refiere al enfoque sistemático de reunir y medir información de diversas fuentes a fin de obtener un panorama completo y preciso de una zona de interés. La recolección de datos permite a un individuo o empresa responder a preguntas relevantes, evaluar los resultados y anticipar mejor las probabilidades y tendencias futuras. La exactitud en la reunión de datos es esencial para garantizar la integridad de un estudio.

4.8 Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos:

Hernández S., Fernández C. y Baptista P. (2010) Una vez que se ha concluido con la recolección, se prosigue con el análisis e interpretación que es el proceso mental mediante el cual se trata de encontrar un significado de la información recabada.

RESULTADOS

5.1 Presentación de Resultados:

**CUADRO N°2
RESULTADOS DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO**

VARIABLES DE ESTUDIO					
ESCALA DE CALIFICACIÓN	PUNTUACIÓN	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	%	DESEMPEÑO LABORAL	%
BUENO	11 – 15	25	29	60	70
REGULAR	06 – 10	51	59	18	21
MALO	01 – 05	10	12	08	09
TOTAL		86	100%	86	100%
MEDIA ARITMÉTICA		8.87		11.02	
DESVIACIÓN ESTANDAR		9.52		10.75	

FUENTE: Aplicación del Cuestionario

**CUADRO N°3
DIMENSIONES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

DIMENSIONES					
ESCALA DE CALIFICACIÓN	PUNTUACIÓN	ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA	%	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	%
SI	11 – 15	29	34	08	9
A VECES	06 – 10	49	57	18	21
NO	01 – 05	08	9	60	70
TOTAL		86	100%	86	100%
MEDIA ARITMÉTICA		9.22		4.98	
DESVIACIÓN ESTANDAR		9.37		10.75	

FUENTE: Aplicación del Cuestionario

CUADRO N°4
DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

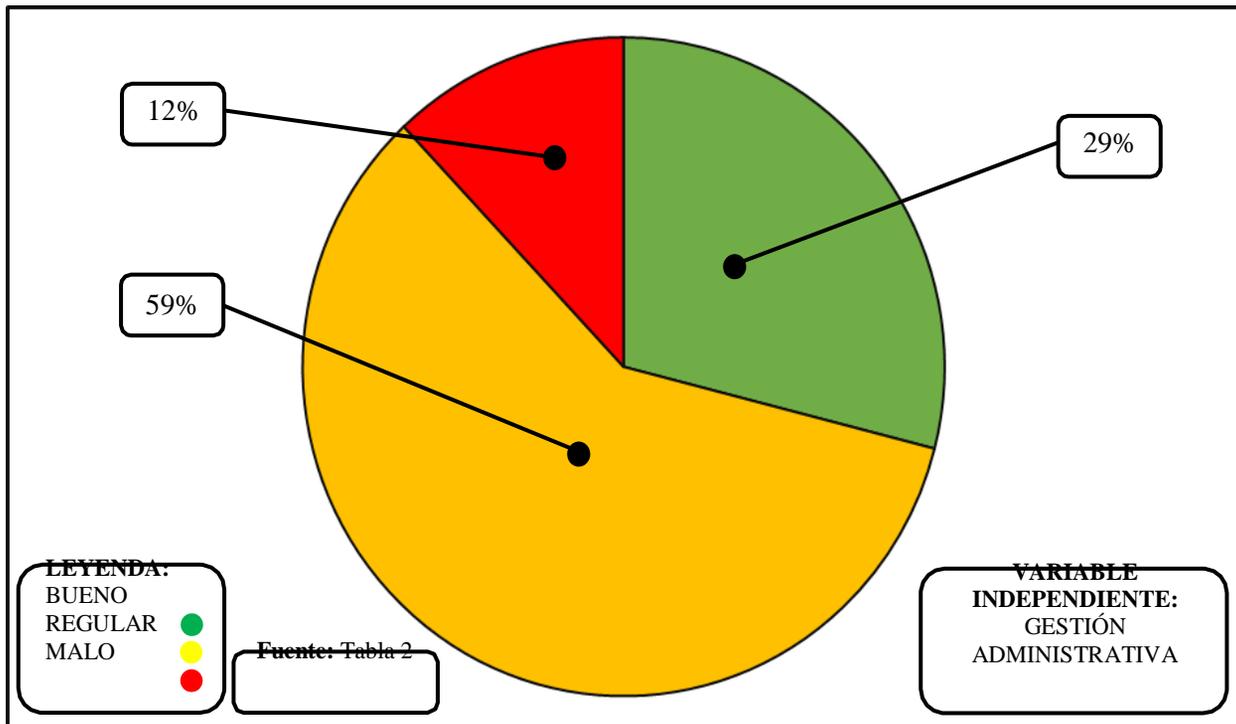
DIMENSIONES					
ESCALA DE CALIFICACIÓN	PUNTUACIÓN	SUPERVISIÓN DEL PERSONAL	%	PROCESO DE EVALUACIÓN	%
SI	11 – 15	20	23	16	19
A VECES	06 – 10	50	58	15	17
NO	01 – 05	16	19	55	64
TOTAL		86	100%	86	100%
MEDIA ARITMÉTICA		8.23		5.73	
DESVIACIÓN ESTANDAR		10.53		15.68	

FUENTE: Aplicación del Cuestionario

5.2 Interpretación de los Resultados:

FIGURA N°1
RESULTADO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

¿Para usted, la gestión administrativa que realizan los gestores y de los recursos de la municipalidad, estos tienen un desarrollo?

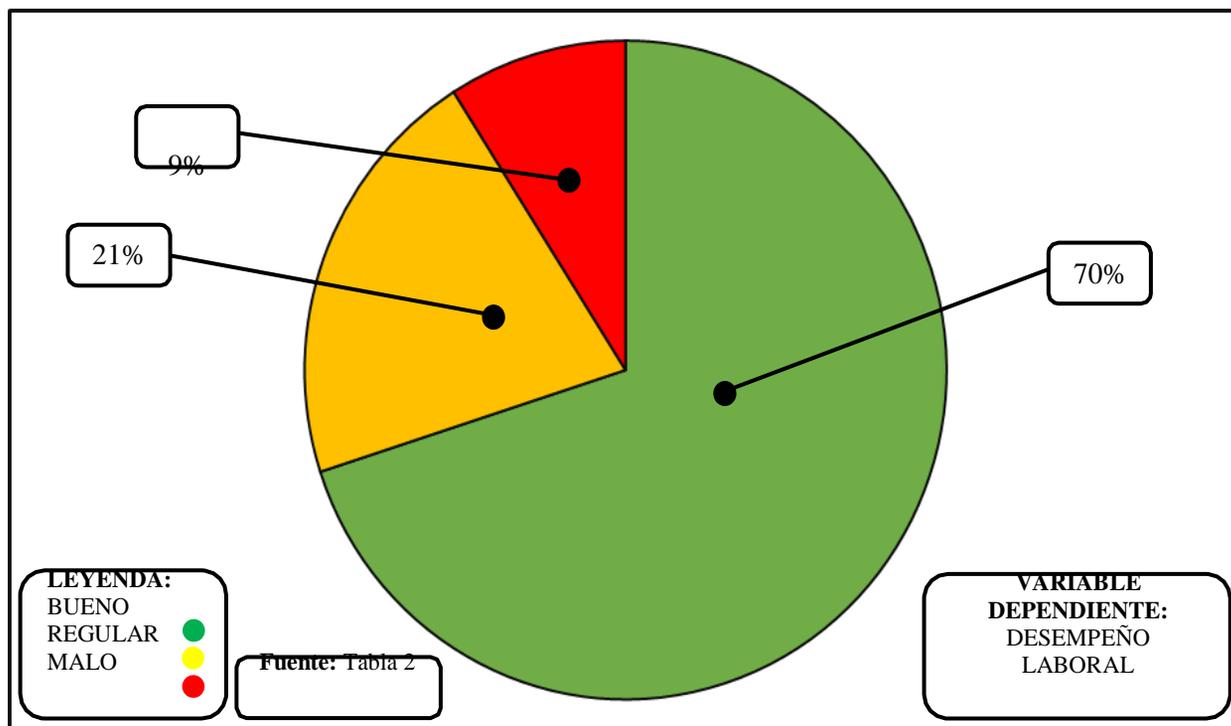


INTERPRETACIÓN:

Del procesamiento de los datos y de los resultados obtenidos respecto a la variable independiente la Gestión Administrativa, donde queda evidenciado que: el 12% que equivale a 10 encuestados quienes marcaron la alternativa (Malo), el 59% que equivale a 51 encuestados quienes marcaron la alternativa (Regular) y el 29% que equivale a 25 encuestados quienes marcaron la alternativa (Bueno). Esto demuestra ¿Para usted, la gestión administrativa que realizan los gestores y de los recursos de la municipalidad, estos tienen un desarrollo (Regular)?

FIGURA N°2
RESULTADO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

¿Para usted, el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad tiene una laboral eficiente, y sus actividades se desarrollan de una manera?

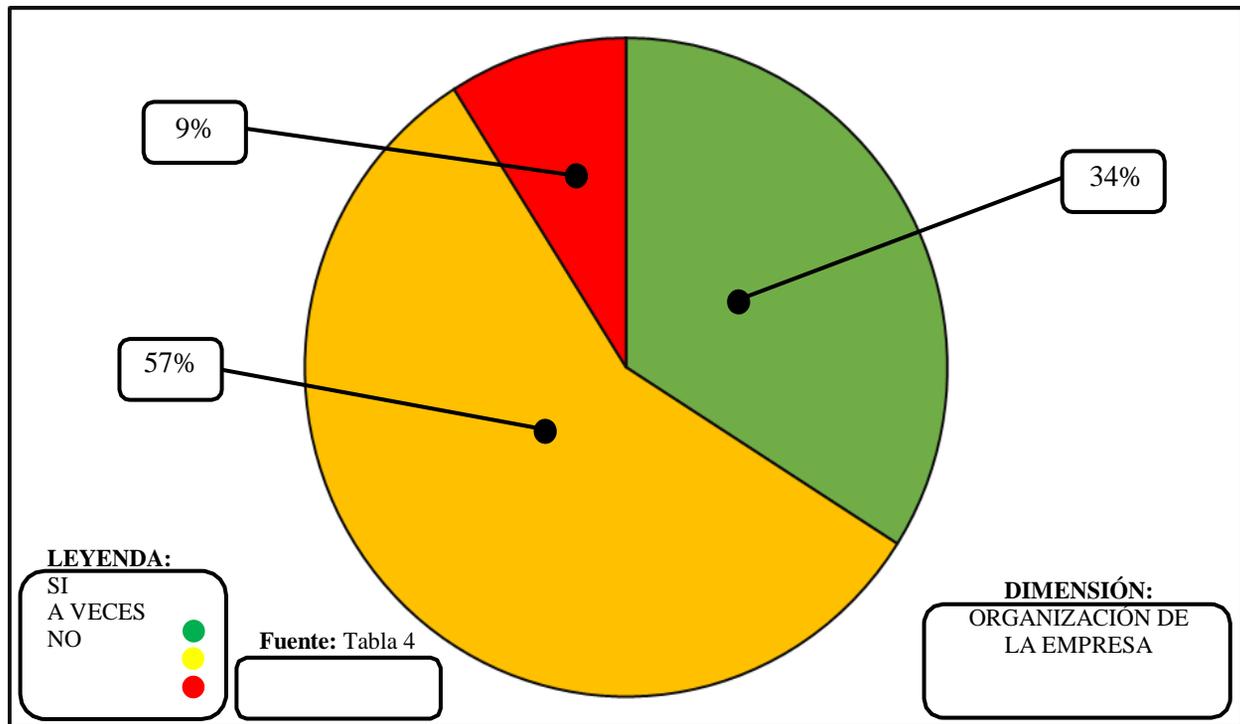


INTERPRETACIÓN:

Del procesamiento de los datos y de los resultados obtenidos respecto a la variable dependiente el Desempeño Laboral, donde queda evidenciado que: el 9% que equivale a 8 encuestados quienes marcaron la alternativa (Malo), el 21% que equivale a 18 encuestados quienes marcaron la alternativa (Regular) y el 70% que equivale a 60 encuestados quienes marcaron la alternativa (Bueno). Esto demuestra ¿Para usted, el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad tiene una laboral eficiente, y sus actividades se desarrollan de una manera (Buena)?

FIGURA N°3
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 1 DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

¿Según su opinión, es buena la organización de la empresa en sus recursos materiales y recursos humanos?

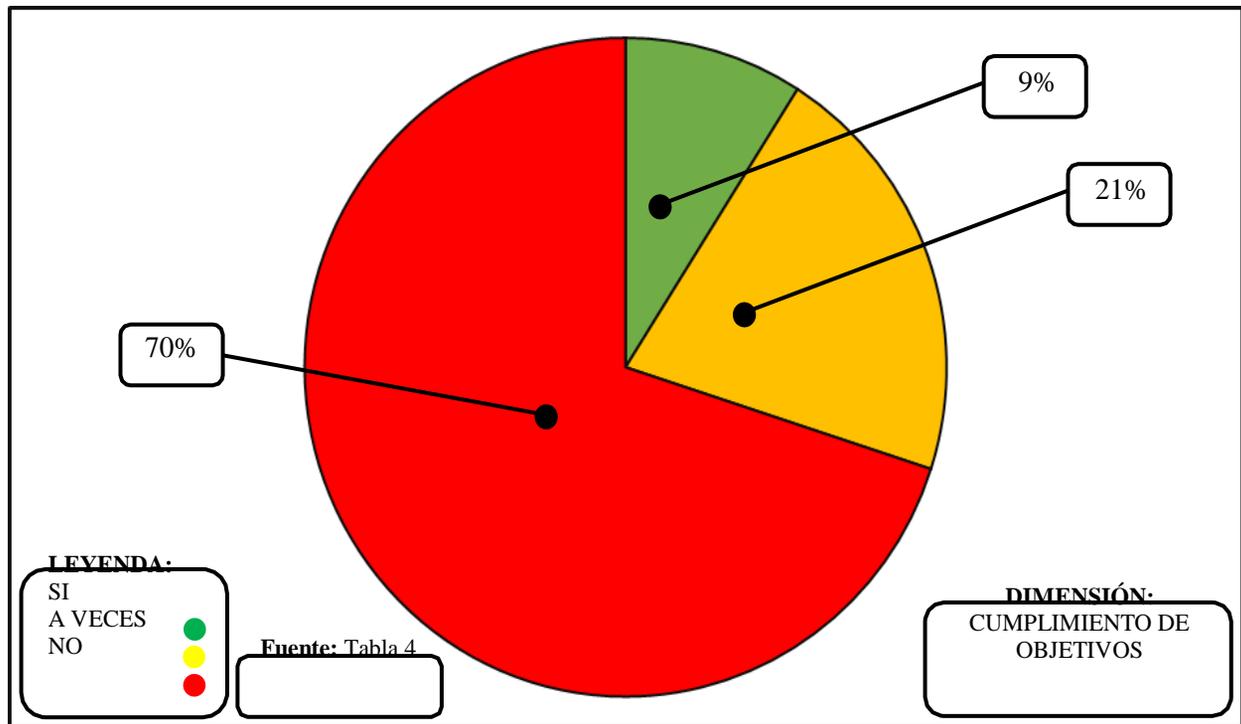


INTERPRETACIÓN:

Del procesamiento de los datos y de los resultados obtenidos respecto a la dimensión la Organización de la Empresa, donde queda evidenciado que: el 9% que equivale a 8 encuestados quienes marcaron la alternativa (No), el 57% que equivale a 49 encuestados quienes marcaron la alternativa (A Veces) y el 34% que equivale a 29 encuestados quienes marcaron la alternativa (Si). Esto demuestra ¿Según su opinión, (A Veces) es buena la organización de la empresa en sus recursos materiales y recursos humanos?

FIGURA N°4
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 2 DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

¿Según su opinión, es aceptable el cumplimiento de los objetivos establecidos por los gestores de la municipalidad?

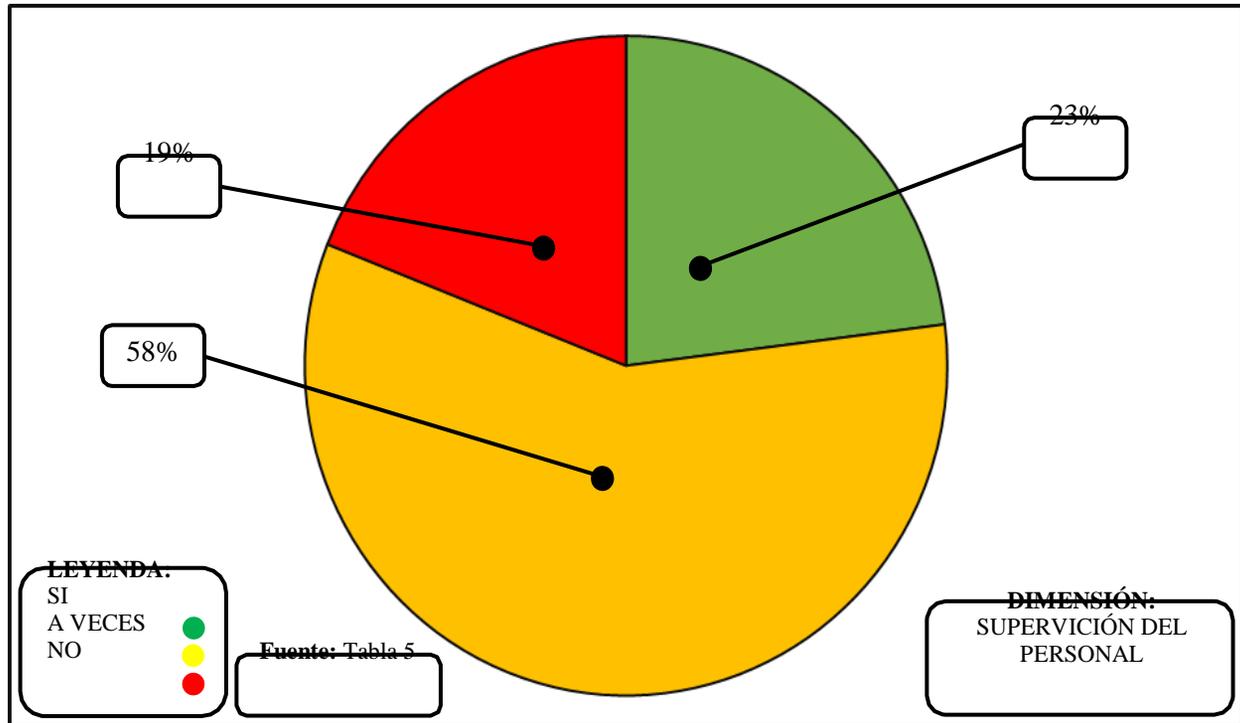


INTERPRETACIÓN:

Del procesamiento de los datos y de los resultados obtenidos respecto a la dimensión el Cumplimiento de Objetivos, donde queda evidenciado que: el 9% que equivale a 8 encuestados quienes marcaron la alternativa (No), el 21% que equivale a 18 encuestados quienes marcaron la alternativa (A Veces) y el 70% que equivale a 60 encuestados quienes marcaron la alternativa (Si). Esto demuestra ¿Según su opinión, (No) es aceptable el cumplimiento de los objetivos establecidos por los gestores de la municipalidad?

FIGURA N°5
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 1 DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

¿En su percepción, es buena la supervisión del personal que se realiza en sus funciones, control y trabajo en equipo?

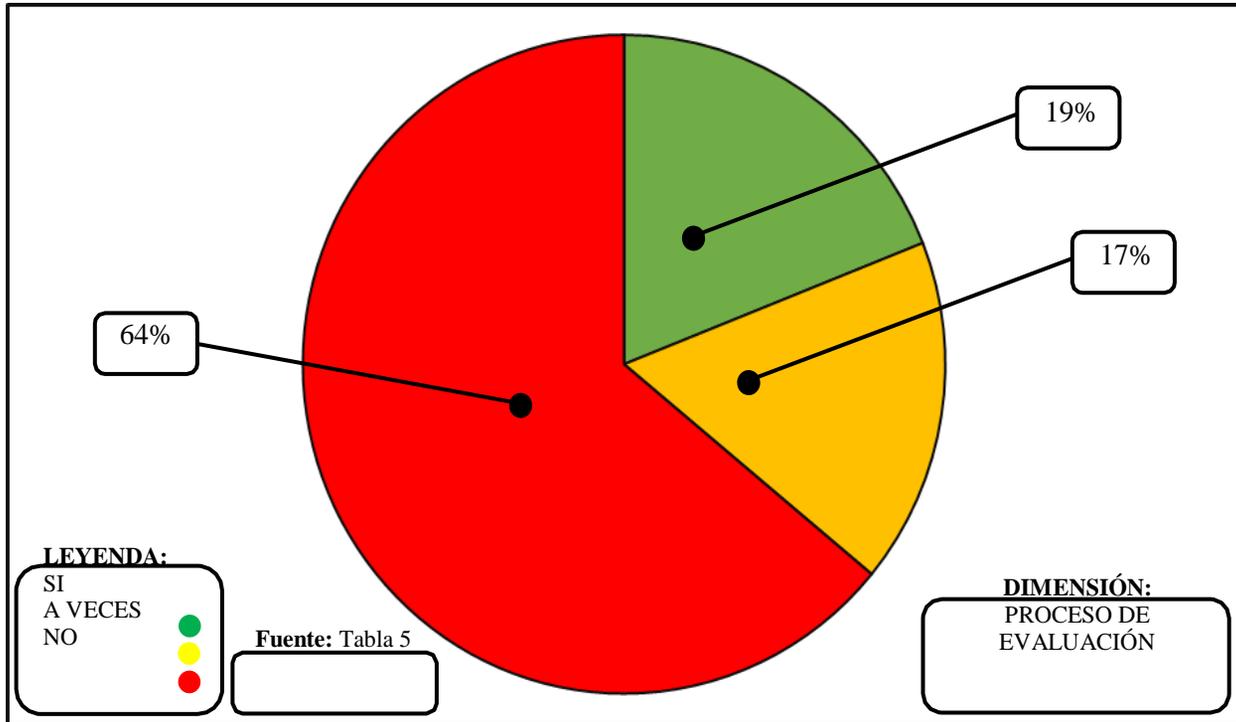


INTERPRETACIÓN:

Del procesamiento de los datos y de los resultados obtenidos respecto a la dimensión la Supervisión del Personal, donde queda evidenciado que: el 23% que equivale a 20 encuestados quienes marcaron la alternativa (No), el 58% que equivale a 50 encuestados quienes marcaron la alternativa (A Veces) y el 19% que equivale a 16 encuestados quienes marcaron la alternativa (Si). Esto demuestra ¿En su percepción, (A Veces) es buena la supervisión del personal que se realiza en sus funciones, control y trabajo en equipo?

FIGURA N°6
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 2 DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

¿En su percepción, es bueno el proceso de evaluación para reclutar personal como en las capacitaciones al personal de la municipalidad?



INTERPRETACIÓN:

Del procesamiento de los datos y de los resultados obtenidos respecto a la dimensión el Proceso de Evaluación, donde queda evidenciado que: el 64% que equivale a 55 encuestados quienes marcaron la alternativa (No), el 17% que equivale a 15 encuestados quienes marcaron la alternativa (A Veces) y el 19% que equivale a 16 encuestados quienes marcaron la alternativa (Si). Esto demuestra ¿En su percepción, (No) es bueno el proceso de evaluación para reclutar personal como en las capacitaciones al personal de la municipalidad?

Contrastación de las Hipótesis:

Formulación de la Hipótesis General:

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.

Margen de Error: 0.05

Estadístico de Prueba:

a) **Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L.$

b) **Cálculo de la frecuencia observada:**

ESCALA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL	TOTAL
BUENO	25	60	85
REGULAR	51	18	69
MALO	10	8	18
TOTAL	86	86	172

c) **Cálculo de la frecuencia teórica:**

ESCALA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
BUENO	42.5	42.5
REGULAR	34.5	34.5
MALO	9	9

d) **Calculando el CHI CUADRADO:**

$$\frac{(FO - FT)^2}{FT} = 30.4166$$

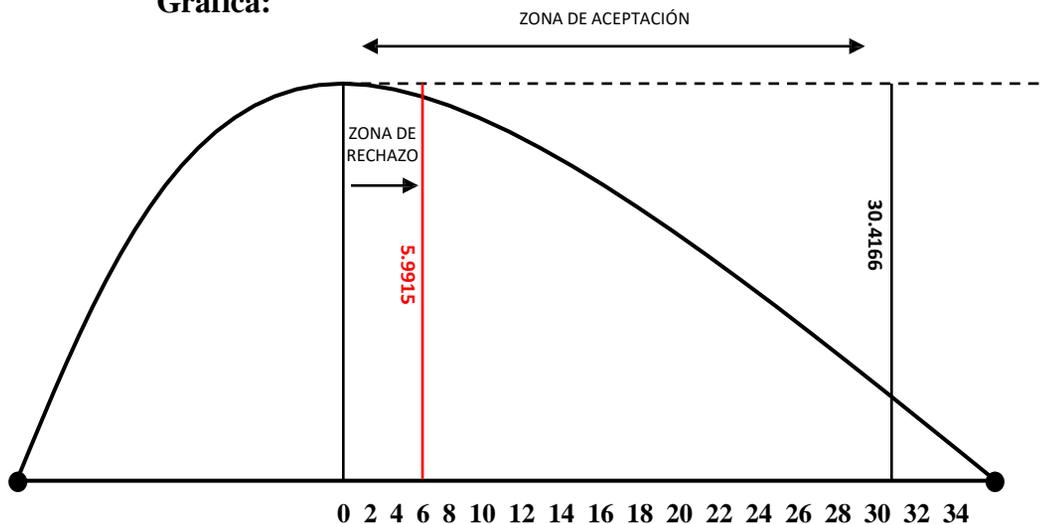
e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

TABLA DE DISTRIBUCIÓN CHI CUADRADO χ^2							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,815	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,266	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,1194	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,017
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,666	19,0228	16,919	14,6837
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,307	15,7872

Se ubica el grado de libertad con el α y su intersección es: (2 y 0.05) = **5,9915**

30.4166 > 5.9915
Chi Calculado > **Chi Crítico**

Gráfica:



Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.

Formulación de las Hipótesis Específicas:

Hipótesis Secundaria 1:

Ha: La organización de la empresa influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.

Ho: La organización de la empresa no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.

Margen de Error: 0.05

Estadístico de Prueba:

a) **Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L.$

b) **Cálculo de la frecuencia observada:**

ESCALA	ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA	DESEMPEÑO LABORAL	TOTAL
SI	29	60	89
A VECES	49	18	67
NO	8	8	16
TOTAL	86	86	172

c) **Cálculo de la frecuencia teórica:**

ESCALA	ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA	DESEMPEÑO LABORAL
SI	44.5	44.5
A VECES	33.5	33.5
NO	8	8

d) **Calculando el CHI CUADRADO:**

$$\frac{(FO - FT)^2}{FT} = 25.1410$$

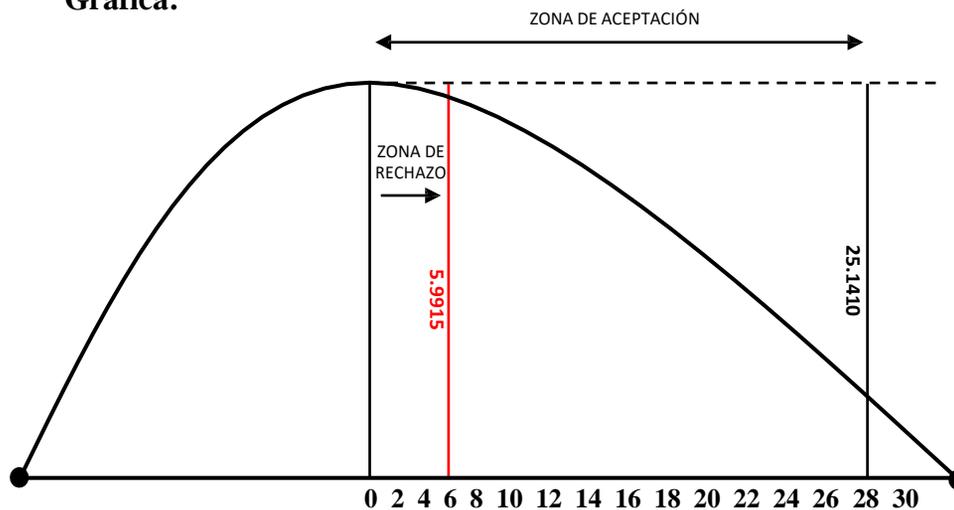
e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

TABLA DE DISTRIBUCIÓN CHI CUADRADO χ^2							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,815	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,266	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,1194	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,017
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,666	19,0228	16,919	14,6837
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,307	15,7872

Se ubica el grado de libertad con el α y su intersección es: (2 y 0.05) = **5.9915**

25.1410 > 5.9915
Chi calculado > **Chi critico**

Gráfica:



Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La organización de la empresa influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Ica 2020.

Hipótesis Secundaria 2:

Ha: El cumplimiento de objetivos influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.

Ho: El cumplimiento de objetivos no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.

Margen de Error: 0.05

Estadístico de Prueba:

a) **Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L.$

b) **Cálculo de la frecuencia observada:**

ESCALA	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	DESEMPEÑO LABORAL	TOTAL
SI	20	60	80
A VECES	50	18	68
NO	16	8	24
TOTAL	86	86	172

c) **Cálculo de la frecuencia teórica:**

ESCALA	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	DESEMPEÑO LABORAL
SI	40	40
A VECES	34	34
NO	12	12

d) **Calculando el CHI CUADRADO:**

$$\frac{(FO - FT)^2}{FT} = 37.7255$$

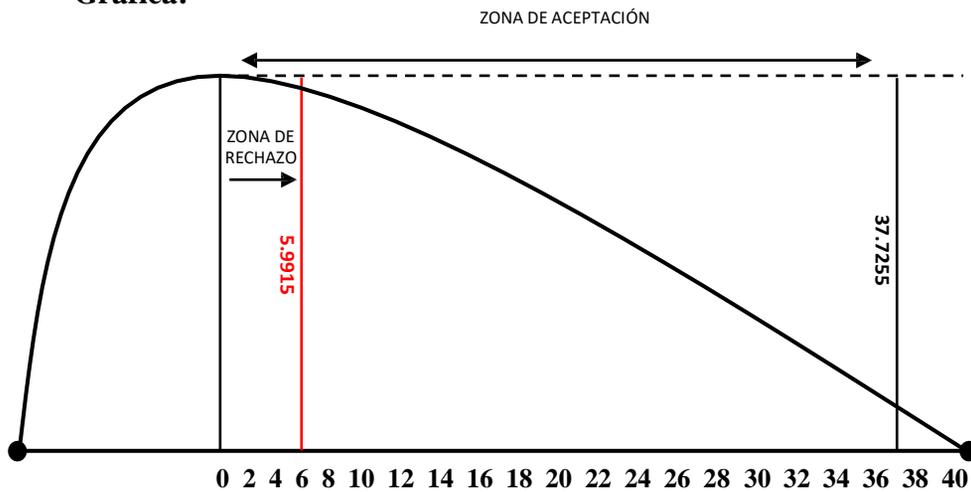
e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

TABLA DE DISTRIBUCIÓN CHI CUADRADO χ^2							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,815	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,266	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,1194	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,017
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,666	19,0228	16,919	14,6837
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,307	15,7872

Se ubica el grado de libertad con el α y su intersección es: (2 y 0.05) = **5.9915**

37.7255 > 5.9915
Chi calculado > **Chi crítico**

Gráfica:



Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: El cumplimiento de objetivos influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis de los Resultados:

Sobre la base del estudio efectuado y considerando los hallazgos encontrados, es posible realizar el siguiente análisis:

En la actualidad, las instituciones públicas modernas basan sus objetivos y resultados en una buena gestión administrativa capaz de influir en los colaboradores para fortalecer su desempeño laboral en la municipalidad; la única finalidad de cambiar actitudes y comportamientos en referencia al desempeño laboral de los colaboradores, es que estos indicadores son los motores de la actividad propia de la municipalidad; se enfocan en estos aspecto para marca una diferencia competitiva con el resto de las municipalidades.

De nada le sirve a la municipalidad tener recurso financiero, recurso de infraestructura, recurso tecnológico, sino tiene el recurso humano idóneo, capacitado y eficiente para que las actividades de la municipalidad sean efectivas, buscando siempre la mejora continua y cero errores en las actividades que desempeñan los colaboradores. Hoy en día el recurso humano es el elemento fundamental y principal para el desarrollo institucional de las de cualquier municipalidad.

En este contexto, damos a conocer los resultados estadísticos del trabajo de investigación LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPAL DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE PISCO – ICA 2020.

Respecto al proceso estadístico sobre las variables propuestas la GESTIÓN ADMINISTRATIVA queda evidenciado que el 59% de los encuestados marcaron que esta variable es (Regular) y sobre el DESEMPEÑO LABORAL queda evidenciado que el 70% de los encuestados marcaron que esta variable es (Buena).

Respecto a los resultados estadísticos de las dimensiones de la variable independiente, se tiene que la dimensión la ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA queda evidenciado que 57% de los encuestados marcaron la alternativa (A Veces) y por último se tiene que la dimensión el CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS queda evidenciado que 70% de los encuestados marcaron la alternativa (No).

Respecto a los resultados estadísticos de las dimensiones de la variable dependiente, se tiene que la dimensión la SUPERVISIÓN DEL PERSONAL queda evidenciado que 58% de los encuestados marcaron la alternativa (A Veces) y por último se tiene que la dimensión el PROCESO DE EVALUACIÓN queda evidenciado que 64% de los encuestados marcaron la alternativa (No).

6.2 Comparación de los Resultados con Antecedentes:

Basantes C. Silvia (2014). La Tesis titulada “MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CALIDAD EN EL SERVICIO AL CLIENTE EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPALIDAD DE AMBATO”, Universidad Técnica de Ambato. País: Ecuador

Ferrer S. Mario (2017). La Tesis titulada “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA”. Universidad Cesar Vallejo. País: Perú - Lima

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Se concluye que la gestión administrativa y el desempeño laboral son medios importantes para la gestión municipal, estos medios deben ser manejados adecuadamente para que los resultados sean óptimos y la imagen de la municipalidad sea buena y de prestigio. Los resultados estadísticos mediante el uso de la técnica del Chi Cuadrado se tienen: como margen de error 0.05 y el grado de libertad 2, el cálculo del Chi Cuadrado es de 30.4166 y la intersección en la distribución del Chi Cuadrado es de 5.9915; al ser mayor el Chi Cuadrado se acepta la Hipótesis Alternativa.
2. Se concluye que la organización de la municipalidad tiene resultados regulares, por ello queda demostrado que una buena organización permite la sostenibilidad de cualquier empresa o entidad, mantener una buena atención es una estrategia muy importante para la rentabilidad financiera de cualquier organización. Los resultados estadísticos mediante el uso de la técnica del Chi Cuadrado se tienen: como margen de error 0.05 y el grado de libertad 2, el cálculo del Chi Cuadrado es de 25.1410 y la intersección en la distribución del Chi Cuadrado es de 5.9915; al ser mayor el Chi Cuadrado es válida la Hipótesis Alternativa.
3. Se concluye que el cumplimiento de objetivos es un mecanismo de desarrollo estructural progresivo y continuo que permite el desarrollo institucional en su organización interna y externa, el cumplimiento de objetivos nunca se debe detener debido a la demanda de los usuarios o de la población. Los resultados estadísticos mediante el uso de la técnica del Chi Cuadrado se tiene: como margen de error 0.05 y el grado de libertad 2, el cálculo del Chi Cuadrado es de 37.7255 y la intersección en la distribución del Chi Cuadrado es de 5.9915; al ser mayor el Chi Cuadrado es favorable la Hipótesis Alternativa.

RECOMENDACIONES

1. Tomando en cuenta la investigación y los resultados obtenidos respecto a las variables de estudio la gestión administrativa y el desempeño laboral se recomienda fortalecer dichas variables porque la gestión administrativa busca mejorar no solo los servicios prestados sino también permite controlar y mejorar las actividades que se ejecutan.
2. Tomando en cuenta la investigación y los resultados obtenidos respecto a la organización de la municipalidad, se recomienda buscar nuevas estrategias que permitan no solamente mantener un buen clima institucional, sino también fortalecer las capacidades de los colaboradores para que refleje un cambio en toda la organización.
3. Tomando en cuenta la investigación y los resultados obtenidos respecto al cumplimiento de los objetivos, se recomienda que el plan estratégico institucional tiene que reformularse progresivamente según las actividades propias de la municipalidad, de los recursos humanos y tecnológicos de la municipalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍAS:

Arbaiza Fermini Lydia (2014). COMO ELABORAR UNA TESIS DE GRADO. Primera Edición. Editorial: Asación Gráfica Educativa

Blanco Carmen y Lobato Francisco (2010). COMUNICACIÓN EMPRESARIAL Y ATENCIÓN AL CLIENTE. 2da. Edición. España: Editora Macmillan Education.

Cardozo Alejandro Pablo (2012). DESARROLLO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES. Primera Edición. Buenos Aires: Temas Grupo Editorial SRL.

Chiavenato Idalberto (2009). ADMINISTRACIÓN PROCESO ADMINISTRATIVO. Sexta Edición. México DF: McGraw-Hill/interamericana Editores, SA

Del Mar Fuentes María y Cordón Pozo Eulogio. FUNDAMENTOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. España-Madrid: Ediciones Pirámides; 2014.

Hernández Sampieri R., Fernández Collado C., y Baptista Lucio P. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. 5ta. Edición. México DF: McGraw-Hill; 2014.

Louffat Enrique (2015). ADMINISTRACIÓN: FUNDAMENTOS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO. Cuarta Edición. Buenos Aires: Cengage Learning.

Maldonado José Ángel (2015). LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL. SU FORMULACIÓN, PLANEACIÓN E IMPLANTACIÓN.

Martínez Guillen María del Carmen (2013). LA GESTIÓN EMPRESARIAL. Primera Edición. España – Madrid: Ediciones Díaz de Santos SA.

Sabino A. Carlos (1992). EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN, Colección General Primera Edición. Editorial: Panapo

Sánchez Carlessi Hugo & Reyes Meza Carlos. METODOLOGÍA Y DISEÑOS EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. 5Ta. Edición. Lima: Business Support Aneth SRL; 2015

Uribe Prado Jesús Felipe (2015). CLIMA Y AMBIENTE ORGANIZACIONAL: TRABAJO, SALUD Y FACTORES PSICOSOCIALES. México DF: Editorial el manual moderno.

Valderrama Mendoza Santiago. PASOS PARA ELABORAR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. 2Da. Edición. Lima: Editorial San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván EIRL; 2015

PÁGINAS WEB:

Anchante Cahua Javier Orlando y Soriano Uribe Luis Miguel (2018). “Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chíncha Alta - 2018”. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28743/anchante_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Basantes Córdova Silvia Susana (2014). La Tesis titulada “Modelo de gestión administrativa y la calidad en el servicio al cliente en el gobierno autónomo descentralizado municipalidad de Ambato”
Recuperado:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7318/1/149%20o.e..pdf>

Campos Encalada Segundo & Loza Chávez Pedro (2011). La Tesis titulada “Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011”.

Recuperado:

<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%201136%20TESIS.pdf>

Cárdenas Gutiérrez Claudia, Farías Martínez Gabriela y Méndez Castro Georgina (2016). “Existe relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa. Un estudio de caso en educación superior” – Colombia.

Recuperado:

<https://revistas.uam.es/reice/article/view/6960/7293>

Delgado Romero Erika Yolanda y Marcos Ventura Rosa Hellen Fiorella (2018). “Efectividad organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa, Ica – 2018”. Recuperado:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27622/delgado_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ferrer Salaverry Mario Estuardo (2017). “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca”. Perú. Recuperado:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1

Huamán E. (2018). La Tesis titulada “Gestión administrativa en el instituto de educación superior tecnológico público - 2018”.

Recuperado:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

La Torre Ubillus Luis Miguel (2018). La Tesis titulada “El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del área recursos humanos de la empresa Proyecciones Audio Vox SAC en Ica 2018”.

Recuperado:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10719/GESTION_ADMINISTRATIVA_LA_TORRE_UBILLUS_LUISMIGUELPDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mercado Calderón Miguel Ángel (2016). “Planificación estratégica y calidad de la gestión administrativa en la Institución Educativa Santa Rosa de Lima del distrito de Parcona – Ica, año 2014”.

Recuperado: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2213/TM%20CE-Ge%203906%20M1%20-%20Mercado%20Calderon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ocampos Guerrero Lilian & Valencia Concha Sheyla (2016). La Tesis titulada “Gestión administrativa y la calidad del servicio al usuario en la red asistencial EsSalud 2016”

Recuperado:

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/88/TESIS%20-%20OCAMPOS%20Y%20VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez Cardona Carmen Adriana (2012). “La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales” – Colombia.

Recuperado:

<http://www.bdigital.unal.edu.co/9039/1/7708531.2012.pdf>

Salinas Zamora Silvia Elizabeth (2012). “Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 - 2011” – Ecuador.

Recuperado:

<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2653/1/MA-EVA-EDU-951.pdf>

Sánchez Medina Luis Eduardo (2017). “Relación entre las prácticas de gestión administrativa y las prácticas de innovación educativa en el Instituto Peruano de Administración de Empresas Sede Pueblo Libre” – Perú.

Recuperado:

https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/622484/Tesis%20MAD_Luis%20S%C3%A1nchez_A01317829_%20Rev%20280317.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sayago Mariño Marina (2017). “Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica 2017”

Recuperado:

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3311/TM%20AD-Gp%204528%20S1%20-%20Sayago%20Mari%c3%b1o%20Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tamay Ravillet Jack Robinson (2017). “La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote”. – Perú.

Recuperado:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/4141/1/Tamay%20Ravillet.pdf>

Descripción del problema

Recuperado:

<https://es.slideshare.net/darioreynel/cuales-son-los-problemas-administrativos-mas-comunes-que-se-presenta-en-cualquier-empresa-39213458>

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/documentac/DiagnosticodelaGestionMunicipal.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARACAS DE LA PROVINCIA DE PISCO – ICA 2020

ROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Pregunta de Investigación General: ¿En qué medida la gestión administrativa influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020?</p> <p>Preguntas de Investigación Específicas: ¿De qué manera la organización de la municipalidad influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020?</p> <p>¿De qué manera el cumplimiento de objetivos influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.</p> <p>Objetivos Específicos: Explicar cómo la organización de la municipalidad influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.</p> <p>Explicar cómo el cumplimiento de objetivos influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.</p>	<p>Hipótesis General: La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas: La organización de la municipalidad influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.</p> <p>El cumplimiento de objetivos influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020.</p>	<p>Variable Independiente: La Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones: - Organización de la Municipalidad - Cumplimiento de Objetivos</p> <hr/> <p>Variable Dependiente: El Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: - Supervisión del Personal - Proceso de Evaluación</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo</p> <p>Delimitación de la Investigación: - Espacial - Social - Temporal</p> <p>Población: Conformada por (119) trabajadores</p> <p>Muestra: Conformada por (86) trabajadores</p> <p>Técnica de Recolección de Investigación: Encuesta</p> <p>Instrumento Recolección de Investigación: Cuestionario</p> <p>Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos - Tablas y Gráficos - Chi Cuadrado</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos de manera óptima para conseguir los objetivos deseados por medio de la elección de alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio para la empresa. Se realiza a través de cuatro funciones específicas (...)	La operacionalización de las variables hace referencia a la técnica seleccionada (encuesta) para la recolección de información y al instrumento (cuestionario) que esta formulado por preguntas relacionadas a las variables de estudio y a las dimensiones; instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa.	Organización de la Municipalidad	Recursos Materiales
				Recurso de Talento Humano
			Cumplimiento de Objetivos	Dirección de Personal
				Plan Estratégico
VARIABLE DEPENDIENTE: EL DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto, le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes, el comportamiento, la disciplina y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas (...)	La operacionalización de las variables hace referencia a la técnica seleccionada (encuesta) para la recolección de información y al instrumento (cuestionario) que esta formulado por preguntas relacionadas a las variables de estudio y a las dimensiones; instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa.	Supervisión del Personal	Control de Personal
				Trabajo en Equipo
			Proceso de Evaluación	Reclutar Personal Calificado
				Capacitación de Personal

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CUESTIONARIO:

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Sr. (a) se le solicita su colaboración, contestando las siguientes preguntas. La información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una (X) su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración:

VARIABLES DE ESTUDIO	Bueno	Regular	Malo
1. ¿Para usted, la gestión administrativa que realizan los gestores y de los recursos de la municipalidad, estos tienen un desarrollo?			
2. ¿Para usted, el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad tiene una labor eficiente, y sus actividades se desarrollan de una manera?			
DIMENSIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	Si	A Veces	No
3. ¿Según su opinión, es buena la organización de la empresa en sus recursos materiales y recursos humanos?			
4. ¿Según su opinión, es aceptable el cumplimiento de los objetivos establecidos por los gestores de la municipalidad?			

DIMENSIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	Si	A Veces	No
5. ¿En su percepción, es buena la supervisión del personal que se realiza en sus funciones, control y trabajo en equipo?			
6. ¿En su percepción, es bueno el proceso de evaluación para reclutar personal como en las capacitaciones al personal de la municipalidad?			

ANEXO 4: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PARACAS DE LA PROVINCIA DE PISCO - ICA 2020.

Instrumento: CUESTIONARIO

Nombre del Experto: JOAN CARLOS BOZA MUÑOZ

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Nombre: JOAN C. BOZA MUÑOZ
No. DNI: 21569130

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: La Gestión Administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paracas de la provincia de Pisco - ICA 2020.
Instrumento: Cuestionario
Nombre del Experto: Walter Barrientos Martínez

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Nombre: Walter Barrientos Martínez
No. DNI: 22283225

ANEXO 5: BASE DE DATOS

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS			
	1	2	3	TOTAL
PREGUNTA 1	25	51	10	86
PREGUNTA 2	29	49	8	86
PREGUNTA 3	8	18	60	86
PREGUNTA 4	60	18	8	86
PREGUNTA 5	20	50	16	86
PREGUNTA 6	16	15	55	86
TOTAL	158	201	157	516

Leyenda:

- 1 **Bueno/Si**
- 2 **Regular/A Veces**
- 3 **Malo/No**