



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PABLO 2023”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

JOSE LUIS HUBERT RENGIFO GONZALES

ASESOR:

Lic. Adm. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mag.

IQUITOS, PERÚ

2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°060-CCGyT-FACEN-UNAP-2024

En la ciudad de Iquitos, a los 21 días del mes de marzo del año 2024, a horas 04:00 p.m. se dio inicio haciendo uso de la plataforma Google Meet, la sustentación pública de la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PABLO 2023", autorizado mediante Resolución Decanal N°0482-2024-FACEN-UNAP presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas JOSE LUIS HUBERT RENGIFO GONZALES, para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag. (Presidente)
Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag. (Miembro)
Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mag. (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: *SATISFACTORIAMENTE*

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y la Tesis han sido: *APROBADA* con la calificación *Bueno (16)*.

Estando el Bachiller apto para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las *04:00 p.m.* del 21 de marzo del 2024, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.
Presidente

Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.
Miembro

Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mag.
Miembro

Lic. Adm. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mag.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264

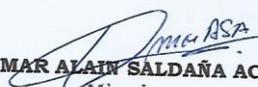


JURADO Y ASESOR

JURADO y ASESOR



Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.
Presidente
CLAD-18911



Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.
Miembro
CLAD-04187



Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mag.
Miembro
CLAD-23774



Lic. Adm. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mag.
Asesor
CLAD-10865

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

FACEN_TESIS_RENGIFO GONZALES.pdf

AUTOR

JOSE LUIS HUBERT RENGIFO GONZALES

RECuento DE PALABRAS

7957 Words

RECuento DE CARACTERES

42035 Characters

RECuento DE PÁGINAS

47 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

683.2KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 14, 2023 3:23 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 14, 2023 3:24 PM GMT-5

● 21% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

DEDICATORIA

DEDICO ESTA TESIS A MI MADRE YA QUE ELLA ME ENSEÑO A VALORAR EL ESTUDIO COMO REALIZACION PERSONAL, COMO FUENTE DE GRANDES CONSEJOS Y ENSEÑANZAS EN MI VIDA.

AGRADECIMIENTO

UN AGRADECIMIENTO A MI HERMOSA FAMILIA YA SON EL MOTOR DE MI VIDA, EL APOYO INCONDICIONAL PARA SALIR ADELANTE ES EL MAYOR TESORO QUE SE PUEDE RECIBIR.

ÍNDICE GENERAL

	Pag.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEORICO	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	4
1.3. Definición de términos básicos	6
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	7
2.1. Variables y definiciones operacionales	7
2.2. Formulación de la hipótesis	10
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	11

3.1. Diseño metodológico	11
3.2. Diseño muestral	11
3.3. Procedimientos de recolección de datos	12
3.4. Procesamiento y análisis de la información	12
3.5. Aspectos éticos	12
CAPITULO IV. RESULTADOS	13
CAPITULO V: DISCUSIÓN	42
CAPITULO VI: CONCLUSIONES	44
CAPITULO VII: RECOMENDACIONES	45
CAPITULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	46
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Estadística complementaria	
3. Instrumento (s) de recolección de datos	
4. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Los planes estratégicos están involucrados en la gestión administrativa con el fin de mejorar la efectividad	13
Tabla 2: El gerente toma las decisiones necesarias para mejorar la gestión administrativa de la institución	14
Tabla 3: Las habilidades tomadas por el gerente son efectivas para lograr la misión	15
Tabla 4: Los objetivos y metas que establece la institución son coherentes	16
Tabla 5: La estructura de la institución es viable	17
Tabla 6: Las tareas desarrolladas son de acuerdo a lo que usted estudio	18
Tabla 7: Los colaboradores de la institución desarrollan sus labores de manera adecuada	19
Tabla 8: Conoce usted la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de San Pablo	21
Tabla 9: Los colaboradores están motivados para que realicen determinados trabajos	22
Tabla 10: La institución mantiene un ambiente adecuado	23
Tabla 11: Los colaboradores existen una comunicación fluida y veraz	24
Tabla 12: Existe relación de amistad entre los colaboradores	25
Tabla 13: La institución implementa de manera adecuada las medidas de control	26
Tabla 14: La institución aplica de manera adecuada la supervisión de la gestión realizada	27

Tabla 15: El gerente brinda información de mejora para la realización de trabajos	28
Tabla 16: El gerente supervisa los trabajos encomendados en base a la gestión que desarrolla la institución	29
Tabla 17: Apoya sus compañeros en el momento de la realización de los trabajos para el logro de objetivos	30
Tabla 18: Ser eficaces va a ayudar al cumplimiento de las metas	31
Tabla 19: La evaluación permanente de los colaborados va a ayudar a mejorar la realización de los trabajos	32
Tabla 20: El personal es eficaz	33
Tabla 21: Es usted puntual a la hora de entrar a la institución	34
Tabla 22: Está preparado para desempeñarse en las tareas encomendadas	35
Tabla 23: Los recursos que brinda la institución son los adecuados para la realización de trabajos	36
Tabla 24: Su jefe responde rápidamente ante cualquier suspicacia	37
Tabla 25: Los colaboradores muestran entusiasmo para la realización de los trabajos	38
Tabla 26: Está motivado dentro del ámbito laboral	39
Tabla 27: Realizan constantemente capacitación al colaborador	40

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Los planes estratégicos están involucrados en la gestión administrativa con el fin de mejorar la efectividad	13
Figura 2: El gerente toma las decisiones necesarias para mejorar la gestión administrativa de la institución	14
Figura 3: Las habilidades tomadas por el gerente son efectivas para lograr la misión	16
Figura 4: Los objetivos y metas que establece la institución son coherentes	17
Figura 5: La estructura de la institución es viable	18
Figura 6: Las tareas desarrolladas son de acuerdo a lo que usted estudio	19
Figura 7: Los colaboradores de la institución desarrollan sus labores de manera adecuada	20
Figura 8: Conoce usted la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de San Pablo	21
Figura 9: Los colaboradores están motivados para que realicen determinados trabajos	22
Figura 10: La institución mantiene un ambiente adecuado	23
Figura 11: Los colaboradores existen una comunicación fluida y veraz	24
Figura 12: Existe relación de amistad entre los colaboradores	25
Figura 13: La institución implementa de manera adecuada las medidas de control	26
Figura 14: La institución aplica de manera adecuada la supervisión de la gestión realizada	27
Figura 15: El gerente brinda información de mejora para la realización de trabajos	28

Figura 16: El gerente supervisa los trabajos encomendados en base a la gestión que desarrolla la institución	29
Figura 17: Apoya sus compañeros en el momento de la realización de los trabajos para el logro de objetivos	30
Figura 18: Ser eficaces va a ayudar al cumplimiento de las metas	31
Figura 19: La evaluación permanente de los colaborados va a ayudar a mejorar la realización de los trabajos	32
Figura 20: El personal es eficaz	33
Figura 21: Es usted puntual a la hora de entrar a la institución	34
Figura 22: Está preparado para desempeñarse en las tareas encomendadas	35
Figura 23: Los recursos que brinda la institución son los adecuados para la realización de trabajos	36
Figura 24: Su jefe responde rápidamente ante cualquier suspicacia	37
Figura 25: Los colaboradores muestran entusiasmo para la realización de los trabajos	38
Figura 26: Está motivado dentro del ámbito laboral	39
Figura 27: Realizan constantemente capacitación al colaborador	40

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objetivo establecer la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2022. Fue una investigación de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de corte transversal, y nivel descriptivo. Se consideró como población a 90 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2022, a quienes se les aplicó un cuestionario a través de la técnica de encuesta.

Concluyendo que existe una relación alta positiva en cuanto entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2022.

Palabras clave: gestión administrativa, colaboradores, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this work is to establish the relationship between administrative management and work performance of the employees of the District Municipality of San Pablo 2022. It was a non-experimental research design, with a quantitative, cross-sectional, and descriptive level approach. The population was considered to be 90 employees of the District Municipality of San Pablo 2022, to whom a questionnaire was applied through the survey technique.

Concluding that there is a high positive relationship between administrative management and work performance of the employees of the District Municipality of San Pablo 2022.

Keywords: administrative management, collaborators, job performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones públicas y privadas adolecen de un criterio técnico para determinar cuál debe ser la gestión administrativa que debemos de implementar un buen desempeño laboral de los colaboradores.

Este análisis se hará fundamentalmente en una institución pública que parte de una normativa que debe generalizarle a todos los gobiernos locales.

Se ha podido establecer que todos los gobiernos locales tienen una forma de aplicar la gestión administrativa sin considerar que existe una norma expresa de aplicación en todos los gobiernos locales lo que conlleva a que cada administración busca mejorar su desempeño laboral de sus colaboradores aplicando criterios que no corresponde su aplicación.

Para Chiavenato, (2006), señala que los objetivos deben establecerse de acuerdo a las normas establecidas propias de la institución.

En el 2018 se dio la Ley N° 30204, “Ley que regula la transferencia de la gestión administrativa de gobiernos regionales y gobiernos locales”, a efecto que las nuevas autoridades electas cuenten con información sobre las acciones realizadas por las entidades estatales de los diferentes niveles de gobierno. La que debe ser aplicada en la gestión pública.

Cabe señalar que la gestión administrativa está orientada al cumplimiento de las normas que obligan a entregar información de la gestión de recursos humanos.

Por su parte Robbins (2004), sostiene que, para mejorar el desempeño laboral, para conseguir las metas trazadas en la institución es necesario fijar objetivos claros y consistentes de acuerdo las políticas institucionales.

La Municipalidad Distrital de San Pablo, es un gobierno local que busca el bienestar de su población brindándoles el saneamiento urbanístico y servicios básicos para lo cual se debe contar con los

colaboradores que desempeñen una función óptima cumpliendo una real gestión administrativa.

Las autoridades locales tienen que contar con colaboradores capaces de cumplir con sus tareas en el periodo de la gestión municipal para poder concluir un desempeño laboral óptimo.

Esta investigación será un documento de aplicación en todos los gobiernos locales que pretenda desarrollar una buena gestión administrativa para lograr los objetivos referenciados en los documentos de gestión y así mismo obtener un desempeño laboral eficiente y eficaz de sus colaboradores. se planteó la siguiente pregunta general ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023?, así mismo se planteó el siguiente objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023

Esta investigación centrará sus análisis partiendo de una gestión óptima que busque una real gestión administrativa tomando en cuenta toda la normatividad actualizada.

En la presente investigación, se desarrolló la siguiente estructura:

En el capítulo I, Se presentan los antecedentes internacionales y nacionales, que posterior a ello nos ayudaran a realizar un análisis de las variables en estudio. Además, en este capítulo se sustenta las bases teóricas y los términos básicos de la investigación.

En el capítulo II, se observa la hipótesis, variables y su operacionalización.

En cuanto al capítulo III, se observa la metodología de la investigación, la definición del diseño metodológico y muestral, las técnicas de recolección de datos, las técnicas para el procesamiento de datos, y los aspectos éticos utilizados.

En el capítulo IV, se exponen los resultados obtenidos de la recolección de datos., En el capítulo V, se presenta la discusión de los resultados. Por último, se muestran las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes

En 2021 se desarrolló una investigación tipo de estudio básico de diseño no experimental, que incluyo sujetos de estudio de 142 colaboradores, la investigación determinó que existió una relación de las variables que permite aceptar la hipótesis plantea, concluyendo que la relación de las variables es muy significativas, así mismo la gestión administrativa es positiva en cuanto al desempeño laboral. (Cuenca, 2021)

En 2021 se desarrolló una investigación tipo básica con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental que incluyo 30 sujetos de estudio vinculados laboralmente con la institución, la investigación determinó que existe una relación de muy buena con respecto a las variables, la que concluye que ambas variables tienen una correlación significativa que permite aceptar la solución del problema. (Pacheres, 2021)

En 2022 realizo una investigación de diseño no experimental correlacional y de estudio básico, con una población de estudio de 322 colaboradores, la investigación determino que se muestra una relación positiva de las variables, la que concluye que el nivel de significancia es 0,000 siendo número menor de 0,05; existiendo de esta manera una relación significativa de las variables en estudio. (Fernando Pardo , 2022)

1.2. Bases teóricas

Gestión administrativa

Anzola (2002) define que “La Gestión administrativa es la que conlleva a la operación para desarrollar actividades que promuevan la realización de las tareas con el propósito de lograr las metas establecidas.

Por su parte Madrigal (2009), demuestra que las gestiones que realizan los colaboradores ayudaran a obtener los logros que beneficien a la institución.

Proceso administrativo

Planificación:

Según Anzola (1993), señala que para implementar un plan basta con responder a las siguientes preguntas: ¿Cómo lo haces? ¿Dónde lo harás? ¿Cuándo debería hacerse y por qué lo haría? .Se trata de planificar con orden y sentido común. Se basa principalmente en la planificación y el método más que en la intuición.

Organización:

Para Munch (2014), este define las áreas funcionales, estructuras, procesos, sistemas y jerarquías para el logro de los objetivos de la empresa, así como los sistemas y procedimientos para realizar el trabajo. **Dirección:**

Según Chiavenato (2007), la dirección “debe asignar personas a puestos y roles, capacitarlas, dirigir las y motivarlas para lograr los resultados esperados” (pág. 150)

Control:

El propósito de la gestión es asegurar que los resultados de un plan, organización y control correspondan lo más posible a los objetivos fijados. (Chiavenato, 2007)

Desempeño laboral

García-López (2011), define que el comportamiento de los colaboradores busca una solución a los problemas que retraen la gestión establecida en los planes de desarrollo.

Definen que el desempeño laboral es el resultado de aplicar destrezas, conocimientos de las competencias para desarrollar las labores que incrementan en las funciones que realiza cada colaborador en el de trabajo de su respectiva institución. (Araujo & Martin, 2007)

Dimensiones

Eficacia:

La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado así mismo permiten la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. (Da Silva, 2008)

Eficiencia:

Es el grado en que se logran los objetivos, además es la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos. (Mejía, 2013)

Motivación:

Según Robbins y Judge (2009) “Son métodos que incurren en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”

1.3. Definición de términos básicos

Desempeño laboral:

Son acciones que cada colaborador demuestra y aplica en su área de trabajo con el propósito de obtener resultados que favorezcan a la institución. (Chiavenato, 2000)

Eficiencia:

Proceso mediante el cual el colaborador establece los mecanismos para lograr los objetivos institucionales aplicando los recursos y desarrollando sus competencias. (Dessler, 2015)

Eficacia:

Capacidad de obtener resultados favorables en la gestión en el periodo indicando. (Dessler, 2015)

Liderazgo:

Habilidades que desempeñan ciertos trabajadores para conducir a los demás al logro de objetivos establecidos. (Chiavenato, 2011)

Dirección:

Coordinación entre las áreas de la empresa para desarrollar las tareas para mejor cumplimiento de los resultados. (Chiavenato, 2011)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Variables y definiciones operacionales

Definición conceptual de las variables

V1: Gestión administrativa

Teoría que estudia los métodos para lograr con menos recursos y en el menor tiempo establecido el cumplimiento de las funciones de cada colaborador. (Hernandez S. , 2006)

V2: Desempeño laboral

Acción realizada por los colaboradores durante la jornada laboral para un beneficio común institucional. (Palmar & Valero, 2014)

Definición operacional de las variables

V1: Gestión administrativa

La gestión administrativa se analizará partiendo de cuatro dimensiones que permiten medir los indicadores siendo esta parte del marco teórico de la gestión, cuyos elementos son: planificación, organización, dirección y control.

V2: Desempeño laboral

La variable desempeño laboral permitirá hacer un análisis de acuerdo al marco teórico que considera tres dimensiones: eficiencia, eficacia y motivación.

Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Instrumento
V1: Gestión Administrativa	Teoría que estudia los métodos para lograr con menos recursos y en el menor tiempo establecido el cumplimiento de las funciones de cada colaborador. (Hernandez S. , 2006)	La gestión administrativa se analizará partiendo de cuatro dimensiones que permiten medir los indicadores siendo esta parte del marco teórico de la gestión, cuyos elementos son: planificación, organización, dirección y control.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Misión • Objetivos • Estrategias • Elaboración de planes 	Cuestionario
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño organizacional • Recursos humanos 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento organizacional • Motivación • Liderazgo • Comunicación • Equipos de trabajo 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Medida de control • Monitoreo y supervisión 	

V2: Desempeño laboral	Acción realizada por los colaboradores durante la jornada laboral para un beneficio común institucional. (Palmar & Valero, 2014)	La variable desempeño laboral permitirá hacer un análisis de acuerdo al marco teórico que considera tres dimensiones: eficiencia, eficacia y motivación.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Competencia • Liderazgo 	Cuestionario
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Actitudes • Efectividad 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Reconocimiento • Prestigio • Autonomía 	

2.2. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023

Hipótesis específica

Hi: Existe relación significativa entre la planificación administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Hii: Existe relación significativa entre la organización administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Hiii: Existe relación significativa entre la dirección administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Hiv: Existe relación significativa entre el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Tipo de investigación

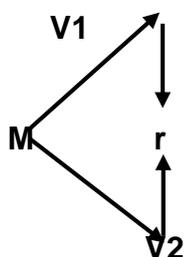
El estudio pertenece a un modelo aplicado que busca solución a los problemas planteados a través de una prueba estadística. (Hernandez, et. al, 2006)

Asimismo, el nivel será descriptivo correlacional, de tal manera que se describirán los datos y características de la población de estudio, por ello se medirá las dimensiones de las variables a través de un modelo que cuantifica la relación de las mismas.

Diseño de investigación

El proyecto de investigación utilizará el estudio no experimental del tipo transaccional correlacional, porque la medida de los indicadores será recolectada en un momento dado de la investigación. (Hernandez, et. al, 2014)

Diseño:



Donde:

M = Muestra de estudio.

V1 , V2 = Son las variables.

r = Relación entre las variables observadas

3.2. Diseño muestral

Población de estudio

La población de estudio estará representada por los colaboradores de la institución observa que realizan funciones

específicas de acuerdo al área de su desenvolvimiento que haciendo aun total de 90 colaboradores.

Tamaño de muestra

Se trabajara con la misma cantida de colaboradores determinados en la población tada vez que este es un numero pequeño de sujetos observados.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

Técnica

Se aplicará un software que permitirá relacionar ambas variables apoyados en una hoja de cálculo para obtener una base de datos la cual nos facilitará el análisis del resultado.

Instrumento

Se utilizará el cuestionario constituido por 15 preguntas, relacionado a los indicadores que relacionan las dimensiones.

Cuestionario

El cuestionario será estructurado de acuerdo a las variables, indicadores y dimensiones para la recopilación de datos de forma ordenada y consecuente para el estudio. (Roopa & Rani, 2012)

3.4. Procesamiento y análisis de la información

Para la realización de la tabulación se utilizará el software SPSS versión 25 aplicadas al resultado de las encuestas.

3.5. Aspectos éticos

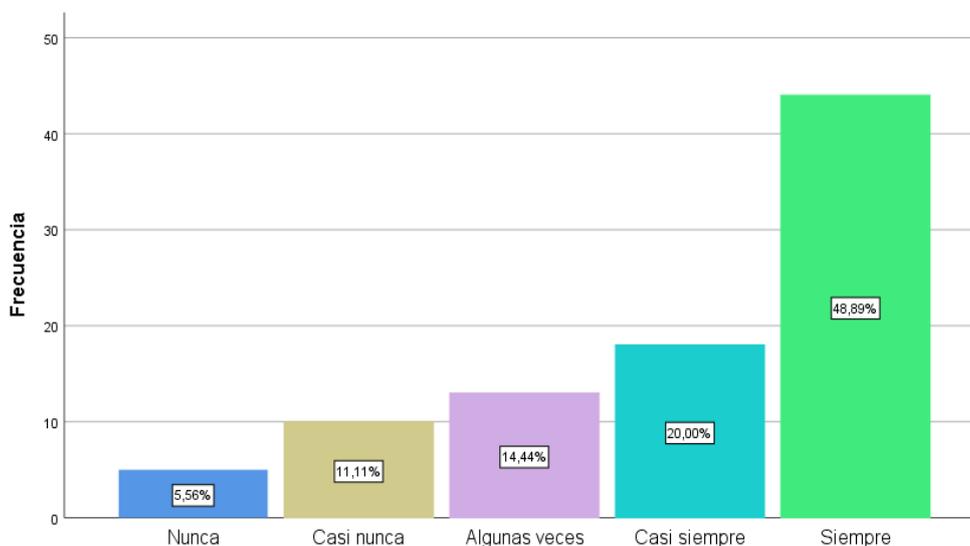
En la investigación se considerará el código de ética de la confidencialidad de las respuestas de los sujetos de estudio dependiendo de la función que realiza, aplicando el APA SEPTIMA EDICION para la realización de las citas bibliográficas.

CAPITULO IV. RESULTADOS

Tabla 1: Los planes estratégicos están involucrados en la gestión administrativa con el fin de mejorar la efectividad

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	5	5,6
Casi nunca	10	11,1
Algunas veces	13	14,4
Casi siempre	18	20,0
Siempre	44	48,9
Total	90	100,0

Figura 1: Los planes estratégicos están involucrados en la gestión administrativa con el fin de mejorar la efectividad



En la Tabla N°1: Los planes estratégicos están involucrados en la gestión administrativa con el fin de mejorar la efectividad, se puede observar que el 5.6% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca los planes estratégicos están involucrados en la gestión administrativa con el fin de mejorar la efectividad, 14,44% de los colaboradores manifiestan que algunas veces los planes estratégicos están involucrados en la gestión administrativa con el fin de mejorar la efectividad y 48,89% de los colaboradores manifiestan que siempre planes estratégicos

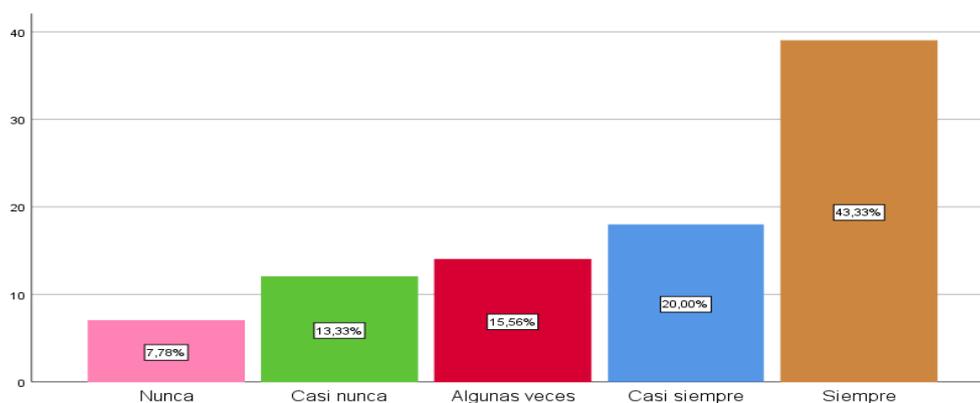
están involucrados en la gestión administrativa con el fin de mejorar la efectividad.

La planificación estratégica es una herramienta que se utiliza para definir la dirección que quiere tomar una organización y qué acciones tomará para lograr sus objetivos

Tabla 2: El gerente toma las decisiones necesarias para mejorar la gestión administrativa de la institución

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	12	13,3
Algunas veces	14	15,6
Casi siempre	18	20,0
Siempre	39	43,3
Total	90	100,0

Figura 2: El gerente toma las decisiones necesarias para mejorar la gestión administrativa de la institución



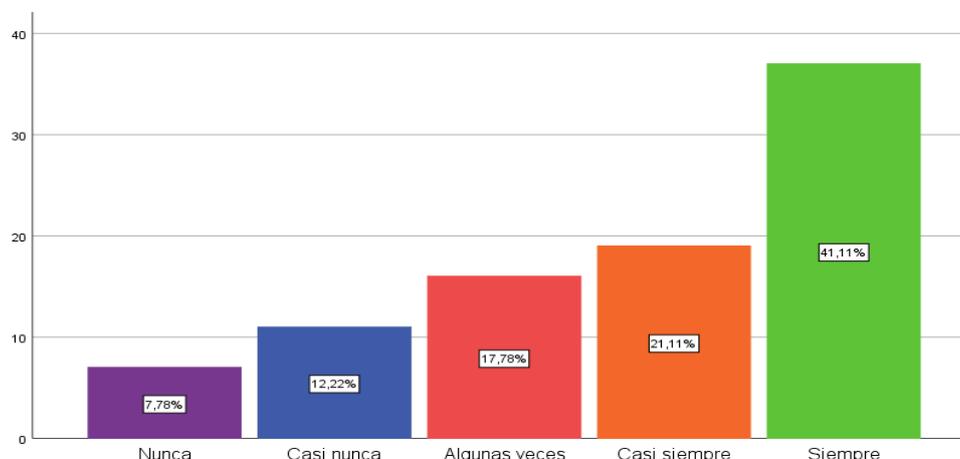
En la Tabla N°2: El gerente toma las decisiones necesarias para mejorar la gestión administrativa de la institución, se puede observar que el 7.8% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca los gerente toma las decisiones necesarias para mejorar la gestión administrativa de la institución, 15,6% de los colaboradores manifiestan que algunas veces los gerente toma las decisiones necesarias para mejorar la gestión administrativa de la institución y 43,3% de los colaboradores manifiestan que siempre gerente toma las decisiones necesarias para mejorar la gestión administrativa de la institución.

La toma de decisiones gerenciales es un proceso estratégico, dinámico, complejo y no estratégico en el que la gerencia responde a oportunidades y amenazas reales y potenciales presentadas en el mercado analizando alternativas y tomando contramedidas.

Tabla 3: Las habilidades tomadas por el gerente son efectivas para lograr la misión

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	11	12,2
Algunas veces	16	17,8
Casi siempre	19	21,1
Siempre	37	41,1
Total	90	100,0

Figura 3: Las habilidades tomadas por el gerente son efectivas para lograr la misión



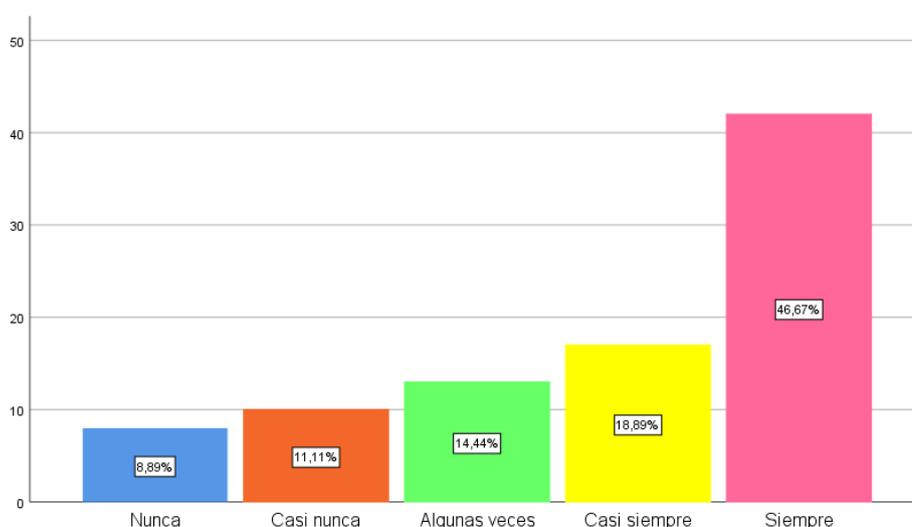
En la Tabla N°3: Las habilidades tomadas por el gerente son efectivas para logara la misión, se puede observar que el 7.8% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca la habilidades tomadas por el gerente son efectivas para logara la misión, 17,8% de los colaboradores manifiestan que algunas veces la habilidades tomadas por el gerente son efectivas para logara la misión y 41,1% de los colaboradores manifiestan que siempre las habilidades tomadas por el gerente son efectivas para logara la misión.

Entre las habilidades directivas destacan las habilidades de liderazgo, donde los directivos establecen objetivos comunes para sus empleados y los alientan a trabajar en equipo para alcanzarlos.

Tabla 4: Los objetivos y metas que establece la institución son coherentes

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	8	8,9
Casi nunca	10	11,1
Algunas veces	13	14,4
Casi siempre	17	18,9
Siempre	42	46,7
Total	90	100,0

Figura 4: Los objetivos y metas que establece la institución son coherentes



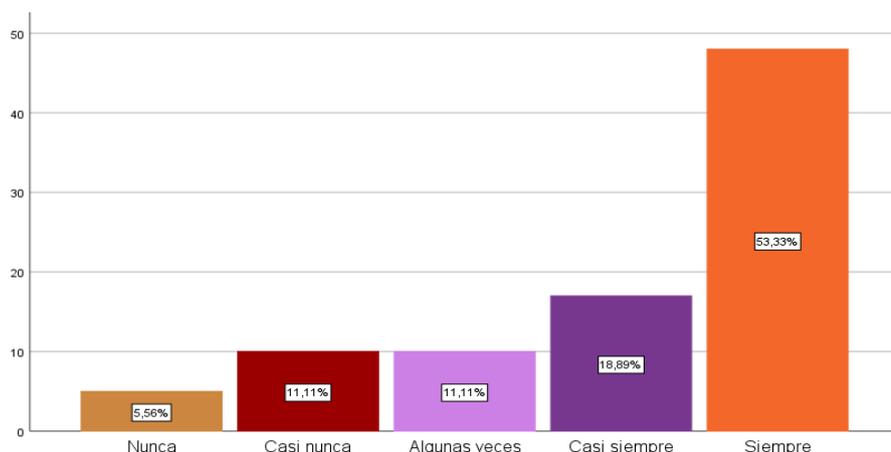
En la Tabla N°4: Los objetivos y metas que establece la institución son coherentes, se puede observar que el 8.9% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca los objetivos y metas que establece la institución son coherentes, 14,4% de los colaboradores manifiestan que algunas veces los objetivos y metas que establece la institución son coherentes y 46,7% de los colaboradores manifiestan que siempre los objetivos y metas que establece la institución son coherentes.

A través de la planificación, puedes definir qué recursos y estrategias se utilizarán para hacer qué. También puede organizar la efectividad del proceso de enseñanza y aprendizaje en función del sistema educativo del país, la situación escolar, el tipo de grupo y la personalidad de cada estudiante.

Tabla 5: La estructura de la institución es viable

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	5	5,6
Casi nunca	10	11,1
Algunas veces	10	11,1
Casi siempre	17	18,9
Siempre	48	53,3
Total	90	100,0

Figura 5: La estructura de la institución es viable



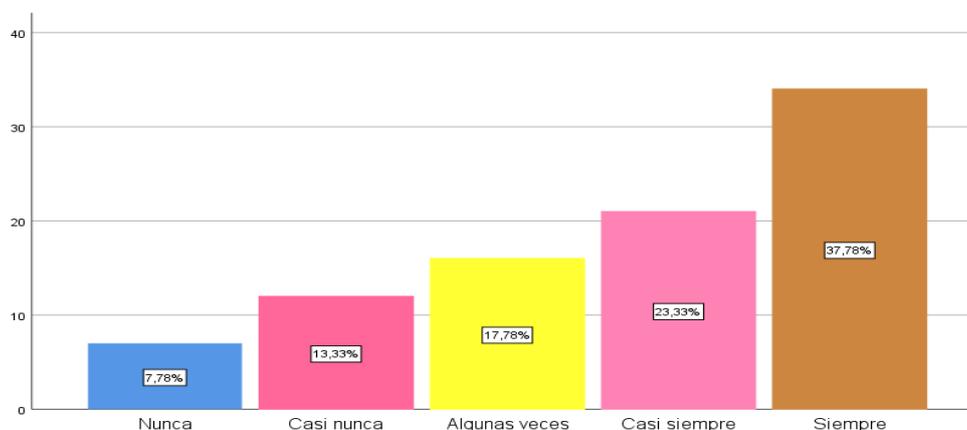
En la Tabla N°5: La estructura de la institución es viable, se puede observar que el 5,5% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca la estructura de la institución es viable, 11,1% de los colaboradores manifiestan que algunas veces la estructura de la institución es viable y 53,3% de los colaboradores manifiestan que siempre la estructura de la institución es viable.

A medida que cada organización evoluciona, también lo hace la organización que necesita responder a las necesidades y estrategias para lograr sus objetivos. Esta estructura debe estar compuesta por procesos productivos que requieran recursos humanos, técnicos y financieros para su funcionamiento. Esto representa la inversión o capital puesto en la institución.

Tabla 6: Las tareas desarrolladas son de acuerdo a lo que usted estudio

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	12	13,3
Algunas veces	16	17,8
Casi siempre	21	23,3
Siempre	34	37,8
Total	90	100,0

Figura 6: Las tareas desarrolladas son de acuerdo a lo que usted estudio



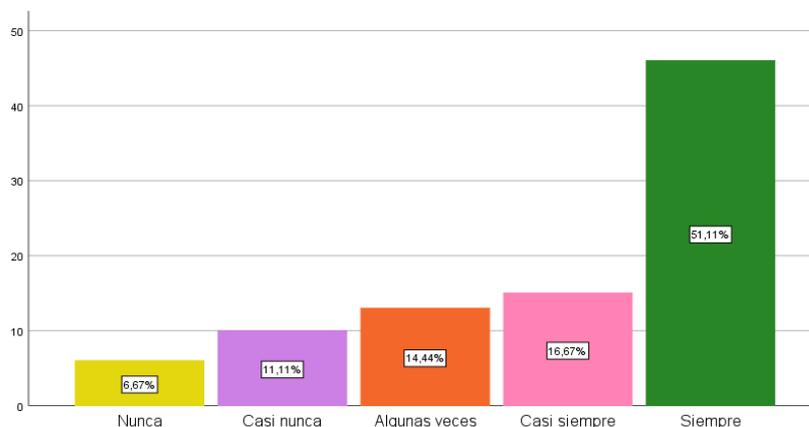
En la Tabla N°6: Las tareas desarrolladas son de acuerdo a lo que usted estudio, se puede observar que el 7,7% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca las tareas desarrolladas son de acuerdo a lo que usted estudio, 17,7% de los colaboradores manifiestan que algunas veces las tareas desarrolladas son de acuerdo a lo que usted estudio y 37,7% de los colaboradores manifiestan que siempre las tareas desarrolladas son de acuerdo a lo que usted estudio.

Las investigaciones muestran que podemos hablar de desarrollo de tareas cuando nos referimos a la ejecución o realización de una idea.

Tabla 7: Los colaboradores de la institución desarrollan sus labores de manera adecuada

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	6	6,7
Casi nunca	10	11,1
Algunas veces	13	14,4
Casi siempre	15	16,7
Siempre	46	51,1
Total	90	100,0

Figura 7: Los colaboradores de la institución desarrollan sus labores de manera adecuada



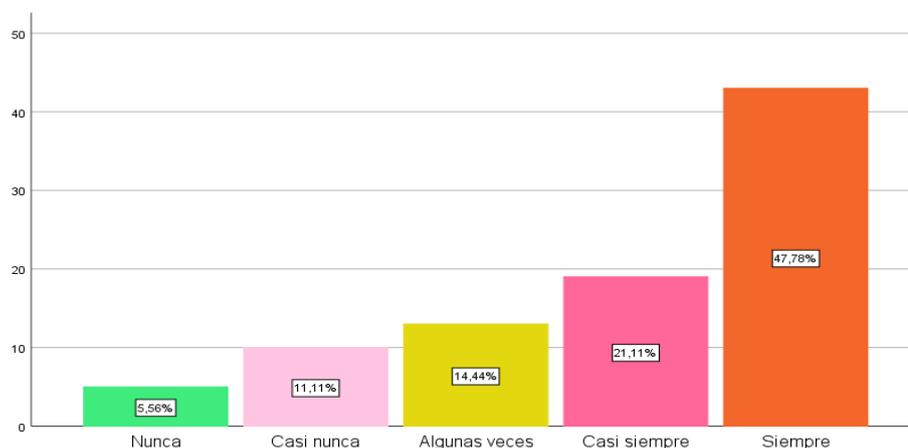
En la Tabla N°7: Los colaboradores de la institución desarrollan sus labores de manera adecuada, se puede observar que el 6,6% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca los colaboradores de la institución desarrollan sus labores de manera adecuada, 14.4% de los colaboradores manifiestan que algunas veces los colaboradores de la institución desarrollan sus labores de manera adecuada y 51.1% de los colaboradores manifiestan que siempre los colaboradores de la institución desarrollan sus labores de manera adecuada.

Los principales objetivos de la evaluación del desempeño son: Medición del potencial humano en el desarrollo de tareas. Establecer estándares y criterios para medir la productividad de los empleados. Implantar políticas salariales también de compensaciones, basados en el desempeño.

Tabla 8: Conoce usted la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de San Pablo

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	5	5,6
Casi nunca	10	11,1
Algunas veces	13	14,4
Casi siempre	19	21,1
Siempre	43	47,8
Total	90	100,0

Figura 8: Conoce usted la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de San Pablo



En la Tabla N°8: Conoce usted la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de San Pablo, se puede observar que el 5.5% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca Conoce usted la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de San Pablo, 114.4% de los colaboradores manifiestan que algunas veces los colaboradores Conoce usted la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de San Pablo y 47.7% de los colaboradores manifiestan que siempre los colaboradores Conoce usted la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de San Pablo.

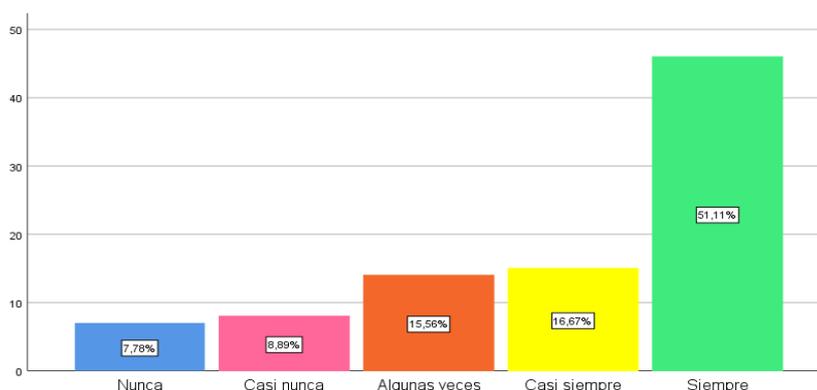
Visualización de la estructura: un organigrama proporciona una representación visual de la jerarquía y disposición de los departamentos,

unidades y puestos dentro de una organización. Esto ayuda a los empleados a comprender la estructura y la cadena de mando.

Tabla 9: Los colaboradores están motivados para que realicen determinados trabajos

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	8	8,9
Algunas veces	14	15,6
Casi siempre	15	16,7
Siempre	46	51,1
Total	90	100,0

Figura 9: Los colaboradores están motivados para que realicen determinados trabajos



En la Tabla N°9: Los colaboradores están motivados para que realicen determinados trabajos, se puede observar que el 7.7% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca los colaboradores están motivados para que realicen determinados trabajos, 15.5% de los colaboradores manifiestan que algunas veces los colaboradores están motivados para que realicen determinados trabajos y 51.1% de los colaboradores manifiestan que siempre los colaboradores están motivados para que realicen determinados trabajos.

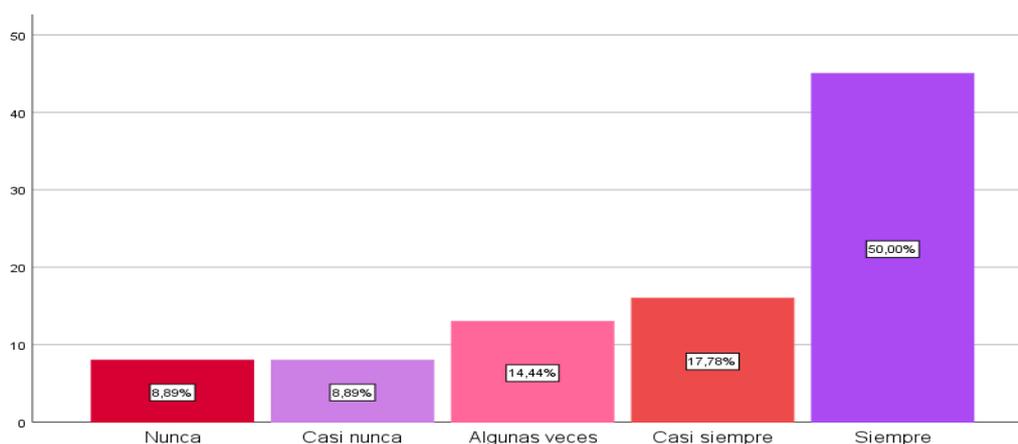
Los empleados motivados participan activamente en los procesos de toma de decisiones, ofrecen ideas innovadoras y contribuyen a la mejora de

los procesos. Sus esfuerzos fomentan una cultura de aprendizaje y crecimiento continuo que hace avanzar a la empresa.

Tabla 10: La institución mantiene un ambiente adecuado

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	8	8,9
Casi nunca	8	8,9
Algunas veces	13	14,4
Casi siempre	16	17,8
Siempre	45	50,0
Total	90	100,0

Figura 10: La institución mantiene un ambiente adecuado



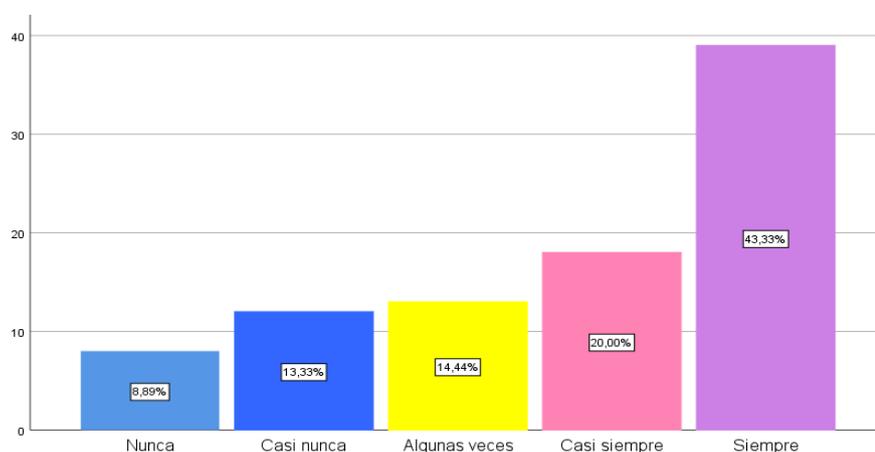
En la Tabla N°10: La institución mantiene un ambiente adecuado, se puede observar que el 8.8% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca la institución mantiene un ambiente adecuado, 14.4% de los colaboradores manifiestan que algunas veces la institución mantiene un ambiente adecuado y 50% de los colaboradores manifiestan que siempre la institución mantiene un ambiente adecuado.

Un entorno adecuado se considera un requisito previo para la realización de otros derechos humanos, incluido el derecho a la vida, la alimentación, la salud y un nivel de vida adecuado.

Tabla 11: Los colaboradores existen una comunicación fluida y veraz

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	8	8,9
Casi nunca	12	13,3
Algunas veces	13	14,4
Casi siempre	18	20,0
Siempre	39	43,3
Total	90	100,0

Figura 11: Los colaboradores existen una comunicación fluida y veraz



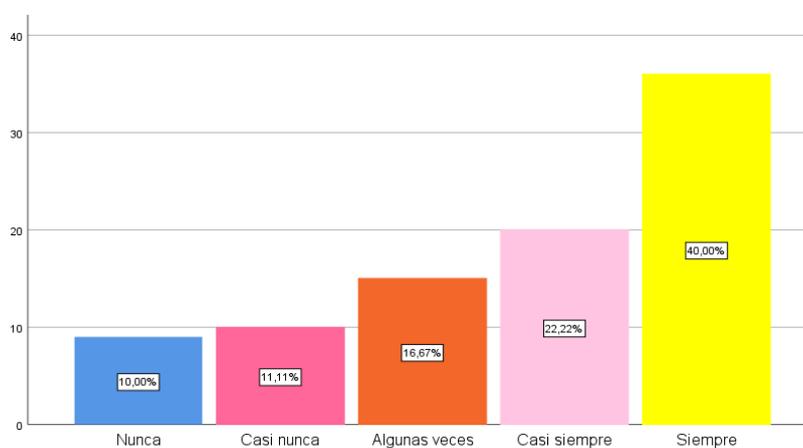
En la Tabla N°11: Entre los colaboradores existe una comunicación fluida y veraz, se puede observar que el 8.8% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca entre los colaboradores existe una comunicación fluida y veraz, 14.4% de los colaboradores manifiestan que algunas veces entre los colaboradores existe una comunicación fluida y veraz y 43.3% de los colaboradores manifiestan que siempre entre los colaboradores existe una comunicación fluida y veraz.

La comunicación fluida y eficaz es aquella en la que el mensaje se transmite al destinatario de una manera fácil de entender y bastante clara para no causar dudas, confusión o malentendidos al destinatario.

Tabla 12: Existe relación de amistad entre los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	9	10,0
Casi nunca	10	11,1
Algunas veces	15	16,7
Casi siempre	20	22,2
Siempre	36	40,0
Total	90	100,0

Figura 12: Existe relación de amistad entre los colaboradores



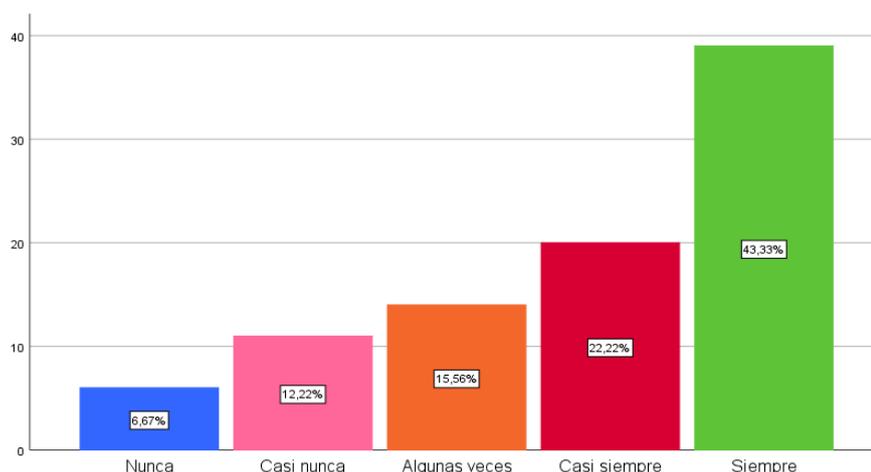
En la Tabla N°12: Existe relación de amistad entre los colaboradores, se puede observar que el 10% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca existe relación de amistad entre los colaboradores, 16.6% de los colaboradores manifiestan que algunas veces existe relación de amistad entre los colaboradores y 40% de los colaboradores manifiestan que siempre existe relación de amistad entre los colaboradores.

El éxito de los empleados en el lugar de trabajo proviene de algo más que conexiones sociales y buenas relaciones. Estas relaciones genuinas brindan a los empleados un mayor sentido de propiedad en su trabajo y les permiten trabajar de manera más efectiva.

Tabla 13: La institución implementa de manera adecuada las medidas de control

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	6	6,7
Casi nunca	11	12,2
Algunas veces	14	15,6
Casi siempre	20	22,2
Siempre	39	43,3
Total	90	100,0

Figura 13: La institución implementa de manera adecuada las medidas de control



En la Tabla N°13: La institución implementa de manera adecuada las medidas de control, se puede observar que el 6.6% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca la institución implementa de manera adecuada las medidas de control, 15,5% de los colaboradores manifiestan que algunas veces la institución implementa de manera adecuada las medidas de control y 43.3% de los colaboradores manifiestan que siempre la institución implementa de manera adecuada las medidas de control.

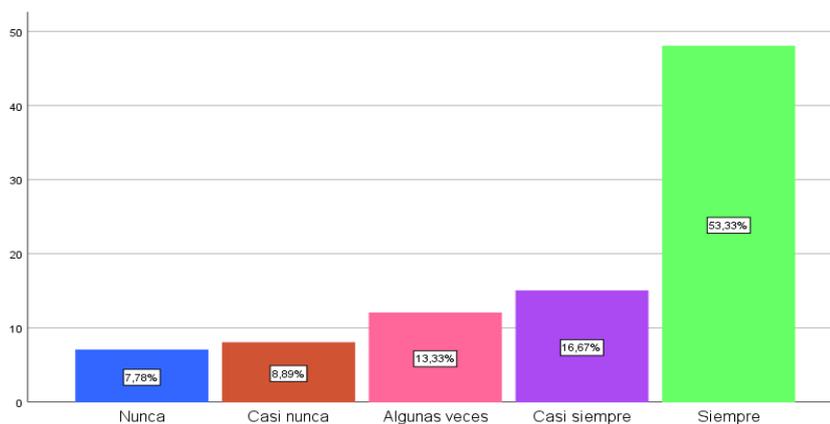
La adecuada implementación de controles se basa en la evaluación de los riesgos de la empresa, la implementación de actividades de control y la

configuración de los sistemas de comunicación. Monitorear los sistemas de control interno.

Tabla 14: La institución aplica de manera adecuada la supervisión de la gestión realizada

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	8	8,9
Algunas veces	12	13,3
Casi siempre	15	16,7
Siempre	48	53,3
Total	90	100,0

Figura 14: La institución aplica de manera adecuada la supervisión de la gestión realizada



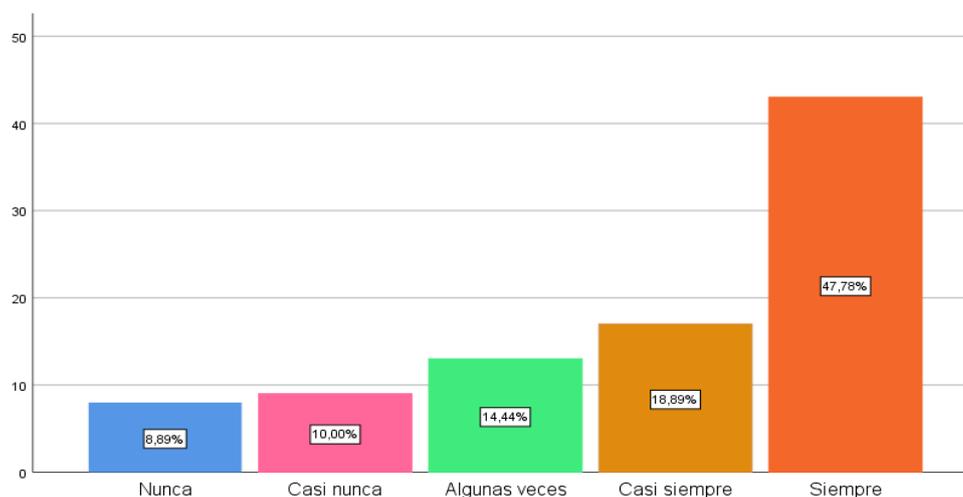
En la Tabla N°14: La institución aplica de manera adecuada la supervisión de la gestión realizada, se puede observar que el 7.7% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca la institución aplica de manera adecuada la supervisión de la gestión realizada, 13.3% de los colaboradores manifiestan que algunas veces la institución aplica de manera adecuada la supervisión de la gestión realizada y 53.3% de los colaboradores manifiestan que siempre la institución aplica de manera adecuada la supervisión de la gestión realizada.

La supervisión adecuada del trabajo de los empleados requiere conocer a los empleados y su trabajo, tener confianza en su trabajo, enfatizar la actividad continua y objetiva, tomar decisiones correctas y simples, y debe tomar la acción contraria si es necesario.

Tabla 15: El gerente brinda información de mejora para la realización de trabajos

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	8	8,9
Casi nunca	9	10,0
Algunas veces	13	14,4
Casi siempre	17	18,9
Siempre	43	47,8
Total	90	100,0

Figura 15: El gerente brinda información de mejora para la realización de trabajos



En la Tabla N°15: El gerente brinda información de mejora para la realización de trabajos, se puede observar que el 8.8% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca el gerente brinda información de mejora para la realización de trabajos, 14.4% de los colaboradores manifiestan que algunas veces el gerente brinda información

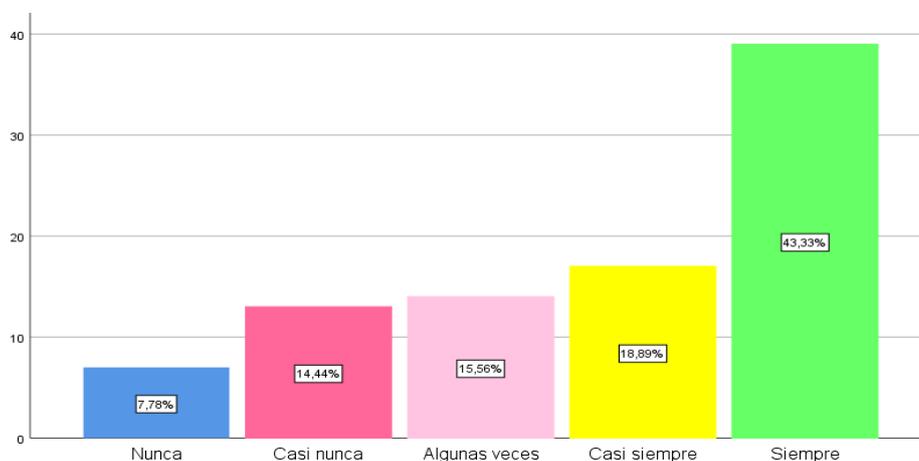
de mejora para la realización de trabajos y 47.7% de los colaboradores manifiestan que siempre el gerente brinda información de mejora para la realización de trabajos..

La información de mejora mide y analiza resultados entre procesos, simplifica procesos, involucra a equipos de trabajo que necesitan evaluar periódicamente y proporciona retroalimentación sobre los resultados.

Tabla 16: El gerente supervisa los trabajos encomendados en base a la gestión que desarrolla la institución

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	13	14,4
Algunas veces	14	15,6
Casi siempre	17	18,9
Siempre	39	43,3
Total	90	100,0

Figura 16: El gerente supervisa los trabajos encomendados en base a la gestión que desarrolla la institución



En la Tabla N°16: El gerente supervisa los trabajos encomendados en base a la gestión que desarrolla la institución, se puede observar que el 7.7% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca el gerente supervisa los trabajos encomendados en base a la gestión que desarrolla la institución, 15.5% de los colaboradores manifiestan que

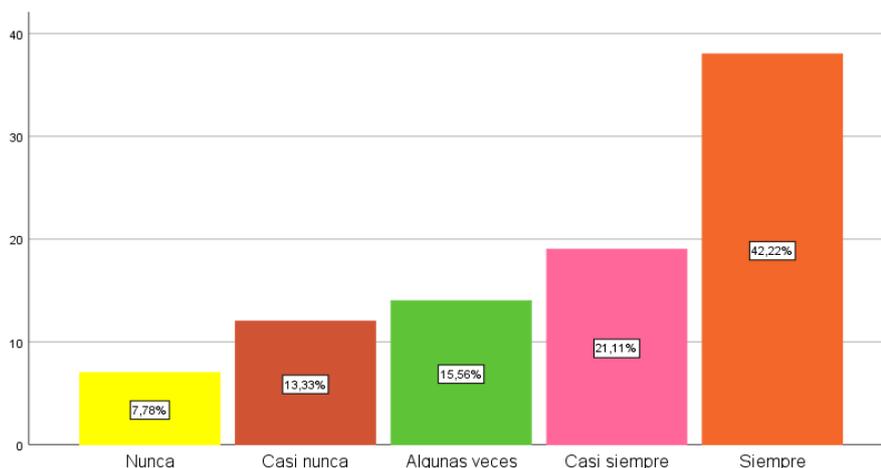
algunas veces el gerente supervisa los trabajos encomendados en base a la gestión que desarrolla la institución y 43.3% de los colaboradores manifiestan que siempre el gerente supervisa los trabajos encomendados en base a la gestión que desarrolla la institución.

La supervisión de una actividad o conjunto de actividades realizadas por un individuo consiste en dirigir el trabajo de un grupo de personas para lograr la máxima eficacia y satisfacción mutua.

Tabla 17: Apoya sus compañeros en el momento de la realización de los trabajos para el logro de objetivos

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	12	13,3
Algunas veces	14	15,6
Casi siempre	19	21,1
Siempre	38	42,2
Total	90	100,0

Figura 17: Apoya sus compañeros en el momento de la realización de los trabajos para el logro de objetivos



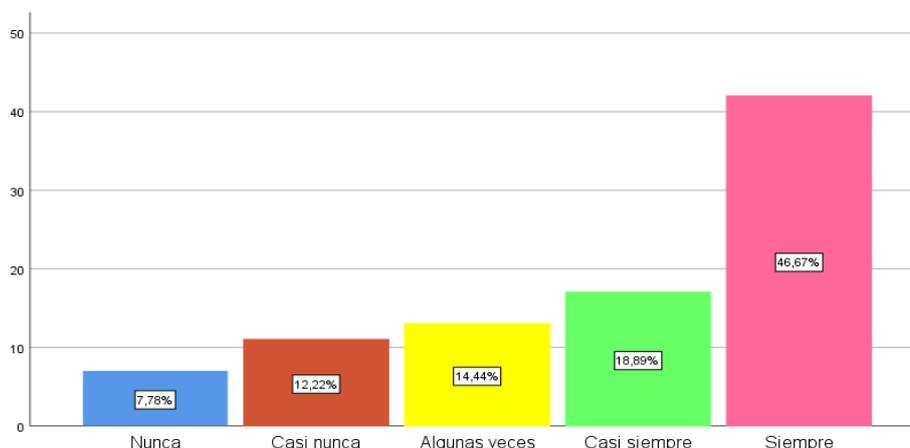
En la Tabla N°17: Apoya a sus compañeros en el momento de la realización de los trabajos para el logro de objetivos, se puede observar que el 7.7% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca apoya a sus compañeros en el momento de la realización de los

trabajos para el logro de objetivos, 15.5% de los colaboradores manifiestan que algunas veces apoya a sus compañeros en el momento de la realización de los trabajos para el logro de objetivos y 42.2% de los colaboradores manifiestan que siempre apoya a sus compañeros en el momento de la realización de los trabajos para el logro de objetivos.

Tabla 18: Ser eficaces va a ayudar al cumplimiento de las metas

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	11	12,2
Algunas veces	13	14,4
Casi siempre	17	18,9
Siempre	42	46,7
Total	90	100,0

Figura 18: Ser eficaces va a ayudar al cumplimiento de las metas



En la Tabla N°18: Ser eficaces va a ayudar al cumplimiento de metas, se puede observar que el 7.7% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca ser eficaces va a ayudar al cumplimiento de metas, 14.4% de los colaboradores manifiestan que algunas veces ser eficaces va a ayudar al cumplimiento de metas y 46.6% de los colaboradores manifiestan que siempre ser eficaces va a ayudar al cumplimiento de metas.

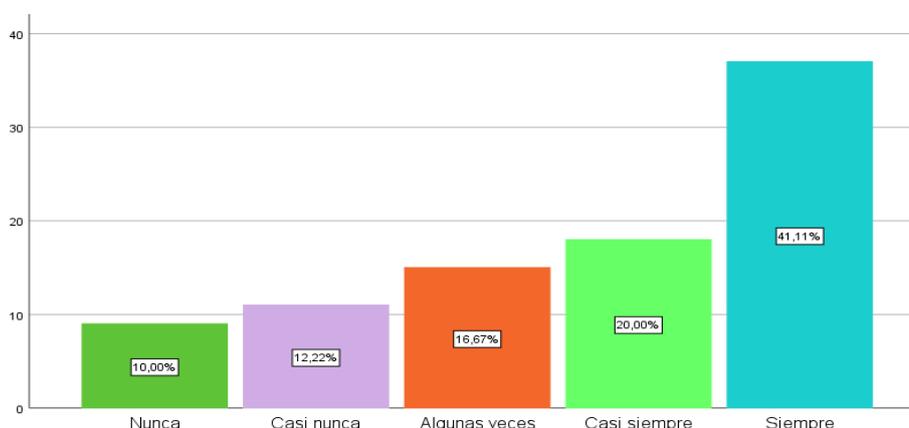
Para alcanzar las metas, los empleados deben escribirlas y trabajar en ellas. Tener objetividad concreta sobre lo que se quiere lograr puede ser

mucho más fácil de motivar que tener metas. Este proceso requiere que divida sus objetivos en tareas más pequeñas y cree un plan para organizarlas y lograrlas.

Tabla 19: La evaluación permanente de los colaboradores va a ayudar a mejorar la realización de los trabajos

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	9	10,0
Casi nunca	11	12,2
Algunas veces	15	16,7
Casi siempre	18	20,0
Siempre	37	41,1
Total	90	100,0

Figura 19: La evaluación permanente de los colaboradores va a ayudar a mejorar la realización de los trabajos



En la Tabla N°19: La evaluación permanente de los colaboradores va a ayudar a mejorar la realización de los trabajos, se puede observar que el 10% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca la evaluación permanente de los colaboradores va a ayudar a mejorar la realización de los trabajos, 16.6% de los colaboradores manifiestan que algunas la evaluación permanente de los colaboradores va a ayudar a mejorar la realización de los trabajos y 41.1% de los colaboradores manifiestan que

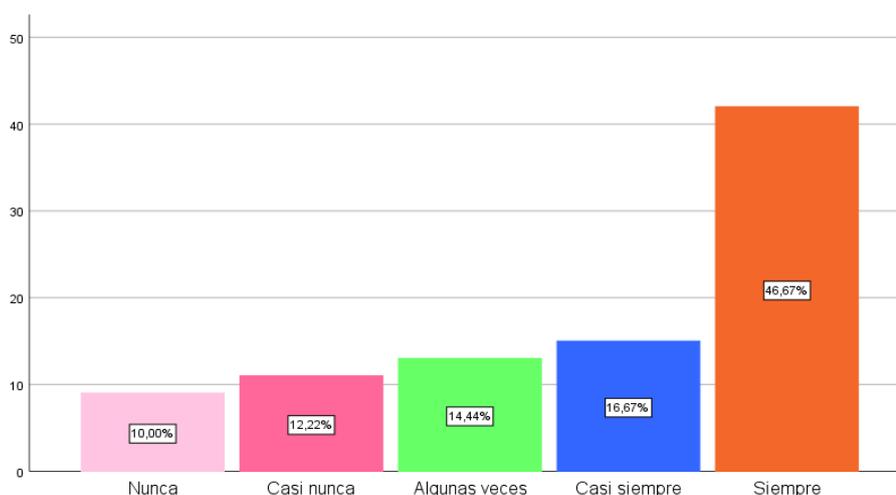
siempre la evaluación permanente de los colaboradores va a ayudar a mejorar la realización de los trabajos.

La importancia de las evaluaciones del desempeño laboral es que permiten a los empleados y gerentes identificar y discutir áreas donde se puede mejorar el desempeño. También puede ser una oportunidad importante para reafirmar o aclarar expectativas.

Tabla 20: El personal es eficaz

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	9	10,0
Casi nunca	11	12,2
Algunas veces	13	14,4
Casi siempre	15	16,7
Siempre	42	46,7
Total	90	100,0

Figura 20: El personal es eficaz



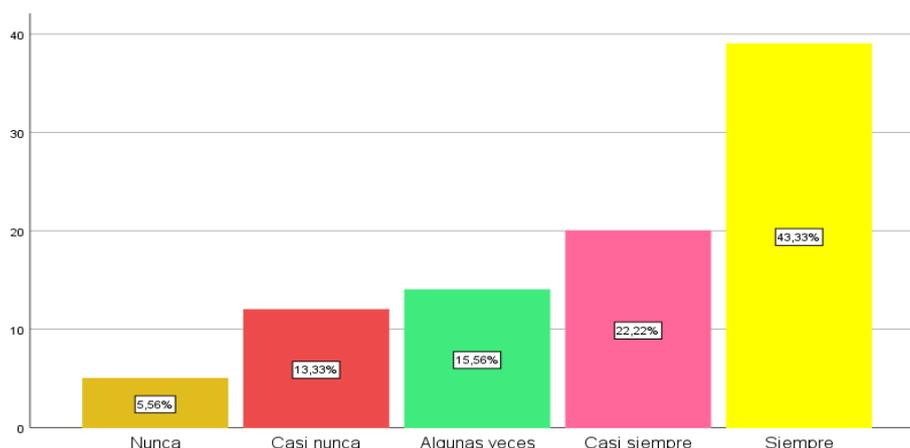
En la Tabla N°20: El personal es eficaz, se puede observar que el 10% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca el personal es eficaz, 14.4% de los colaboradores manifiestan que algunas el personal es eficaz y 46.6% de los colaboradores manifiestan que siempre el personal es eficaz.

La eficacia se define como “la capacidad de producir un efecto deseado o esperado”. En los negocios, este término se refiere a la capacidad de un individuo o grupo para lograr objetivos establecidos.

Tabla 21: Es usted puntual a la hora de entrar a la institución

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	5	5,6
Casi nunca	12	13,3
Algunas veces	14	15,6
Casi siempre	20	22,2
Siempre	39	43,3
Total	90	100,0

Figura 21: Es usted puntual a la hora de entrar a la institución



En la Tabla N°21: Es puntual a la hora de entrar a la institución, se puede observar que el 5.5% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca es puntual a la hora de entrar a la institución, 15.5% de los colaboradores manifiestan que algunas veces es puntual a la hora de entrar a la institución y 43.3% de los colaboradores manifiestan que siempre es puntual a la hora de entrar a la institución.

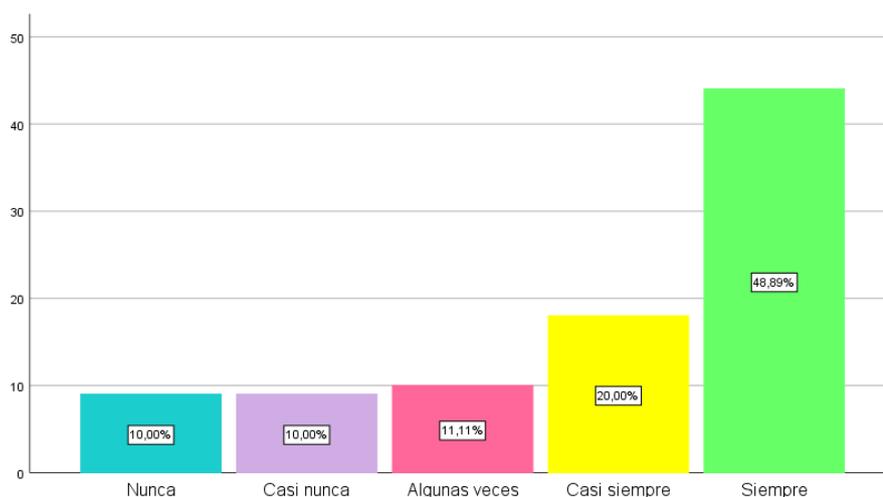
La puntualidad no es sólo el hecho de llegar a tiempo, sino que también incluye el respeto a los compañeros, que es uno de los valores que más

fomentamos. Llegar tarde afectará el desarrollo de las actividades de clase, provocando retrasos y pérdida de concentración.

Tabla 22: Está preparado para desempeñarse en las tareas encomendadas

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	9	10,0
Casi nunca	9	10,0
Algunas veces	10	11,1
Casi siempre	18	20,0
Siempre	44	48,9
Total	90	100,0

Figura 22: Está preparado para desempeñarse en las tareas encomendadas



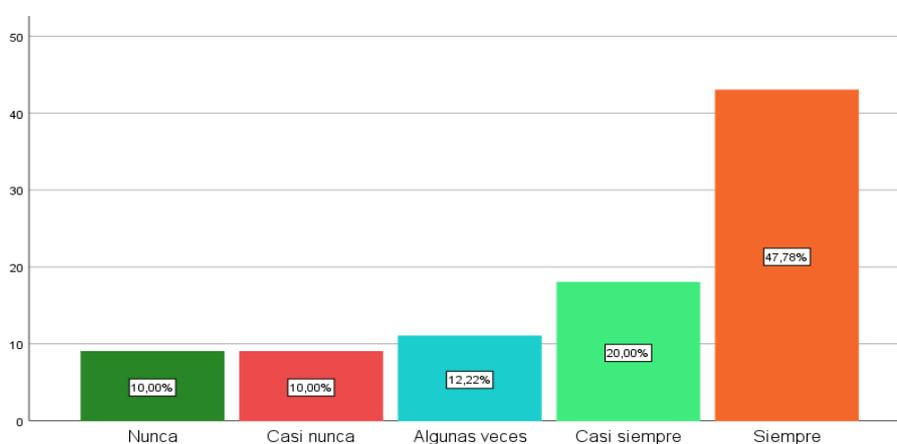
En la Tabla N°22: Está preparado para desempeñarse en las tareas encomendadas, se puede observar que el 10% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca está preparado para desempeñarse en las tareas encomendadas, 11.1% de los colaboradores manifiestan que algunas veces está preparado para desempeñarse en las tareas encomendadas y 48.8% de los colaboradores manifiestan que siempre está preparado para desempeñarse en las tareas encomendadas.

Las habilidades laborales, también llamadas habilidades laborales o habilidades sociales, son habilidades que permiten a una persona trabajar de manera efectiva y productiva en el lugar de trabajo.

Tabla 23: Los recursos que brinda la institución son los adecuados para la realización de trabajos

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	9	10,0
Casi nunca	9	10,0
Algunas veces	11	12,2
Casi siempre	18	20,0
Siempre	43	47,8
Total	90	100,0

Figura 23: Los recursos que brinda la institución son los adecuados para la realización de trabajos



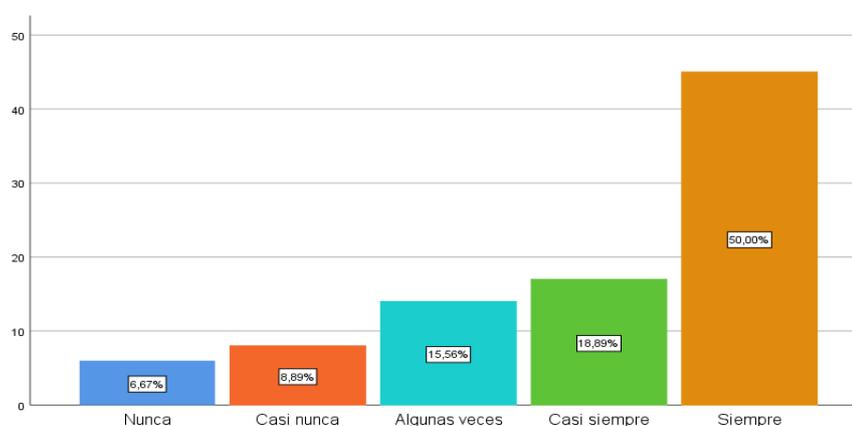
En la Tabla N°23: Los recursos que brinda la institución son los adecuados para la realización de trabajos, se puede observar que el 10% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca los recursos que brinda la institución son los adecuados para la realización de trabajos, 12.2% de los colaboradores manifiestan que algunas veces los recursos que brinda la institución son los adecuados para la realización de

trabajos y 47.7% de los colaboradores manifiestan que siempre los recursos que brinda la institución son los adecuados para la realización de trabajos. Tecnología, maquinaria, recursos humanos y capital son algunos de los recursos que una empresa necesita para iniciar un negocio. Proporcionan los recursos necesarios para realizar todas las actividades que mantienen productiva a su empresa. Esto puede atraer a nuevas empresas para que trabajen juntas en beneficio de los usuarios finales.

Tabla 24: Su jefe responde rápidamente ante cualquier suspicacia

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	6	6,7
Casi nunca	8	8,9
Algunas veces	14	15,6
Casi siempre	17	18,9
Siempre	45	50,0
Total	90	100,0

Figura 24: Su jefe responde rápidamente ante cualquier suspicacia



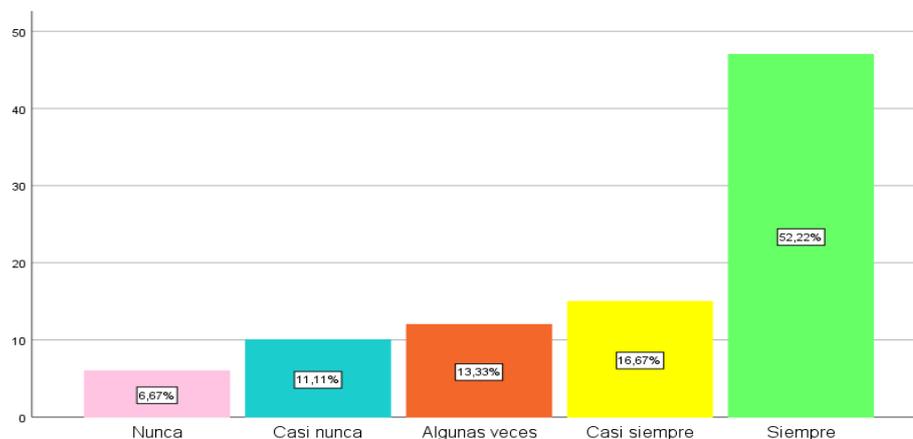
En la Tabla N°24: Su jefe responde rápidamente ante cualquier suspicacia, se puede observar que el 6.6% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca su jefe responde rápidamente ante cualquier suspicacia, 15.5% de los colaboradores manifiestan que algunas veces su jefe responde rápidamente ante cualquier suspicacia y 50% de los colaboradores manifiestan que siempre su jefe responde rápidamente ante cualquier suspicacia.

Las ventas son esenciales porque se basan en: Liderazgo orientado a las ventas: los ejecutivos viven los valores de la organización, acompañan a sus equipos, interactúan con los clientes, proporcionan los recursos necesarios e impulsan continuamente los resultados.

Tabla 25: Los colaboradores muestran entusiasmo para la realización de los trabajos

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	6	6,7
Casi nunca	10	11,1
Algunas veces	12	13,3
Casi siempre	15	16,7
Siempre	47	52,2
Total	90	100,0

Figura 25: Los colaboradores muestran entusiasmo para la realización de los trabajos



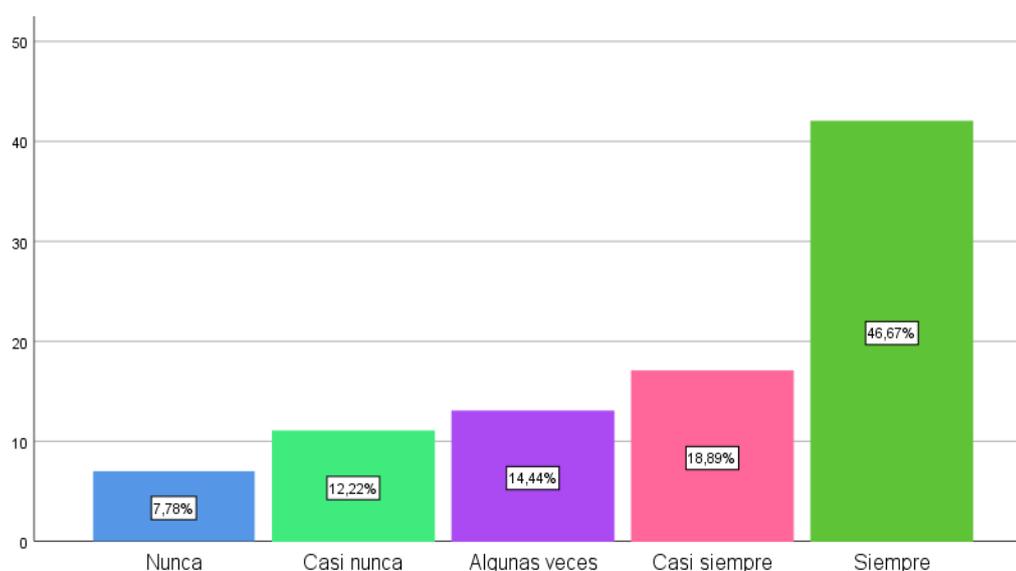
En la Tabla N°25: Los colaboradores muestran entusiasmo para la realización de los trabajos, se puede observar que el 6.6% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca los colaboradores muestran entusiasmo para la realización de los trabajos, 13.3% de los colaboradores manifiestan que algunas veces los colaboradores muestran entusiasmo para la realización de los trabajos y 52.2% de los colaboradores manifiestan que siempre los colaboradores muestran entusiasmo para la realización de los trabajos.

Entusiasmo o pasión por el trabajo que se realiza significa cuidado, esfuerzo, compromiso e interés en el desarrollo de la actividad o trabajo que se realiza. Este es un aspecto fundamental no sólo para los empleados, sino también para la empresa y el resto de clientes (internos y externos).

Tabla 26: Está motivado dentro del ámbito laboral

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	11	12,2
Algunas veces	13	14,4
Casi siempre	17	18,9
Siempre	42	46,7
Total	90	100,0

Figura 26: Está motivado dentro del ámbito laboral



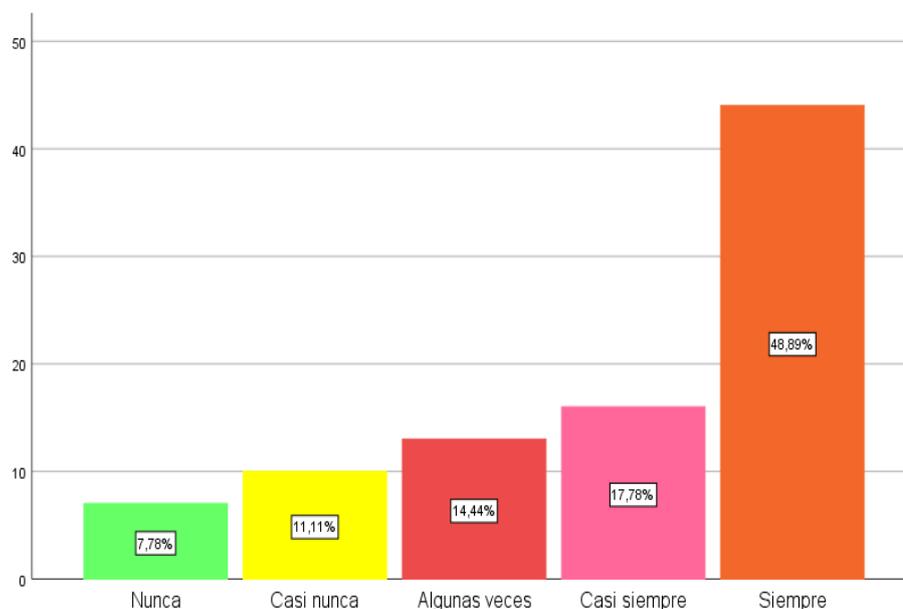
En la Tabla N°26: Esta motivado dentro del ámbito laboral, se puede observar que el 7.7% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca los motivado dentro del ámbito laboral, 14.4% de los colaboradores manifiestan que algunas veces los motivado dentro del ámbito laboral y 46.6% de los colaboradores manifiestan que siempre los motivado dentro del ámbito laboral.

La motivación laboral se refiere al deseo o disposición de una persona de realizar esfuerzos en el trabajo o en un ámbito profesional. En psicología, se define como un conjunto de fuerzas energéticas que surgen dentro de un individuo en relación con el entorno laboral cultural, social y organizacional.

Tabla 27: Realizan constantemente capacitación al colaborador

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	10	11,1
Algunas veces	13	14,4
Casi siempre	16	17,8
Siempre	44	48,9
Total	90	100,0

Figura 27: Realizan constantemente capacitación al colaborador



En la Tabla N°27: Realizan constantemente capacitación al colaborador, se puede observar que el 7.7% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo señala que nunca se realizan constantemente capacitación al colaborador, 14.4% de los colaboradores manifiestan que algunas veces se realizan constantemente capacitación al

colaborador y 48.8% de los colaboradores manifiestan que siempre se realizan constantemente capacitación al colaborador.

La finalidad de este tipo de formación es dotar a los trabajadores de conocimientos suficientes para identificar, analizar y comprender los riesgos presentes en el entorno de trabajo y las precauciones a tomar.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

En 2021 se desarrolló una investigación tipo de estudio básico de diseño no experimental, que incluyo sujetos de estudio de 142 colaboradores, la investigación determinó que existió una relación de las variables que permite aceptar la hipótesis planteada, concluyendo que la relación de las variables es muy significativas, así mismo la gestión administrativa es positiva en cuanto al desempeño laboral. (Cuenca, 2021)

Realizando una comparación con el trabajo de investigación desarrollado en el municipio de San Pablo en el año 2023 se puede encontrar que con una muestra de 90 sujetos de estudios siendo esta un estudio básico no experimental se terminó que existe una relación de las variables que permite aceptar la hipótesis planteada, concluyendo que la relación de las variables es de baja significancia pero la gestión administrativa es positiva en cuanto al desempeño laboral

En 2021 se desarrolló una investigación tipo básica con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental que incluyo 30 sujetos de estudio vinculados laboralmente con la institución, la investigación determinó que existe una relación de muy buena con respecto a las variables, la que concluye que ambas variables tienen una correlación significativa que permite aceptar la solución del problema. (Pacheres, 2021)

El presente trabajo de investigación se compara con un trabajo de 2021 de Pacheco se establece el trabajo tipo básica con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental que incluyo 90 sujetos de estudio vinculados laboralmente con la institución, la investigación determinó que existe una relación de buena con respecto a las variables, la que concluye que ambas variables tienen una correlación significativa baja que permite aceptar la solución del problema.

En 2022 realizo una investigación de diseño no experimental correlacional y de estudio básico, con una población de estudio de 322 colaboradores, la investigación determino que se muestra una relación positiva de las variables, la que concluye que el nivel de significancia es 0,000

siendo número menor de 0,05; existiendo de esta manera una relación significativa de las variables en estudio. (Fernando Pardo , 2022)

En presente trabajo se compara con el presente trabajo con diseño no experimental correlacional y de estudio básico, con una población de estudio de 90 sujetos de estudio, la presente investigación determino que se muestra una relación positiva de las variables, la que concluye que el nivel de significancia es 0,000 siendo número menor de 0,01; existiendo de esta manera una relación significativa de las variables en estudio.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

- a. En conclusión, este estudio encontró que existe una relación entre la planificación administrativa y el desempeño laboral de los empleados del Municipio Distrital de San Pablo. Esto se debe a que la planificación municipal es importante porque permite establecer objetivos a corto y largo plazo., además de reducir el riesgo y la incertidumbre y crear compromiso entre los miembros de la comunidad y los residentes, la alta dirección y los empleados de base.
- b. Se puede concluir que se encontró una relación muy significativa entre la organización administrativa y el desempeño de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Pablo. Esto tiene en cuenta que existen muchas variables que pueden cambiar el desempeño laboral en las organizaciones gubernamentales. empleado. Algunos de los hallazgos más importantes de este estudio incluyen la organización comunitaria, la motivación, las habilidades y las actitudes de los trabajadores.
- c. En este sentido, las conductas y comportamientos observados entre los empleados de la Municipalidad Distrital de San Pablo están relacionados con los objetivos del municipio, siendo de gran importancia la conexión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados. Cada individuo es evaluado en función de sus habilidades y contribución a la empresa.
- d. La conclusión a la que llegamos de que existe una relación entre la administración pública y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Pablo se refiere al acto de realizar una tarea o conjunto de tareas específicas, medido por el éxito de esta tarea. Los empleados o grupos que realizan estas tareas. Por lo tanto, el desempeño del control se refiere al análisis de los resultados de la empresa en relación con las metas y objetivos que los empleados deben alcanzar.

CAPITULO VII: RECOMENDACIONES

- a. La importante relación entre la planificación administrativa y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Pablo se puede mejorar estableciendo nuevas metas a corto y largo plazo, creando compromiso entre los miembros municipales y residentes. Puede reducir su riesgo. altos directivos y empleados de base que suscriben los objetivos de la comunidad.
- b. Considerando que existe una relación muy importante entre la estructura administrativa y el desempeño de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Pablo, especialmente considerando que existen diversas variables que pueden cambiar el desempeño de los empleados, se recomienda hacerlo. Entre los rescatados en este estudio se encuentran la organización del municipio, la motivación de los trabajadores, sus habilidades y actitudes.
- c. En cuanto a la relación que existe entre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pablo y el desempeño de los empleados, esta es de gran importancia, ya que las acciones y acciones que se observan en los empleados están relacionados con el logro de los objetivos del municipio. Los gobiernos y los objetivos de medición pueden centrarse en una única acción que tenga en cuenta las capacidades de cada individuo y su contribución a la empresa, qué tomar e incluya todo lo que el usuario necesita saber.
- d. Si existe una relación entre el control administrativo y el desempeño de sus funciones por parte de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Pablo, debe incluirse en el informe de auditoría específico y existe un conocimiento específico integral del control que indica su especificidad. hazlo. La complejidad y su dirección deben ser específicas y prácticas, mostrando qué es realmente útil y qué se puede monitorear para mejorar.

CAPITULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas* (Segunda Edición ed.). (Mcgrawhill, Ed.) Mexico.
- Araujo, M., & Martin, L. (2007). *Revista del centro de investigación de ciencias administrativas y gerencias*. 4 N°2.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (Decimo Edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Mexico, Mc Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración: Teoría, proceso y práctica* (Tercera Edición ed.). Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Cuenca, C. A. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020*. Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson.
- García-López. (2011). *Mediación: Perspectivas desde la Psicología Jurídica*. Bogota: Manual Moderno.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. D. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. D. (2014). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernandez, S. (2006). *Introducción a la administración teoría general administrativa* (Cuarta Edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directas* (2da Edición ed.). Mexico: Mc GrawHill/Interamericana editores, S.A.
- Pacheres, C. F. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba, 2020*. Tesis de PosGrado, Tarapoto.
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

- Robbins, S. (2004). *Coportamiento organizacional* (Decimotercera Edicion ed.). (Pearson, Ed.) Mexico.
- Roopa, S., & Rani, M. (2012). *Questionnaire Designing for a Survey*. *The Journal of Indian Orthodontic Society*,. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.5005/jp-journals-10021-1104>
- Saavedra, M., & Valencia, G. (2022). *Gestiona administrativa y el desempeño laboral del personal, en tiempos del Covid19, en la Municipalidad Distrital de Cocas, Provincia de Castrovirreyna, Huancavelica - 2020*. Tesis para optar el titulo profesional de licenciado en administracion , Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/781287fc-737b-49e5-b5cd-4b2ecd0ed8cc/content>
- Sabino, C. (1992). *El proceso de la investigacion*. Caracas: Panapo.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO DE DATOS	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023</p>	<p>General</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023?</p> <p>Especifico</p> <p>a. ¿Cómo se relaciona la planificación administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023?</p> <p>b. ¿Cómo se relaciona la organización administrativa y el desempeño laboral de los</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023</p> <p>Especifico</p> <p>e. Determinar la relación que existe entre la planificación administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.</p> <p>f. Determinar la relación que existe entre la organización administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores</p>	<p>General</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023</p> <p>Específicas</p> <p>a. Existe relación significativa entre la planificación administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.</p> <p>b. Existe relación significativa entre la organización administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad</p>	<p>TIPO:</p> <p>Aplicada</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Descriptivo correlacional</p>	<p>POBLACIÓN DE ESTUDIO</p> <p>90 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS</p> <p>EXCEL</p> <p>SPSS</p>	<p>Cuestionario</p>

	<p>colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona la dirección administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023?</p> <p>d. ¿Cómo se relaciona el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023?</p>	<p>de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.</p> <p>g. Determinar la relación que existe entre la dirección administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023</p> <p>h. Determinar la relación que existe entre el control administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023</p>	<p>Distrital de San Pablo 2023.</p> <p>c. Existe relación significativa entre la dirección administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.</p> <p>d. Existe relación significativa entre el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.</p>			
--	---	---	---	--	--	--

2. Estadística complementaria

CORRELACIONES

Tabla 28: Planificación administrativa y Desempeño Laboral.

			Planificación	Desempeño
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,293**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	90	90
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,293**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	90	90

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

Ho: No Existe relación significativa entre la planificación administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Hi: Existe relación significativa entre la planificación administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Habiendo tabulado los datos que se referencia en la Tabla N°28 Correlación entre Planificación Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de San Pablo 2023, para ello se realizó la prueba de normalidad entre las variables logrando evidenciar una significancia en el nivel de 0.01 bilateral para la variable Planificación Administrativa de 0.005, mientras que, para la dimensión desempeño una significancia de 0.005 que al ser menor al margen de error (0.05) se determina que la distribución no mantiene una distribución normal, optando por una prueba no paramétrica, en la cual se utilizó la correlación Rho Spearman, que al ser 0,293 tiene una grado de relación baja, por lo tanto se aprueba la hipótesis que Existe relación significativa entre la planificación administrativa

y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023..

Organización Administrativa

Tabla N°29 Organización administrativa y Desempeño Laboral

			Organización	Desempeño
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Ho: No Existe relación significativa entre la organización administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Hii: Existe relación significativa entre la organización administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Habiendo tabulado los datos que se referencia en la Tabla N°29 Organización administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de San Pablo 2023, para ello se realizó la prueba de normalidad entre las variables logrando evidenciar una significancia en el nivel de 0.01 bilateral para la variable Organización Administrativa de 0.000, mientras que, para la dimensión desempeño una significancia de 0.000 que al ser menor al margen de error (0.05) se determina que la distribución no mantiene una distribución normal, optando por una prueba no paramétrica, en la cual se utilizó la correlación Rho Spearman, que al ser 0,418 tiene una grado de relación moderada, por lo tanto se aprueba la hipótesis que Existe relación significativa entre la Organización administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Dirección Administrativa

Tabla N°30 la Dirección Administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

		Correlaciones		
			Dirección	Desempeño
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,283**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	90	90
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,283**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	90	90

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

Ho: No Existe relación significativa entre la dirección administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Hiii: Existe relación significativa entre la dirección administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Habiendo tabulado los datos que se referencia en la Tabla N°30 la Dirección Administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023, para ello se realizó la prueba de normalidad entre las variables logrando evidenciar una significancia en el nivel de 0.01 bilateral para la variable Dirección Administrativa de 0.283, tiene una grado de relación baja mientras que, para la dimensión desempeño una significancia de 0.007 que al ser menor al margen de error (0.05) se determina que la distribución no mantiene una distribución normal, optando por una prueba no paramétrica, en la cual se utilizó la correlación Rho Spearman, que al ser 0,283 tiene una grado de relación baja, por lo tanto se aprueba la hipótesis que Existe relación significativa entre la Dirección administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Tabla N°31 la Dirección Control Administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Correlaciones

			Control	Desempeño
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,364**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,364**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Ho: No Existe relación significativa entre el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Hiv: Existe relación significativa entre el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Habiendo tabulado los datos que se referencia en la Tabla N°31 la Dirección Control Administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023., para ello se realizó la prueba de normalidad entre las variables logrando evidenciar una significancia en el nivel de 0.01 bilateral para la variable Dirección Administrativa de 0.364, tiene una grado de relación baja mientras que, para la dimensión desempeño una significancia de 0.000 que al ser menor al margen de error (0.05) se determina que la distribución no mantiene una distribución normal, optando por una prueba no paramétrica, en la cual se utilizó la correlación Rho Spearman, que al ser 0,384 tiene una grado de relación baja, por lo tanto se aprueba la hipótesis que Existe relación significativa entre el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo 2023.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,731	27



3. Instrumento (s) de recolección de datos

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PABLO 2023”

I. PRESENTACIÓN

Estimado colaborador es un gusto saludarle y agradecerle anticipadamente por su valiosa colaboración. Este cuestionario es totalmente anónimo.

El presente forma parte de un estudio de investigación, siendo necesario obtener información a través de este instrumento de recolección de datos que tiene como propósito obtener información sobre la Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo; nunca, a veces y siempre, a la vez los resultados obtenidos orientaran a los gerentes a mejorar la gestión administrativa de esta institución. Por ello se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

Duración: 30 minutos.

II. INSTRUCCIONES

Lee detenidamente las preguntas y marca la respuesta que creas conveniente.

III. CONTENIDO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
PLANIFICACION					
1. Los planes estratégicos están involucrados en la gestión administrativa con el fin de mejorar la efectividad.					
2. Considera usted que el gerente toma las decisiones necesarias para mejorar la gestión administrativa de la institución.					
3. Considera usted que las habilidades tomadas por el gerente son efectivas para lograr la misión.					
4. Los objetivos y metas que establece la institución son coherentes.					
ORGANIZACIÓN					
5. Considera usted que la estructura de la institución es viable.					
6. Considera usted que las tareas desarrolladas son de acuerdo a lo que usted estudio.					
7. Considera usted que los colaboradores de la institución desarrollan sus labores de manera adecuada.					
8. Conoce usted la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de San Pablo”					
DIRECCIÓN					
9. Considera usted que los colaboradores están motivados para que realicen determinados trabajos.					
10. Considera usted que la institución mantiene un ambiente adecuado.					
11. Considera usted que entre los colaboradores existe una comunicación fluida y veraz.					
12. Considera usted que existe relación de amistad entre los colaboradores.					

CONTROL					
13. Considera usted que la institución implementa de manera adecuada las medidas de control.					
14. La institución aplica de manera adecuada la supervisión de la gestión realizada.					
15. El gerente brinda información de mejora para la realización de trabajos.					
16. El gerente supervisa los trabajos encomendados en base a la gestión que desarrolla la institución.					

DESEMPEÑO LABORAL

	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
EFICACIA					
17. Considera usted que apoya a sus compañeros en el momento de la realización de los trabajos para el logro de objetivos.					
18. Considera usted que ser eficaces va a ayudar al cumplimiento de las metas.					
19. Considera usted que la evaluación permanente de los colaboradores va a ayudar a mejorar la realización de los trabajos.					
20. Cree usted que el personal es eficaz					
EFICIENCIA					
21. Es usted puntual a la hora de entrar a la institución.					
22. Considera usted que está preparado para desempeñarse en las tareas encomendadas.					
23. Considera usted que los recursos que le brinda la institución son los adecuados para la realización de trabajos.					
24. Cree usted que su jefe responde rápidamente ante cualquier suspicacia.					
MOTIVACION					

25. Considera usted que los colaboradores muestran entusiasmo para la realización de los trabajos.					
26. Considera usted que está motivado dentro del ámbito laboral					
27. Realizan constantemente capacitación al colaborador.					

4. Consentimiento informado

Yo,

acepto participar voluntariamente en el estudio "**GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PABLO, 2023**"

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma Participante

Firma Investigador/a

Responsable

Iquitos, _____ de junio del 2023