



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN
CLEMENTE – PISCO, 2020”**

PRESENTADO POR:

BACH. MACHUCA ESPINOZA EDITH NORA

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. ADOLFO ANTONIO SIMEON CARHUAVILCA

ICA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

La presente tesis se lo dedico en especial a Dios, por creer en su fuerza y amor, y porque me ha dado salud, bienestar y sabiduría para ser una persona de bien.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera muy especial a mis queridos padres, a quienes los quiero con mucho amor y para ello es todo mi esfuerzo, y por su apoyo incondicional para lograr ser una profesional.

RECONOCIMIENTO

Reconocimiento de manera especial a la universidad Alas Peruana, por su aporte a la educación y por contribuir con excelentes profesionales a la región para un crecimiento y desarrollo sostenible.

ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.2.1 Delimitación Espacial.....	14
1.2.2 Delimitación Social.....	14
1.2.3 Delimitación Temporal.....	15
1.2.4 Delimitación Conceptual.....	15
1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.3.1 Problema Principal.....	15
1.3.2 Problemas Secundarios.....	15
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.4.1 Objetivo General.....	15
1.4.2 Objetivos Específicos.....	16
1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.5.1 Hipótesis General.....	16
1.5.2 Hipótesis Secundarias.....	16
1.5.3 Variables (Definición Conceptual y Operacional).....	16
1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación.....	20
a) Tipo de Investigación.....	20
b) Nivel de Investigación.....	20
1.6.2 Método y Diseño de la Investigación.....	20
a) Método de Investigación.....	20
b) Diseño de Investigación.....	20
1.6.3 Población y Muestra de la Investigación.....	20
a) Población.....	20
b) Muestra.....	21
1.6.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	21
a) Técnica.....	21
b) Instrumentos.....	21
1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación.....	22
a) Justificación.....	22

b) Importancia.....	23
c) Limitaciones.....	23
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	25
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
2.2 BASES TEÓRICAS.....	31
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	42
2.4 BASES HISTÓRICAS.....	44
2.5 BASE LEGAL.....	46
CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS....	47
3.1 Análisis de Tablas y Figuras.....	47
3.2 Discusión de Resultados.....	54
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES.....	61
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	62
ANEXOS.....	64
Matriz de Consistencia	
Instrumento Recolección de Datos (Validados por Expertos)	

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización.....	19
Tabla 2	Población de Estudio.....	21
Tabla 3	Muestra de Estudio.....	21
Tabla 4	Estadística de Confiabilidad.....	22
Tabla 5	Proceso de la Variable Independiente.....	47
Tabla 6	Proceso de la Dimensión 1 de la Variable Independiente.....	49
Tabla 7	Proceso de la Dimensión 2 de la Variable Independiente.....	50
Tabla 8	Proceso de la Variable Dependiente.....	51
Tabla 9	Proceso de la Dimensión 1 de la Variable Dependiente.....	52
Tabla 10	Proceso de la Dimensión 2 de la Variable Dependiente.....	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Resultado la Variable Independiente.....	48
Figura 2	Resultado de la Dimensión 1: Variable Independiente.....	49
Figura 3	Resultado de la Dimensión 2: Variable Independiente.....	50
Figura 4	Resultado la Variable Dependiente.....	51
Figura 5	Resultado de la Dimensión 1: Variable Independiente.....	52
Figura 6	Resultado de la Dimensión 2: Variable Dependiente.....	53

RESUMEN

El proceso de la tesis tuvo como objetivo fundamental para la investigadora obtener el Título de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales; desarrollando toda la estructura establecida para ejecutar la tesis y determinando como variables que son muy importante para el desarrollo de la organización.

La tesis *“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN CLEMENTE – PISCO, 2020”*; cuya finalidad fue investigar como la gestión administrativa influye directamente en el desempeño laboral, y en los propios trabajadores, entendiendo que una organización optima del capital humano permitirá alcanzar todas las metadas planificadas en función al tiempo, para que una administración sea adecuada el gestor responsable deberá aplicar utilizando diversas estrategias dentro de la empresa para poder desarrollarlas con éxito obteniendo una incidencia en los trabajadores para fortalecer su desempeño con el único fin de demostrar una actitud o proactividad en sus competencias.

En el planteamiento del problema; se detalló la descripción de la realidad problemática, identificando ciertos problemas respecto a las variables de estudios propuestas en la tesis, justamente estos inconvenientes impulso para desarrollar un proceso investigativo objetivo buscando la solución para una buena aplicación de las variables de estudio que permita a la empresa un desarrollo sostenible y que sea acorde con sus procesos o actividades internas y externas. Del análisis del problema se delimito la investigación, se establecieron los problemas y los objetivos, las hipótesis y variables de la investigación. En la parte metodológica se estableció el tipo y nivel del trabajo siendo (básica y descriptivo) respectivamente, se estableció el método y el diseño del proceso investigativo estableciéndose que es (sistémico y no experimental, transversal y correlacional) como se indica, se determinó la población del estudio

(85) trabajadores y la muestra de estudio como es no probalístico quedo conformada por los (85) trabajadores a encuestar, se determinó la técnica y su instrumento como herramientas metodológicas aplicado a los colaboradores de la empresa de manera directa y con preguntas precisas que permitieron evitar sesgos en la obtención de datos, para luego ser procesadas, analizadas y representadas en tablas, figuras e interpretación. También se argumentó la justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

En el marco teórico; se presentaron antecedentes relacionados al trabajo, se planteó un análisis conceptual de las variables de estudio siendo estos conceptos teóricos 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 y conceptos que enriquezcan las variables propuestas y que sirvan como base argumentativa para la investigadora en su sustentación. En esta parte también se establecen una serie de términos básicos extraídos de las bases teóricas, se argumentan las bases históricas relacionadas a la variable independiente y dependiente, y de la misma forma se argumenta la base legal.

En la presentación, análisis e interpretación de resultados; se analizó y se discutió la información procesada y sus resultados procesados fueron presentados en tablas y figuras, y su posterior interpretación. Estos resultados permitieron realizar la contrastación de las hipótesis. Finalmente se determinó aportes en las conclusiones y recomendaciones.

Palabras Claves: gestión, desempeño, estrategias, ambiente y colaborador.

ABSTRACT

The fundamental objective of the thesis process was for the researcher to obtain a Bachelor's Degree in Administration and International Business; developing the entire structure established to execute the thesis and determining as variables that are very important for the development of the organization.

The thesis *"ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND LABOR PERFORMANCE OF WORKERS IN THE DISTRICT MUNICIPALITY OF SAN CLEMENTE - PISCO, 2020"*; the purpose of which was to investigate how administrative management directly influences work performance, and the workers themselves, understanding that an optimal organization of human capital will allow achieving all the planned goals based on time, so that an administration is adequate, the responsible manager must apply using various strategies within the company to be able to develop them successfully, obtaining an impact on workers to strengthen their performance with the sole purpose of demonstrating an attitude or proactivity in their skills.

In the statement of the problem; The description of the problematic reality was detailed, identifying certain problems regarding the study variables proposed in the thesis, precisely these inconveniences, the impulse to develop an objective investigative process, seeking the solution for a good application of the study variables that allows the company sustainable development that is consistent with its internal and external processes or activities. From the analysis of the problem, the investigation was delimited, the problems and objectives, hypotheses and variables of the investigation were established. In the methodological part, the type and level of the work was established, being (basic and descriptive) respectively, the method and design of the research process was established, establishing that it is (systemic and not experimental, cross-sectional and correlational) as indicated, the Study population (85) workers and the study sample as it is not probalistic was made up of the (85) workers to be

surveyed, the technique and its instrument were determined as methodological tools applied to the company's employees directly and with questions precise data that made it possible to avoid biases in data collection, to be processed, analyzed and represented in tables, figures and interpretation later. The justification, importance and limitations of the research were also argued.

In the theoretical framework; Background related to work was presented, a conceptual analysis of the study variables was proposed, these being theoretical concepts with valuable information from specialist authors regarding administrative management and job performance, the theoretical framework due to its breadth requires an objective and analytical process to determine the foundations and concepts that enrich the proposed variables and that serve as an argumentative basis for the researcher in their support. This part also establishes a series of basic terms extracted from the theoretical bases, the historical bases related to the independent and dependent variable are argued, and the legal base is argued in the same way.

In the presentation, analysis and interpretation of results; the processed information was analyzed and discussed and its processed results were presented in tables and figures, and their subsequent interpretation. These results made it possible to test the hypotheses. Finally, contributions to the conclusions and recommendations were determined.

Key Words: management, performance, strategies, environment and collaborator.

INTRODUCCIÓN

El propósito fundamental de la tesis fue determinar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral; los trabajadores deben demostrar buena actitud que marquen la diferencia cumpliendo con su desempeño en sus competencias, obteniendo resultados en base a la toma de decisiones y planes estratégicos. El desempeño laboral incluye una gestión de cambio, sobre un ambiente de trabajo adecuado y un proceso de mejora continua. Estos indicadores determinantes se relacionan con la calidad del servicio a los usuarios y para que los trabajadores con altos niveles de producción y del trabajo en equipo en las actividades y funciones dentro de la organización. El área de personal debe evaluar el desempeño que debe estar enfocado en un proceso control permanente de su desarrollo personal y profesional, como en su desempeño diario en la organización. El desarrollo del trabajo de investigación se ejecutó cumpliendo con las páginas preliminares, el planteamiento del problema, el marco teórico, la presentación, análisis e interpretación de resultados. Siendo tres capítulos que argumentan de manera objetiva la tesis.

CAPÍTULO I

PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:

La gestión administrativa es fundamental para el desarrollo y crecimiento institucional, para cualquier organización o empresa que brinde un bien físico (tangibles) como un servicio (intangibles); esta gestión administrativa no se desarrolla por la valiosa importancia del nombre o denominación, sino que se debe buscar a la persona idónea, capaz, persuasiva, interesado, proactiva, líder, comunicativa, entre otros aspectos fundamentales para realizar una buena gestión administrativa.

La persona que asume la gestión administrativa de una institución debe ser consciente de sus responsabilidades internas o propias (personales y profesionales) como de sus responsabilidades externa o institucional (éxito de la institución). Además de mostrar los amplios conocimientos del manejo y control de los aspectos fundamentales de la administración; la persona encargada de la institución también debe tomar en cuenta las ventajas y grandes dificultades respecto a los recursos de la propia institución.

Toda organización requiere de grandes recursos: los recursos económicos (solventía económica para las labores propias de la institución), los recursos de infraestructura (área física con equipamiento tecnológico para las labores propias de la institución), los recursos de estrategias y técnicas (donde se aplica los que se quiere lograr dentro de las labores

propias de la institución) y quizás, hoy en la actualidad; o en el tiempo globalizado en el que vivimos, y que siempre ha estado y que estará presente, es decir hablamos de los recursos humanos (personal altamente calificado para desempeñar las labores propias de la institución).

Estableciendo estos aspectos introductorios que todo gestor administrativo a cargo de una organización, tangible o intangible, con fines de lucro o sin fin de lucro o simplemente dependiendo de su tamaño; se debe buscar los medios necesarios para lograr alcanzar los objetivos establecidos y para ellos es necesario la determinación del desempeño laboral por parte de los trabajadores. Para lograrlo el gestor administrativo debe saber interactuar con sus colaboradores utilizando las nuevas tendencias administrativas como la motivación, liderazgo, coaching, empowerment, downsizing, calidad total, mejora continua, etc.

Si el gestor logra tener una empatía o buena relación con los recursos de la institución, la Gestión Administrativa debe influir en el Desempeño Laboral de los trabajadores; por ello se determinó investigar este tema utilizando las variables para su estudio y establecer su valiosa importancia en las instituciones.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

1.2.1 Delimitación Espacial:

Está enfocada en el lugar geográfico, específicamente en el distrito de San Clemente, de la provincia de Pisco, donde se sitúa la municipalidad.

1.2.2 Delimitación Social:

Se señala a la parte humana y social dentro de un entorno determinado, por un lado los colaboradores de la entidad y por otra parte las personas de la sociedad.

1.2.3 Delimitación Temporal:

Corresponde al tiempo, 2021 año en el que se desarrolló el trabajo investigado cumpliendo con las normas establecidas para su ejecución.

1.2.4 Delimitación Conceptual:

La estructura del plan de tesis se argumentó de manera teórica cuya información se analizó y proceso para poder conceptualizar los puntos generales y específicos del trabajo.

1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

1.3.1 Problema Principal:

¿En qué medida la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Clemente – Pisco, 2020?

1.3.2 Problemas Secundarios:

P.S. 1 ¿De qué manera la toma de decisiones influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Clemente – Pisco, 2020.

P.S. 2 ¿De qué manera los planes estratégicos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Clemente – Pisco, 2020?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.4.1 Objetivo General:

Determinar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.

1.4.2 Objetivos Específicos:

O.E. 1 Analizar cómo la toma de decisiones influyen en el desempeño laboral de los trabajadores.

O.E. 2 Analizar cómo los planes estratégicos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores.

1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN:

1.5.1 Hipótesis General:

La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Clemente.

1.5.2 Hipótesis Secundarios:

Hipótesis Específica 1:

La toma de decisiones influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

Hipótesis Específica 2:

Los planes estratégicos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

1.5.3 Variables:

Definición Conceptual de las Variables:

Gestión Administrativa:

Es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. 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.

Dimensiones:**- Toma de decisiones:**

Les permite a los colaboradores decidir o enfrentar una situación sobre su base de trabajo o en sus funciones que desarrolla en el día a día en la empresa, y para mostrar sus competencias o formación.

- Planes estratégicos:

Es donde se terminan los objetivos a lograr de manera interna o externa, o sobre sistemas o herramientas que se deben utilizar para una labor ya planificada y puesta en todos los integrantes.

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 de la disciplina y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Dimensiones:**- Ambiente de trabajo:**

Hace referencia a las condiciones laborales que una organización les ofrece a sus empleados para ellos puedan desarrollar sus actividades de manera eficiente, eficaces y efectiva para un crecimiento personal y empresarial. (Chiavenato, 2009)

- Mejora continua:

Parte desde dos visiones, sobre todas las estrategias que pueda utilizar la entidad para lograr una mejoría en sus procesos y sobre la proactividad o iniciativa propia de los colaboradores. (Viana, 2013)

Operacional de las Variables:

La gestión administrativa: depende de la aplicación adecuada de la planeación, organización, dirección y control de los recursos con los que cuenta la institución para su desarrollo. (Del Carmen, 2013)

El desempeño laboral: de los trabajadores dependerá de las condiciones propias de la institución, capacitándolos e incidiendo en las normas y reglas que se deben cumplir de manera organizada. (Uribe, 2015)

Operacionalización de las Variables:

Tabla 1

Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente: Gestión Administrativa	Es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. 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.	La gestión administrativa: depende de la aplicación adecuada de la planeación, organización, dirección y control de los recursos con los que cuenta la institución para su desarrollo. (Del Carmen, 2013)	Toma de Decisiones	Decisiones Asertivas	Ítem: Evaluación
				Decisiones Personales	Ítem: Capacidad
			Planes Estratégicos	Estrategias Internas	Ítem: Planificación
				Estrategias Externas	Ítem: Objetivos
Variable Dependiente: 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 de la disciplina y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.	El desempeño laboral: de los trabajadores dependerá de las condiciones propias de la institución, capacitándolos e incidiendo en las normas y reglas que se deben cumplir de manera organizada. (Uribe, 2015)	Ambiente de Trabajo	Clima Laboral	Ítem: Motivación
				Clima Organizacional	Ítem: Capacitación
			Mejora Continua	Mejora de Desempeño	Ítem: Eficiencia
				Mejora de Producción	Ítem: Calidad

Nota: Definición conceptual y operacional

1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:

1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación:

a) Tipo:

Sánchez H. & Reyes C. (2015). En relación a este punto es básico, busca nuevos conocimientos relacionados al hecho investigado, no tiene objetivos prácticos.

b) Nivel:

El proceso metodológico es descriptivo, le permite al autor identificar problemáticas, plantear nuevas hipótesis y su finalidad puede llegar de trabajos simples como de gran envergadura o pocos estudiados a profundidad.

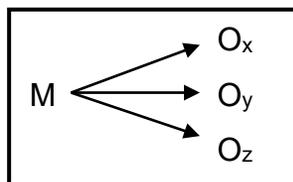
1.6.2 Método y Diseño de la Investigación:

a) Método:

Arbaiza L. (2014) Este es sistémico, permitiendo una evaluación secuencial de las propiedades de fenómeno que se analiza y las conexiones entre las mismas.

b) Diseño:

El proceso investigativo correlacional, donde el estudio puede determinar la relación directa entre dos o más variables que pueden ser estudiadas de manera individual o en conjunto.



1.6.3 Población y Muestra de la Investigación:

a) Población:

Valderrama S. (2015). Se señala que existen poblaciones infinitas como finitas, pero que en ambos casos mantienen las mismas características para su estudio. Pueden ser personas, objetos, entidades, etc.

Tabla 2*Población de estudio de la empresa*

Municipalidad Distrital de San Clemente	Año
	2021
Colaboradores	85

Nota: Departamento de recursos humanos (2021)**b) Muestra:**

La muestra es una extracción de la población identificada, manteniendo sus mismas propiedades, para tal caso esta es no probalístico y de corte censal.

Tabla 3*Muestra del estudio*

Municipalidad Distrital de San Clemente	Año
	2021
Colaboradores	85

Nota: Población de estudio.**1.6.4 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos:****a) Técnica:**

Sabino C. (1992) Para tal proceso se selecciona a la encuesta, herramienta que permite obtener información para su posterior procesamiento.

b) Instrumento:

Depende de la técnica identificada, para lo cual se seleccionó al cuestionario, donde se plasmaron interrogantes para encuestar a los colaboradores de la empresa.

- **Validez y Confiabilidad del Instrumento:**

Hernández, R. (2014) La validez hace referencia a la ficha de experto evaluado por docentes con conocimiento en investigación, y respecto a la confiabilidad se hizo una encuesta piloto cuyos resultados se procesó con la fórmula de Alfa de Cronbach.

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

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

$$1.04 \times 0,70$$

$$= 0.728$$

Tabla 4

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

1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación:

a) Justificación:

Teórica:

Porque puede contribuir con su valiosa información sobre la gestión administrativa y los medios a utilizar para lograr los objetivos que toda institución establece, basado en un periodo de tiempo conllevando al éxito tanto interno como externo.

Práctica:

Porque puede aportar información teórica puesta en práctica, le puede servir a la institución para realizar charlas, talleres o capacitaciones; buscando elevar el rendimiento laboral de los propios trabajadores a través de una comunicación asertiva.

Metodológica:

Hace referencia a los aportes metodológicos sobre el tipo, nivel, método y diseño de la investigación; así mismo a la encuesta y cuestionario para la recolección de información y su proceso estadístico.

b) Importancia de la Investigación:

La importancia del trabajo de investigación en Municipalidad Distrital de San Clemente se relaciona con dos aspectos que son fundamentales; la importancia de fortalecer las capacidades de los colaboradores para que su desempeño sea efectivo y con buenos resultados, y sobre la calidad de vida que se debe gestionar en la organización no solamente en el factores que están relacionados con la parte económica sino en aspectos sensibles de todo ser humano o generar en ellos una identidad cultural que los hagan sentir parte fundamental del desarrollo sostenible de la empresa. En este punto es importante que la empresa participe en diversas actividades o acciones que estén relacionadas con la sociedad, esto le generara imagen por parte de los ciudadanos.

c) Limitaciones de la Investigación:

- Mi trabajo y el poco tiempo libre, fue una limitación para el desarrollo del trabajo de investigación, por ello el desarrollo de la investigación ha sido muy extenso.
- La falta de docentes investigadores que sirvan de asesor, fue una limitación para consultas respecto a mi trabajo.

- Falta de bibliotecas en la ciudad de Pisco.
- Una limitación importante ha sido la parte económica, aspecto que ha hecho que mi trabajo se halla prolongado en el tiempo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

Mendoza, A. (2018). La tesis ***“Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta - Ecuador”***, Universidad Nacional Mayor de San Marco. País: Ecuador

Se planteó como objetivo determinar si la gestión administrativa incide en la innovación de las mypes. La metodología fue del tipo cuantitativa analítica, no experimental – transversal – correlacional causal. El resultado expuesto permitió establecer que la gestión administrativa no es gestionada correctamente generando problemas internos y la innovación que adoptan las medianas empresas comerciales no es suficiente para poder hacer frente a las grandes organizaciones ya que ellas si invierten en tecnología, los propietarios no capacitan a sus colaboradores para un buen desempeño. En base a los resultados obtenidos se concluyó que los gestores o dueños de cada mediana empresa deben prepararse o contratar a un gestor que permita una gestión administrativa eficiente y como punto principal deben invertir en innovación ya sea en equipo o maquinarias para una producción continua y eficaz, además de ello se debe preparar a los empleados.

Solís, V. (2018). La tesis ***“Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la pymes sector manufacturero de Manabi”***, Universidad de Matanzas. País: Cuba.

La investigación tuvo como principal objetivo establecer de qué manera la gestión administrativa incide en la sostenibilidad de la empresa. Estableciendo un diseño transeccional – correlacional. Los resultados consideraron que evidencia que la gestión administrativa no es buena y por consiguiente no influye en la sostenibilidad financiera de la empresa manufacturera, y como consecuencia la empresa pierde clientes, se retiran colaboradores y la motivación no basta para retenerlos o incentivarlos. Se concluyó que los propietarios de la manufacturera Manabi no invierten en un personal con experiencia en gestor que pueda administrar bien los bienes y los procesos que se ejecutan, también se hace uso indebido de la parte financiera para otros aspectos que no involucra a la organización, sino para intereses personales de cada propietario y esto genera un desbalance financiero que no le permite cubrir sus pagos a terceros.

Yáñez T. (2016). La tesis ***“Propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada”***, Instituto Politécnico Nacional. País: México.

El aspecto fundamental fue comprobar si la mejora del proceso administrativo si es beneficioso para la institución de asistencia privada. Los argumentos de la investigación señalan que es aplicado, descriptivo, analítico y no experimental, esto corresponde a la metodología. Los resultados determinan que la institución de asistencia privada no propone mejoras en su gestión administrativa, no genera cambios en sus procesos de gestión y no se cumplen los elementos que son

importantes del proceso administrativo. Se concluyó que no desarrolla cambios o planifica en la parte administrativa de la institución y eso es consecuencia de diversos problemas que afecta las actividades que desarrollan los trabajadores en sus funciones, competencias, toma de decisiones, resolución de problemas y otros que provocan deficiencias en su desempeño y afectan a la imagen interna de la tal institución y ante sus clientes.

Campos S. & Loza P. (2015). La tesis ***“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 propuesta alternativa”***, Universidad Técnica del Norte. País: Ecuador.

El objetivo principal fue establecer si la gestión administrativa incide en la mejora de la calidad de su servicio. El enfoque del trabajo de investigación es cualitativo, no experimental, sistemático y aplicado, aspectos que argumentan la metodología de lo investigado. Los resultados evidencian que el gestor responsable de la entidad desarrolla adecuadamente su gestión, la imagen de la biblioteca municipal es muy buena ante los usuarios y la sociedad, y se constata que el servicio y la atención cumplen con la calidad que se merecen los usuarios. Se concluyó que la gestión administrativa es adecuada y si incide en la calidad, el servicio y la atención, y se registran que esta biblioteca tiene mucha aceptación por estudiantes y personas que buscan información, estudios, lectura, etc.

Rivas M. (2015). La presente tesis ***“Satisfacción y rendimiento laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral”***, Universidad de Montemorelos. País: El Salvador.

La prioridad del investigador fue confirmar si existe relación entre la satisfacción y el rendimiento laboral. El trabajo es del tipo aplicada, su diseño es correlacional y su enfoque es mixto, aportes que son respaldados por autores en metodología. Los resultados son positivos y buenos para la institución educativa en las variables la satisfacción y rendimiento de los docentes en su enseñanza y con las condiciones que se les brindan para que ellos puedan sentir un buen clima organizacional. Se concluyó que los docentes se sienten muy contentos no solo por la parte tangible de la institución sino también porque se les brinda todas las herramientas necesarias para su preparación y fortalecimiento de sus conocimientos, indicadores que hacen de su rendimiento laboral los objetivos que la institución lo requiere.

2.2.2 Antecedentes Nacionales:

Torres, H. y Nuñez, L. (2019). La tesis ***“Gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en supermercados peruanos s.a., del distrito de Lurín”***. Universidad Autónoma del Perú.

El propósito fundamental de la investigación es determinar la relación entre la gestión de la innovación y la productividad laboral en supermercados peruanos. En base a los argumentos metodológicos esta tiene un enfoque cuantitativo, aplicado y descriptivo. Los resultados obtenidos evidencian que la gestión de la innovación alcanza un valor aceptable en su ejecución por los trabajadores y sobre la productividad laboral también muestra un alto porcentaje positivo debido al buen desempeño de cada colaborador. Se concluyó que en ambas variables se debe seguir con los indicadores en vista que sus resultados son positivos, pero es necesario programar charlas y eventos para fortalecer las capacidades, habilidades y destrezas de cada integrante de acuerdo a sus actividades que desarrollan.

Fanarraga, K. (2018). La tesis ***“Cultura de innovación y estrategia competitiva en la empresa Comexa S.A. sucursal del Perú en el distrito de San Isidro”***, Universidad Autónoma del Perú.

Se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura de innovación con la estrategia competitiva en Comexa. Como metodología su estudio es descriptivo – correlacional, es básico y transversal. Los resultados demuestran que un 40% de trabajadores señalan que la cultura de innovación es regular y un 56% determinaron que la organización desarrolla estrategias de una manera regular. Se concluyó que no se gestionan las herramientas necesarias para una cultura innovadora más aún si los empleados desconocen de tales herramientas, y sobre las estrategias no reflejan las actividades y objetivos que se establecen en la empresa.

Alfaro R., Leyton S., Meza A. & Sáenz I. (2016). La tesis ***“Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”***; Pontificia Universidad Católica del Perú. País: Perú

El desarrollo del trabajo tuvo como prioridad determinar si la satisfacción laboral influye en su relación con variables ocupacionales. La parte científica y metodológica en la investigación permiten señalar que es un proceso aplicado, descriptivo, sistemático, correlacional, con un enfoque cualitativo. Los resultados permitieron establecer que la satisfacción de los colaboradores en sus funciones no son las adecuadas, la relación entre los empleados municipales son muy conflictivas y las variables ocupacionales no se cumplen con su objetivos. Se concluyó que la municipalidad investigada tiene problemas muy evidentes en la organización de sus empleados por ello la satisfacción laboral muestra problemas muy graves en trámites, influencias, conflictos entre los empleados nombrados, mala administración

de la parte económica, y bien entre otros aspectos que hacen de la gestión una visión negativa hacia la sociedad que corresponde.

Calero J. (2015). La tesis **“Gestión administrativa y calidad en los servicios en la municipalidad provincial de Huaral”**; Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. País: Perú.

El desarrollo investigativo tuvo como objetivo determinar si la gestión administrativa incide en la calidad de sus servicios municipales. La investigación es aplicada (tipo) y descriptivo (nivel), su (diseño) es correlacional, su (enfoque) es cualitativo y no experimental. Los resultados que fueron procesados según los datos obtenidos del instrumento se puede confirmar que efectivamente la gestión administrativa es buena pero la calidad del servicio es regular, los trabajadores se sienten satisfechos pero a la vez requieren cambios en los equipos y maquinarias para mejorar su servicio. Se concluyó que la municipalidad distrital de Huaral se desarrolla una gestión administrativa aceptable, y busca mejora la calidad del servicio ejecutando capacitación a los empleados y otros aspectos que vienen dando resultado pero que lo más importante que falta es un cambio tecnológico.

Oscoco A. (2015). La tesis **“Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización”**; Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. País: Perú

Efectivamente que el objetivo del autor fue determinar si las variables propuestas en la investigación se relacionan. En su aporte metodológico es del aplicada, explicativo, no experimental – transaccional, con un enfoque cualitativo. Los resultados permitieron señalar que la responsabilidad social de la organización es parte de su

objetivo empresarial, la satisfacción laboral es muy bueno y los gestores de la empresa ofrecen un desarrollo sostenible a su recurso humano. Se concluyó que la organización debe continuar con sus planes referido a la responsabilidad social porque eso repercute ante la sociedad y seguir fortaleciendo los programas internos para mantener la satisfacción laboral de sus empleados y que sigan mostrando un desempeño eficiente en beneficio de la empresa y para ellos.

2.2 BASES TEÓRICAS:

2.2.1 La Gestión Administrativa:

2.2.1.1 Introducción A La Gestión Administrativa:

Chiavenato I. (2009). Durante la historia de la humanidad, el hombre ha podido salir adelante pese a muchas dificultades que se les presentaron, siguiendo las etapas de desarrollo de la humanidad. La evolución presente de la sociedad, la economía, y los mercados dieron como resultado el desarrollo y creación de las empresas, constituyendo como algo complejo, que dista de ser algo fácil, pero que su administración lo hace viable y algo muy maravilloso para la sociedad.

Las empresas son organismos que dependen de una buena gestión para que estas cumplan con sus objetivos que están determinados en su planificación empresarial. La sostenibilidad de cada entidad, ya sea según su tamaño, su sector o su ámbito, esta depende exclusivamente de sus procesos productivos de bienes como del ofrecimiento de servicios, ambos permiten cubrir y satisfacer las necesidades humanas.

Toda entidad no se maneja de manera autónoma, sino que recae en una persona que tenga cualidades y características que le permita ser un

gestor para los recursos con los que tienen las empresas; estos son humanos, tecnológicos, infraestructura, organizacional y estratégicos; si estos son bien dirigidos permitirán un desarrollo y crecimiento empresarial.

Es muy importante dentro de las organizaciones mantener una jerarquía que permita de manera individual desarrollar labores para que los niveles gerenciales, de mando medio y de operaciones puedan ser eficientes y eficaces en sus procesos de gestión y de producción.

La mejora continua y la capacitación son herramientas que deben ser utilizadas de manera continua para mantener a todos sus colaboradores como un recurso efectivo dentro de la organización, en vista que de ellos depende el desarrollo empresarial, y se generen bienes y servicios que se ponen a la venta en los mercados o a clientes directos, y estos a su vez dejen economía o rentabilidad para la empresa, y le permita cubrir sus gastos internos como externos, que es la razón de ser del mundo de los negocios.

2.2.1.2 Concepto de la Administración:

Chiavenato I. (2009). Es una palabra que le permite a una persona que asume la responsabilidad de una organización, poder administrar sus bienes y servicios ya sean estos tangibles e intangibles, esta persona deberá mostrar cualidades que lo diferencian de los demás integrantes de la empresa, y es quien llevara al éxito del negocio.

La administración conlleva a ejecutar los pilares fundamentales de una empresa, nos referimos a la planeación, organización, dirección y control; efectivamente estos elementos cuando son direccionados de la mejora

manera, le permitirá a cualquier entidad a marcar una caracteriza propia o una identidad que le permitirá diferenciarse de sus competidores.

Si hacemos referencia a la planificación, esta le permite considerar los objetivos que se quieren lograr en función al tiempo que podrán ser a corto, mediano y largo plazo y de la dificultad de lo que se pretende alcanzar, también se determinan la visión y misión que debe servir de inspiración para los colaboradores y sobre todo se establecen las políticas empresariales.

Respecto a la organización, se enmarca la administración de los recursos que tienen la empresa, estos pueden ser los recursos humanos, financieros, infraestructura, operativos, estratégicos y todos aquellos que forman parte de la cadena de gestión de la empresa con su entorno interno que hemos mencionado y la parte externa, referida a la relación con sus proveedores, competidores, distribuidores, productores, transportes, cultura, político y social.

En función a la dirección esta es responsable del personal de mando medio quienes deben velar el cumplimiento de las funciones y normas que estable la entidad y de esta manera evitar que se comentan errores que pueden perjudicar el normal funcionamiento de la organización. Y cuando se refiere al control este elemento es muy importante porque este permite que se hagan las actividades según lo planificado, organizado y dirigido, y permiten que no se desvíen de los objetivos principales establecidos.

2.2.1.3 Principales Perspectivas Futuras de la Administración:

Chiavenato I. (2009). Manifiesta que en el futuro próximo la labor que realiza un administrador será más compleja y llena de incertidumbre, debido

en primer lugar, a los cambios y evolución de la tecnología; en segundo lugar, a los desarrollos propios de la competencia para no ser desplazados, y por último sobre la innovación en el recurso humano elemento importante para cualquier organización que busque el éxito.

El gestor responsable de la empresa deber enfrentar siempre nuevos problemas que se pueden presentar en los procesos de gestión y su relación directa con la calidad que se pueda disponer a los clientes.

Deberá realizar de continuamente diagnósticos que enmarque de manera general a la organización para vislumbra o anticiparse a nuevos escenarios, a los cuales pueden perjudicar las actividades propias, de la misma forma se puede evaluar de manera específica es decir áreas principales como secundarias, para identificar aquellos inconvenientes que pueden darse en la comunicación, motivación, incentivos, ambiente, clima, normas, competencias, etc.,

Se detallan algunos aspectos en los que se pueden convertir en desafíos que deberán enfrentar las empresas para su sostenibilidad:

La adaptación de la empresa; que debe ser rápida y continua sobre los cambios tecnológicos y sus beneficios tanto para la entidad como para la mejora del desempeño de los empleados.

Elevadas tasas de inflación; debido a los costos que generados por los países sobre sus políticas y leyes en los negocios de exportación como en la importación, también sobre los impuestos que se establecen para todas las empresas que buscan la formalidad.

La competencia; que cada día es mayor, donde estas invierten en el desarrollo de estrategias, enfocado a los clientes.

Evolución de la tecnología; que es constante y que le da valor agregado a los procesos que se gestión, aquella que no lo posee puede ser relegado en el mundo de los negocios, hasta su desaparición.

Internacionalización; cuando ya se ha cumplido con los objetivos en el ámbito local y nacional, o ya se alcanzó el éxito, es necesario buscar nuevos mercados o identificar oportunidades para expandirse.

2.2.1.4 Gestión Administrativa: La Comunicación en la Empresa

Del Carmen M. (2013). El ser humano utiliza la comunicación para su desarrollo desde años remotos hasta la actualidad, utilizando objetos rudimentarios en sus inicios y en la actualidad la tecnología que hace de este aspecto comunicativo la mejor herramienta para su éxito.

En estos últimos años, se ha visto un crecimiento y continuo de la comunicación y de él se deriva la comunicación interpersonal, es decir que un empelado debe saber transmitir, informar, dialogar y expresar sus ideas u opiniones cuando se trata de mejorar.

Lo cierto es que las empresas siempre están formadas por personas, y lo que se desarrolla en la interna el proceso laboral de todos los días las interacciones entre los individuos se fundamenta en una comunicación fluida y clara entendible para todos los niveles, permitiendo:

- Buena relación con todos los integrantes
- Saber laborar en equipo
- Siempre conocer de los acontecimientos
- Estar informados de los cambios
- Dejarse orientar y guiar

Esto se entiende que el proceso comunicativo dentro de una entidad es fundamental que permite establecer el nivel que tienen los empleados para un trabajo coordinado y programado pensando en el logro de las metas que la empresa establece en función a sus recursos que posee.

Por ello, la comunicación es un medio que permite el éxito como persona, en el trabajo en equipo, en la consecución de logros, en un clima organizacional fundamentado en una cultura empresarial.

La comunicación es:

- Procedimientos que pueden influenciar en los demás
- Poder intercambiar ideas y sugerencias
- Es una información que se desarrolla en todos los niveles

Finalidad:

- Permite la satisfacción de los trabajadores
- Fortalece las interrelaciones con los demás
- Promueve un clima de entendimiento
- Logra la persuasión
- Generar nuevos cambios

2.2.2 Desempeño Laboral:

2.2.2.1 Introducción al Desempeño Laboral:

Uribe J. (2015). Considerando los eventos de la primera guerra mundial, se pudo establecer el Tratado de Versalles, donde se registró el fin de los conflictos armados, esto permitió el logro y la determinación para la configuración de los derechos humanos y que sean puestos como valor primordial y universal.

Para tales derechos, fue fundamental la Organización Internacional del Trabajo más conocido por las siglas la (OIT), institución que lucha y hace velar los derechos del trabajador a nivel mundial y que tal informe puede obligar o comisionar a cualquier empresa para que se alinee.

No se puede considerar a una labor que se realiza como una actividad simple que carece de valor, hoy esos fundamentos son rebatidos porque en la actualidad el trabajo es el elemento principal en el éxito de una entidad.

Toda actividad o labor que una persona realiza debe ser remunerado o percibir un pago justo de acuerdo a su desempeño, y sobre todo que se debe ajustar en las horas establecidas que no deben ser abusadas por los propietarios o dueños.

La OIT condena el abuso o explotación laboral de las entidades que son formales e informales, el trabajo infantil que debe ser sancionado por cualquier país a través de sus leyes, y de la carga excesiva de trabajo que se le designa al trabajador juvenil.

Esta organización si promueve la equidad de género en las empresas para el trabajo, es decir que se debe contar con el personal femenino que en muchos casos puede superar las competencias que realizan los empleados masculinos, esta si se viene desarrollando de manera aceptable ya la gran mayoría de las entidades cuentan con una igualdad de personales para diversas tareas o actividades, hasta las que distan ser simples como las que son muy complejas.

Las empresas modernas desarrollan un sus colaboradores una trabajo digno o comúnmente decente; es decir que además de un pago por su labor se les debe ofrecer muchos beneficios internos, desde velar por su salud

con una infraestructura limpia y ordenada, normas de protección contra los accidentes esto sucede cuando no hay una supervisión de los equipos, maquinaria, materiales, materia prima o residuos más aún si estos son químicos; también es importante otorgarle los implementos de seguridad para proteger su integridad física, y a ello lograr una plena satisfacción mental y psicológica, hoy en día la mayoría de las organizaciones ya consideran áreas de salud con personal médico para imprevistos.

2.2.2.2 El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral:

Toda organización que apuesta por un crecimiento empresarial es muy importante considerar por un buen clima laboral, y esto se consigue cuando se nombra o se designa a un responsable para establezca principios o estrategias que contribuyan a un clima organizacional adecuado.

La motivación es fundamental para generar un clima laboral que influya en los trabajadores a realizar un buen desempeño de sus actividades como en el cumplimiento de sus funciones, otro aspecto importante es la mejora continua ya que esta debe ser por iniciativa de la empresa pero con la finalidad de que sea asumida por el trabajador.

Las condiciones de trabajo es quizás los elementos primarios y que deben ser ofrecidos para que el trabajador se sienta valorado, parte importante dentro de la entidad, el recurso tangible que sobre sale por los otros recurso; a ellos una buena infraestructura y la operatividad de las equipos, no olvidarse de la seguridad y la salud de cada empelado.

El desempeño laboral si bien es cierto que debe ser asumida por la empresa, es importante que esta sea viable por el personal porque si no

pone de su parte su desempeño será bajo a pesar de los esfuerzos por la entidad, aquí es determinante las capacitaciones continuas para fortalecer sus conocimientos, las charlas para poder actualizar estrategias, sistemas o procesos internos, eventos de confraternidad que hace la plena satisfacción de los miembros, como la preparación en la incorporación de nuevas tecnologías y para ello y buena manipulación o manejo de los equipos debe ser eficiente y sobre todo para saber y conocer sus ventajas y desventajas en su uso o seguridad.

Forehand y Glimer; Conceptualiza al clima organizacional en un grupo de propiedades o indicadores que son observables por los empleados y son quienes determinaran el desarrollo.

Tagiuri y Litwin; Establecen al clima organizacional como respuesta a las percepciones que pueden hacerse de manera directa o indirecta por cada trabajador y que influyen en su eficiencia.

Campbell, Dunnette, Lawler y Weick; se determina en base a los elementos estructurales del clima organizacional para su ejecución, estos deben ser flexibles y sobre todo que no perjudique el normal funcionamiento dentro de la entidad.

2.2.2.3 Desempeño Laboral y la Productividad, Salud y Trabajo:

De acuerdo con Lima y Juárez (2008), los bajos índices de productividad pueden ser indicadores de enfermedades en el trabajo. El ausentismo, descrito como acción en la cual el trabajador no asiste a laborar y el preceptismo, definido como la condición en la cual el empleado se encuentra de forma física dentro de su ambiente laboral pero en condiciones

inadecuadas o anómalas de salud para desempeñarse de manera correcta, “estar presente en el trabajo pero no estando en él”, reflejan problemáticas con un impacto económico o productivo en las organizaciones. Sin embargo, aunque las dos situaciones son de consideración, el presentismo representa un riesgo mayor en la baja de productividad.

Enfermedad en el Trabajo:

Concuerda en que enfermedades existentes de manera previa pueden potencializarse a través del trabajo y ser resultado de más de un agente.

Clima Laboral:

Desde esas épocas a la fecha actual, se han escrito textos y realizado investigaciones con constructos muy diversos.

Variables que están Relacionadas con la Productividad:

Evitación del Trabajo; el concepto se refiere a aquellos comportamientos de los empleados que no contribuyen a los objetivos organizacionales.

Bienestar Emocional; consideran al bienestar emocional como reacciones tipo cognitivas, afectivas y fisiológicas relacionadas con manifestaciones.

Sensibilidad a la Injusticia; la reacción de los individuos a la percepción de injusticia organizacional es moderada por la sensibilidad.

Intención de Permanencia; el constructo de intención de permanencia es definido como la voluntad concebida y consciente.

Satisfacción en el Trabajo; es una de las actitudes que mayor atención ha recibido en la que afirma se trata de una reacción cognitiva y afectiva.

Compromiso Organizacional; Para alcanzar metas no sólo se requiere de conocimiento, sino que se necesitan cultivar valores y capacidad emocional, entre los que se encuentra el compromiso.

2.2.2.4 Desempeño Laboral y las Técnicas de Evaluación:

La evaluación del rendimiento de los trabajadores tiene como objetivo conocer de la manera más precisa posible cómo está desempeñando el empleado su trabajo y si lo está haciendo correctamente. Estas evaluaciones se utilizan para tomar decisiones acerca de los aumentos de sueldo, promociones, ascensos, despidos, etc. También pueden utilizarse con fines de investigación, para saber hasta qué punto es efectivo un instrumento de evaluación del rendimiento o de selección de personal. Una evaluación cuidadosa del rendimiento de una persona puede aportar información sobre sus deficiencias en conocimientos o habilidades. Al identificar dichas deficiencias, pueden corregirse mediante programas de entrenamiento apropiados. Así mismo, la evaluación del rendimiento puede utilizarse también para conocer la efectividad de los programas de entrenamiento.

Técnicas Objetivas:

Medidas de Producción: Para medir la producción podemos, por ejemplo, contar el número de palabras que un trabajador puede escribir por minuto usando un procesador de textos y un ordenador. No obstante, incluso en este caso tenemos que tener en cuenta también otras medidas, como el número de errores que comete al escribir, para tener una visión más exacta de su productividad.

Monitorización por Ordenador: Muchas personas utilizan el ordenador habitualmente para realizar su trabajo. Esto ha permitido que muchas empresas programen sus ordenadores para monitorizar el trabajo de sus empleados. Por ejemplo, los ordenadores pueden medir el número de

pulsaciones por minuto al usar el teclado, la incidencia de errores, el ritmo de trabajo, o el tiempo de descanso para las comidas.

Datos Personales Relacionados con el Trabajo: Otra forma de evaluación del rendimiento consiste en utilizar datos como nivel de absentismo, accidentes, historial de ganancias, etc. Estos datos pueden aportar poca información acerca de la competencia del trabajador al hacer su tarea, pero pueden usarse para distinguir a los buenos empleados de los malos.

2.3 DEFINICIONES DE TÉRMINOS:

Rojas, J. (2020) En este documento encontramos algunos de los términos más importantes del dialectico administrativo:

1. **Administración:**

Permite el control total de la empresa y sus competencias que se tienen que gestionar para obtener buenos resultados.

2. **Adaptación:**

También llamado integración permite que un individuo mediante diversas acciones se incorpore de la manera más rápida a las labores.

3. **Adiestramiento:**

Es la preparación que se hace a todos los colaboradores sean antiguos o nuevos para una organización.

4. **Comunicación:**

Proceso comunicativo que permite informar y transmitir información precisa y objetiva a todos los miembros de una entidad.

5. Comportamiento:

Referido a la actitud de una persona frente a un grupo de integrantes, o dentro de una empresa, o en un lugar determinado.

6. Conductas:

Hace valor a su formación educativa y profesional que se debe tener, especialmente cuando se trabaja en grupo.

7. Delegación:

Transferir poder a un líder o empleado por mostrar cualidades preferentes y capaz de resolver situaciones inmediatas, y que puede influir a más elementos para la obtención de las metas.

8. Decisión:

Es muy importante cuando está es importante para no perjudicar tareas que se están ejecutando y no se pueden parar.

9. Dirección:

Líder que permite guiar de manera adecuada a personas para que no comentan fallas o errores en los procesos que desarrollan.

10. Determinación:

Es la firmeza que se tiene frente a una acción, y sus consecuencias que se pueden derivar de ellas.

11. Empatía:

Ponerse en el lugar de otros es parte de persona profesional, que puede enseñar a un empleado nuevo o es nueva la actividad.

12. Estrategias:

Se disponen para su cumplimiento y de ello dependerá el logro de objetivos ya establecidos en la planificación.

13. Ética:

Relacionado con el profesionalismo y la cultura de cada trabajador, ello dignifica su persona y la de su familia.

14. Evaluación:

Permite tener información inmediata sobre el desempeño de cada colaborador y su proactividad que demuestra en su labor.

15. Facultad:

Forma parte de las decisiones autorizadas por los superiores en la realización de sus funciones y que están siempre en constante supervisión.

2.4 BASES HISTORICAS:

La gestión administrativa surgió como necesidad en los primeros tiempos desde la existencia del hombre cuando los seres humanos tuvieron que juntarse para realizar actividades de sobrevivencias, tomar decisiones, administrar los recursos, buscar alimentos, etc., por lo tanto los fundamentos administrativos tuvieron su origen en la antigüedad. En el ámbito de las empresas estos propósitos están encaminados a procurar buenas prácticas de creación de riqueza, aplicada a la satisfacción de las necesidades sociales reinantes, dentro de un concepto de desarrollo integral sostenible, el manejo adecuado de los recursos en un proceso holístico, dinámico, dentro de un terreno de relaciones solidarias, unívocas, aplicado a la producción de una ganancia o excedente socialmente necesario y que en ningún caso podrá destinarse a enriquecer a una minoría con el producto del trabajo de otros. Los datos más antiguos datan del 300 a 500 años a.C. con los monopolios estatales de Egipto, el cual poseía un sistema administrativo amplio con una economía planificada y un gobierno central de gran poder, basado en la fuerza y la compulsión. El final del siglo XIX y principios del siglo XX, es considerado como un período

fructífero para el desarrollo de las ciencias administrativas, ya que con las necesidades de la época surgen teorías, principios, procedimientos y funciones cada una con un papel preponderante en cuanto al desarrollo del pensamiento administrativo. Hoy en día se considera como sinónimo de administración, el término gestión, entendida como la organización que sigue determinados propósitos y en este plano perfila la imagen de la empresa y se evoca la figura de los directivos y de los responsables de los diferentes tipos de limitaciones externas e internas que se requieren para que la empresa funcione con calidad.

Hace tiempo ya que las empresas son conscientes de la necesidad de medir los resultados que obtienen sus equipos para buscar aquellas personas más valiosas, es decir, con mayor talento. En un primer momento, las empresas centraron sus esfuerzos en medir los resultados obtenidos como mecanismo para detectar aquellas personas apreciables para la entidad. Desde hace siglos, quien que más producía era mejor valorado por los patronos, ya que era quien más beneficio podía generar para la empresa. Con el tiempo, este hecho pasó a ser historia, y las empresas tomaron consciencia de que no sólo se podrían analizar los resultados, y que era importante tener en cuenta el cómo se había hecho la tarea junto con las consecuencias en sí mismas. Con esta idea, nació la evaluación del desempeño por competencias, donde no se analizaba únicamente cuántos productos habías generado, sino si para ello habías trabajado en equipo, te habías comunicado correctamente con los demás o si habías dado una buena atención al cliente. Algunas empresas, en su ánimo de perseguir esta evolución constante hacia la excelencia, también cambiaron estas competencias por los valores de la empresa, para conocer la alineación que tiene cada trabajador con los mismos y su propio ajuste en la entidad. Pero la evolución debe continuar, quedarse únicamente en esos objetivos y esas competencias o valores es únicamente mirar al pasado. La evaluación del desempeño está llamada a

alcanzar el siguiente peldaño en la escala evolutiva, mirando hacia el futuro, y para ello debe sumar el potencial a la ecuación. No sólo importa el qué has hecho y cómo lo has hecho, sino también el qué eres capaz de llegar a hacer.

2.5 BASE LEGAL:

REGLAMENTO INTERNO

TÍTULO I DEL COLEGIO

CAPÍTULO ÚNICO PERSONA JURÍDICA, REPRESENTANTE LEGAL, NATURALEZA Y DOMICILIO

Artículo 1º Persona Jurídica y Representante Legal

El Colegio de Licenciados de Administración – CLAD es una entidad autónoma con personería jurídica propia, representativa de los profesionales en administración del Perú con sede en la Ciudad de Lima. El Decano Nacional es el representante legal del CLAD.

Artículo 2º Naturaleza del Colegio

El CLAD es ajeno a todo tipo de actividad político – partidarista y/o religioso y está impedido ejercer actividades distintas a sus fines y de adoptar formas de acción propias de la actividad.

Artículo 3º DOMICILIO

El CLAD tiene su domicilio en la ciudad de Lima.

TITULO II DE LA ORGANIZACIÓN DEL CLAD

DE LOS CONSEJOS DIRECTIVOS NACIONAL Y REGIONALES

ATRIBUCIONES, SESIONES Y FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DIRECTIVOS

CAPÍTULO I: DE LA ORGANIZACIÓN DEL CLAD

Artículo 4º Órgano Supremo del CLAD y Colegios Regionales

El CLAD tiene como órgano supremo al Consejo Directivo Nacional – CDN y

Este integrado por colegios regionales de Licenciados en Administración CORLAD.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

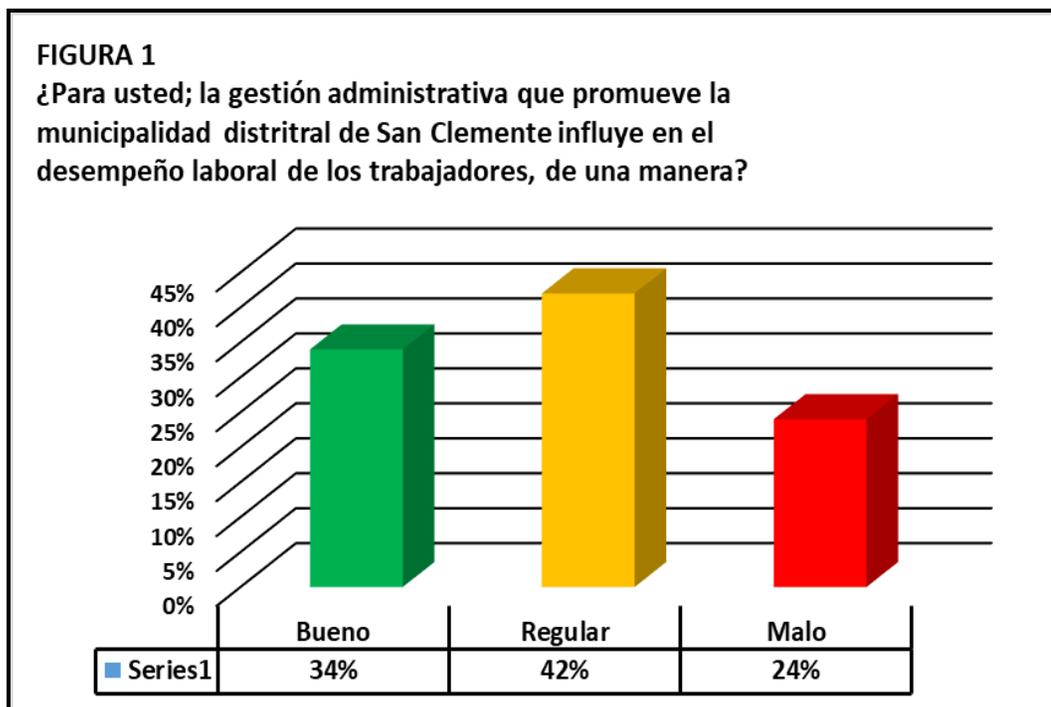
3.1 Análisis de Tablas y Figuras:

En este punto se procesan los datos extraídos de la aplicación del instrumento, presentados en tablas donde se detalla la frecuencia, el porcentaje, porcentaje valido y porcentaje acumulado; luego los resultados se presentan en las figuras que reflejan de una manera clara los datos. En esta presentación se argumenta de manera objetiva la interpretación de los resultados.

TABLA 5
Proceso de la variable independiente

Alternativas	GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bueno	29	34%	34%	76%
Regular	36	42%	42%	24%
Malo	20	24%	24%	100%
TOTAL	85	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

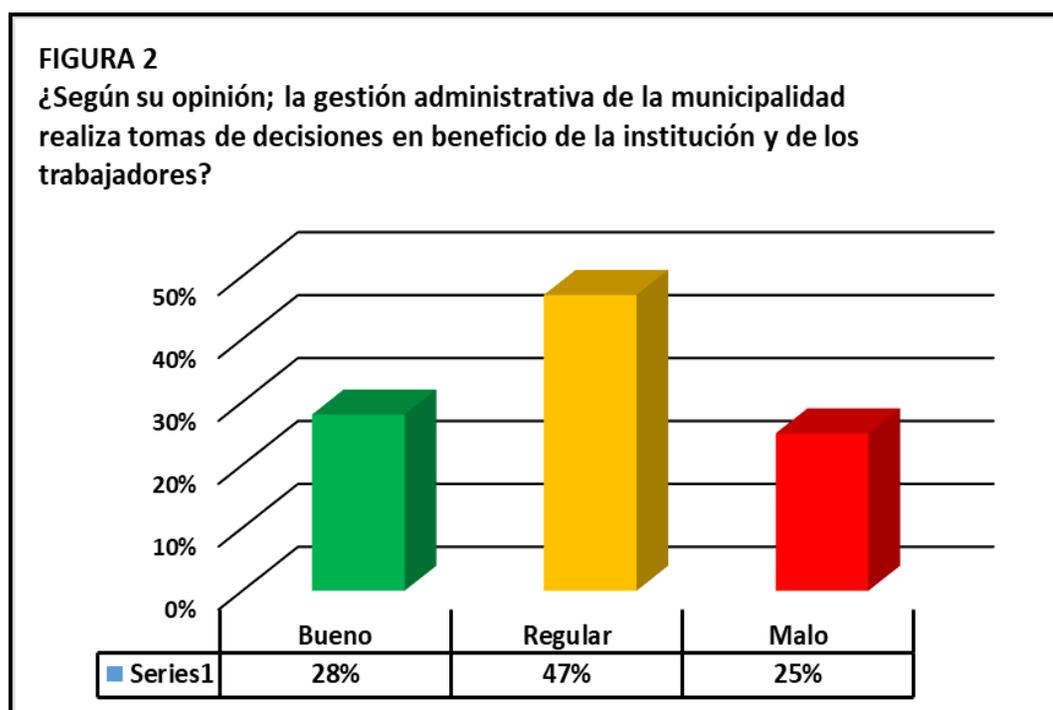
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **La gestión administrativa que promueve la municipalidad distrital de San Clemente influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una manera regular, siendo el porcentaje de 42%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la gestión administrativa es bueno con un 34% y es malo con un 24%.

TABLA 6

Proceso de la dimensión

Alternativas	TOMA DE DECISIONES			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bueno	24	28%	28%	75%
Regular	40	47%	47%	25%
Malo	21	25%	25%	100%
TOTAL	85	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

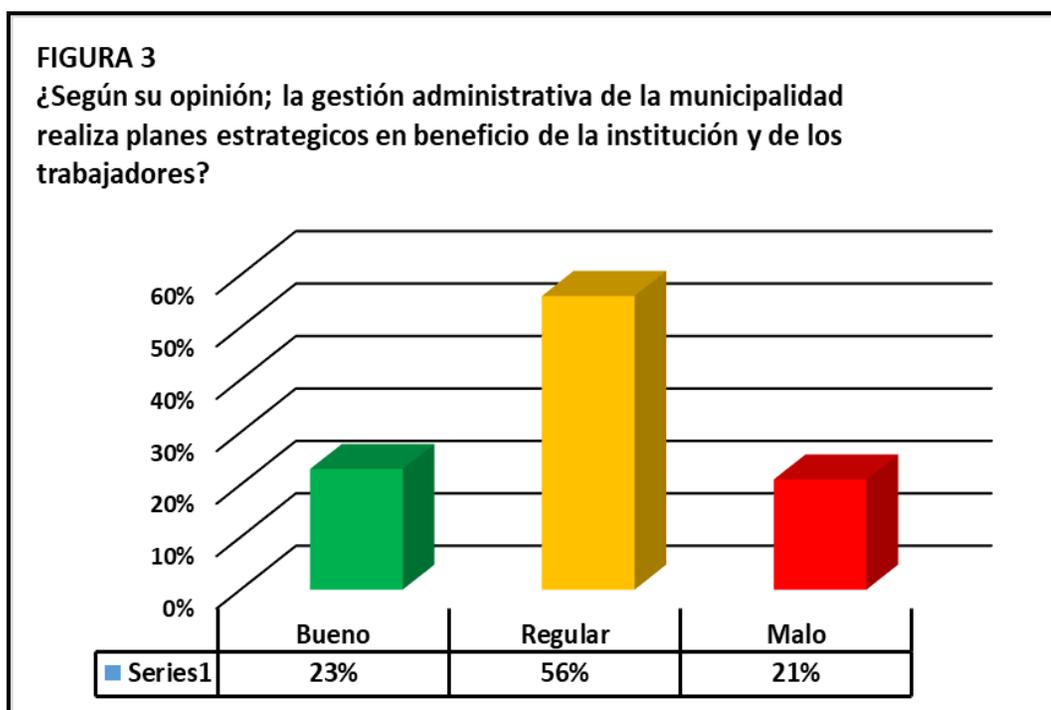
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **La gestión administrativa de la municipalidad realiza tomas de decisiones de manera regular en beneficio de la institución y de los trabajadores, siendo el porcentaje de 47%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que las tomas de decisiones son buenas con un 28% y son malas con un 25%.

TABLA 7

Proceso de la dimensión

Alternativas	PLANES ESTRATEGICOS			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bueno	20	23%	23%	79%
Regular	47	56%	56%	21%
Malo	18	21%	21%	100%
TOTAL	85	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

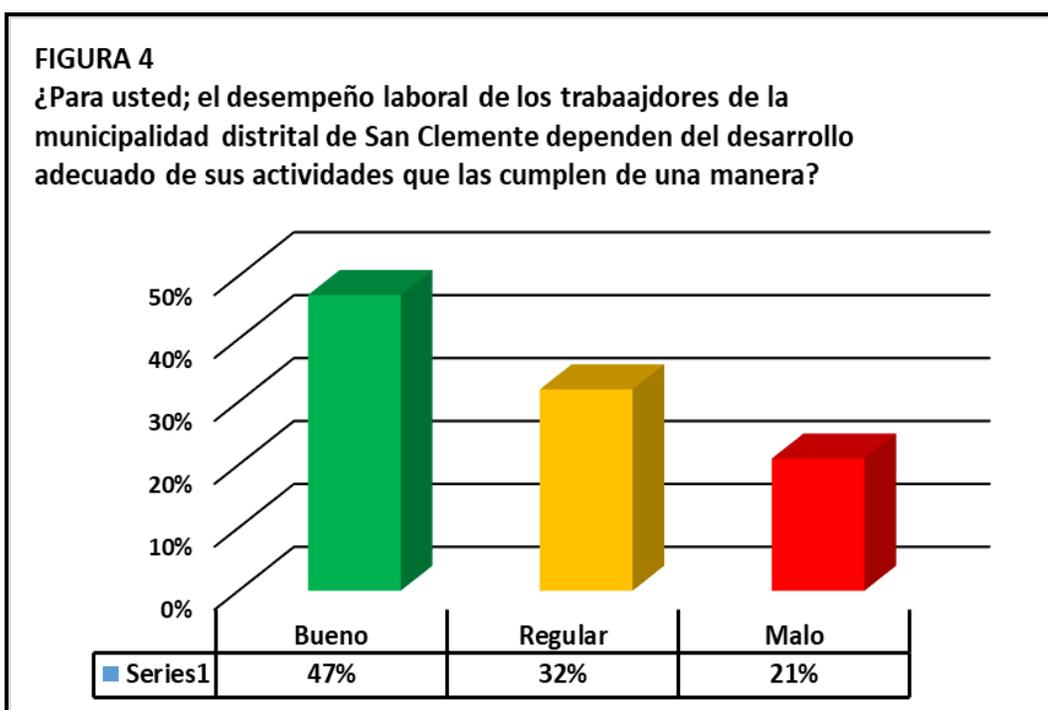
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **La gestión administrativa de la municipalidad realiza planes estratégicos de manera regular en beneficio de la institución y de los trabajadores, siendo el porcentaje de 56%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que los planes estratégicos son buenos con un 23% y son malos con un 12%.

TABLA 8

Proceso de la variable dependiente

Alternativas	DESEMPEÑO LABORAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bueno	40	47%	47%	79%
Regular	27	32%	32%	21%
Malo	18	21%	21%	100%
TOTAL	85	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

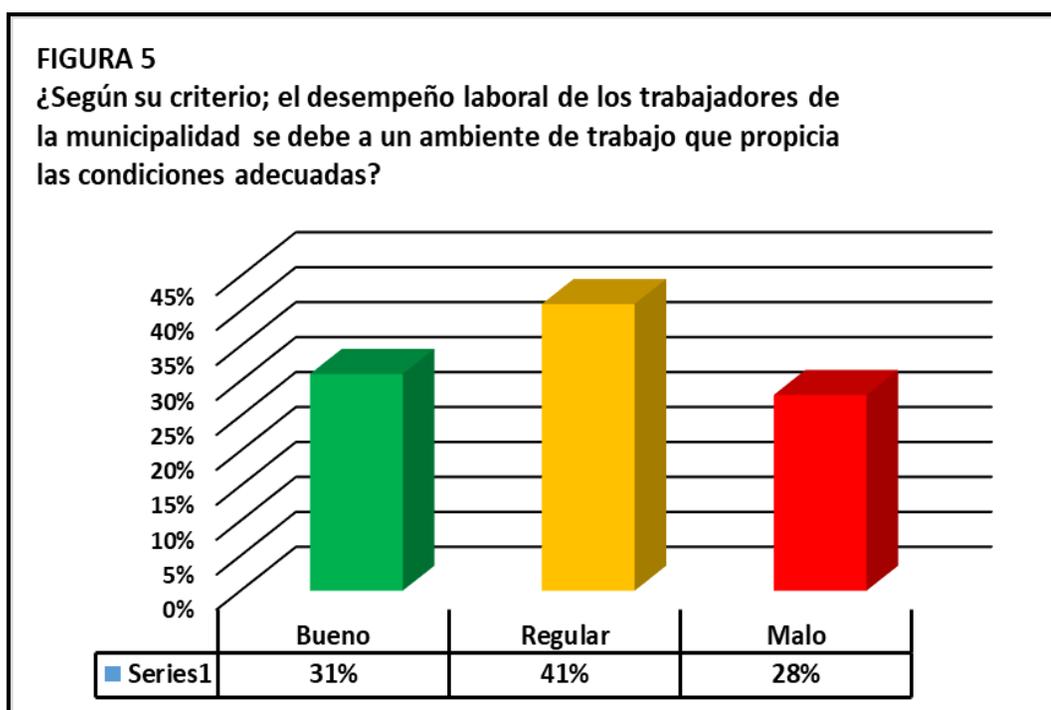
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **El desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Clemente depende del desarrollo adecuado de sus actividades que las cumplen de una manera buena, siendo el porcentaje de 47%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que el desempeño laboral es regular con un 32% y es malo con un 21%.

TABLA 9

Proceso de la dimensión

Alternativas	AMBIENTE DE TRABAJO			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bueno	26	31%	31%	72%
Regular	35	41%	41%	28%
Malo	24	28%	28%	100%
TOTAL	85	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

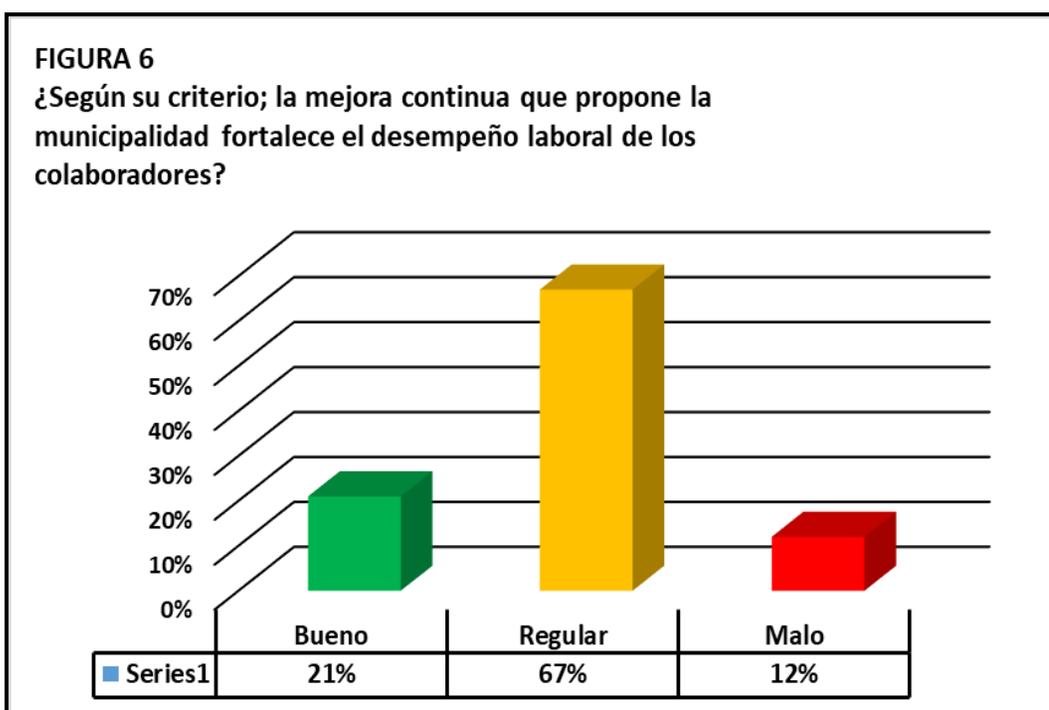
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **El desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad se debe a un ambiente de trabajo regular que propicia las condiciones adecuadas, siendo el porcentaje de 41%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que el ambiente de trabajo es bueno con un 31% y es malo con un 28%.

TABLA 10

Proceso de la dimensión

Alternativas	MEJORA CONTINUA			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bueno	18	21%	55%	85%
Regular	57	67%	30%	15%
Malo	10	12%	15%	100%
TOTAL	85	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **La mejora continua que propone la municipalidad fortalece de manera regular el desempeño laboral de los colaboradores, siendo el porcentaje de 67%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la mejora continua es bueno con un 21% y es malo con un 12%.

3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Hipótesis General:

Ha: La gestión administrativa si influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Clemente.

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Clemente.

Nivel de Confianza: 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:**

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
29	40
36	27
20	18

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

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
34.5	34.5
31.5	31.5
19	19

d) **Calculando el CHI CUADRADA:**

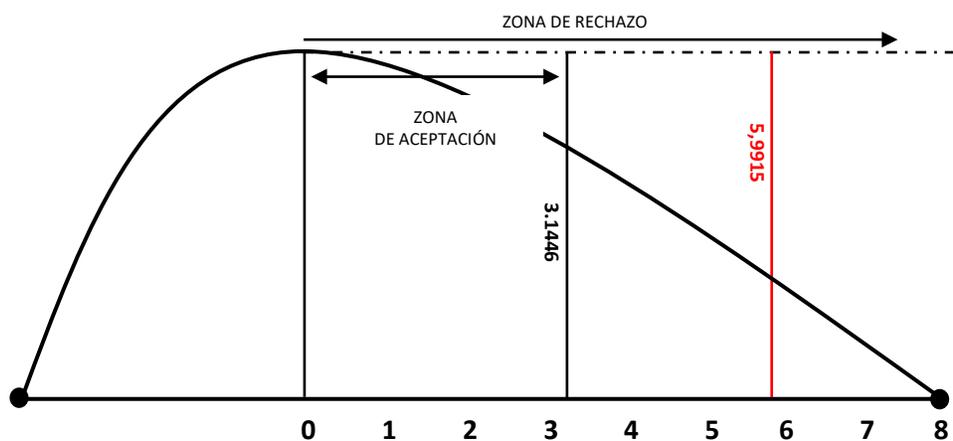
$$\frac{(F_o - F_t)^2}{F_t} = 3.1446$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	5.9915	4.6052

3.1446 < 5.9915
 Chi calculado < Chi critico

Gráfica:



Decisión:

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: La gestión administrativa no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Clemente.

Hipótesis Específica 1:

Ha: La toma de decisiones si influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

Ho: La toma de decisiones no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

Nivel de Confianza: 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:**

TOMA DE DECISIONES	DESEMPEÑO LABORAL
24	40
40	27
21	18

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

TOMA DE DECISIONES	DESEMPEÑO LABORAL
32	32
33.5	33.5
19.5	19.5

d) **Calculando el CHI CUADRADA:**

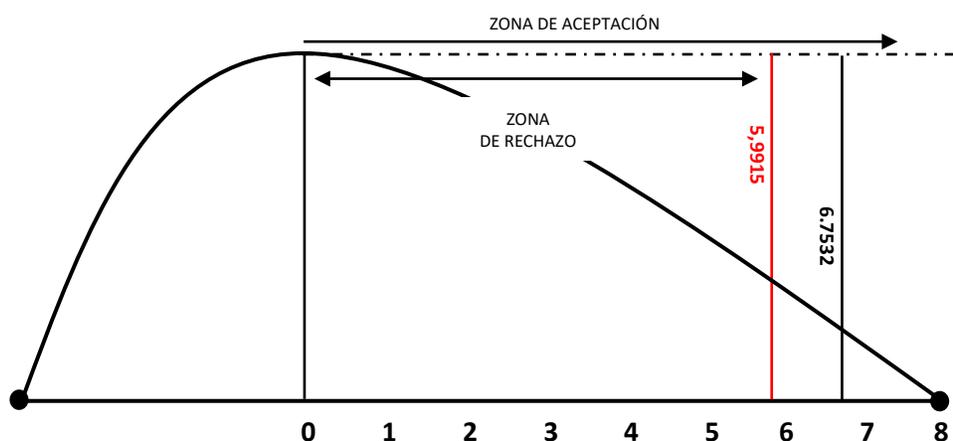
$$\frac{(F_o - F_t)^2}{F_t} = 6.7532$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	5.9915	4.6052

6.7532 < 5.9915
Chi calculado < Chi critico

Gráfica:



Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La toma de decisiones si influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

Hipótesis Específica 2:

Ha: Los planes estratégicos si influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

Ho: Los planes estratégicos no influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

Nivel de Confianza: 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:**

PLANES ESTRATEGICOS	DESEMPEÑO LABORAL
20	40
47	27
18	18

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

PLANES ESTRATEGICOS	DESEMPEÑO LABORAL
30	30
37	37
18	18

d) **Calculando el CHI CUADRADA:**

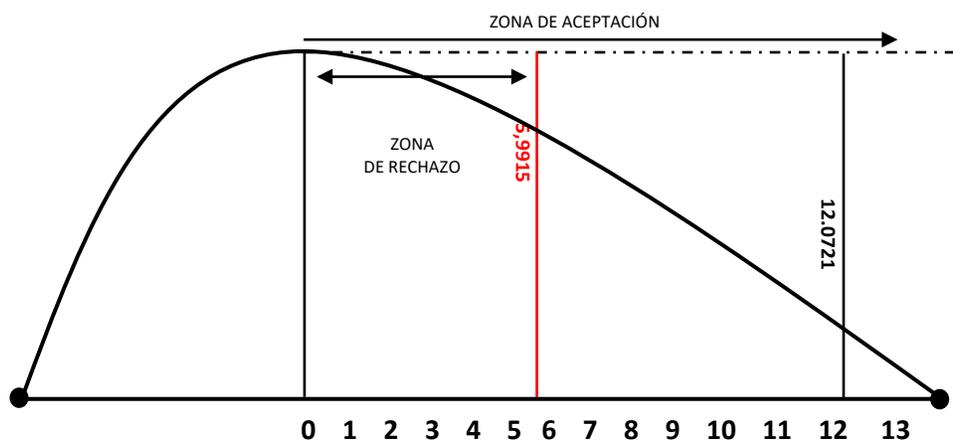
$$\frac{(F_o - F_t)^2}{F_t} = 12.0721$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	5.9915	4.6052

12.0721 < 5.9915
 Chi calculado < Chi critico

Gráfica:



Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: Los planes estratégicos si influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

CONCLUSIONES

- De la formulación del objetivo general cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Clemente, Pisco. Llegando a la conclusión que los procesos que se gestionan se desarrollan de manera regular por parte de los trabajadores, no cumpliendo con sus funciones y vulnerando sus competencias. De acuerdo a los datos procesados sobre la gestión administrativa se evidencia que un 42% que equivale a 36 encuestados consideran que esta variable se ejecuta de manera regular; sobre el desempeño laboral se evidencia que un 47% que equivale a 40 encuestados establecen que esta variable tiene resultados positivos.
- De la formulación del primer objetivo específico se analizó cómo la toma de decisiones influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, concluyendo que el proceso de decisión es fundamental para que los procesos internos se realicen de manera rápida para satisfacer a los usuarios que realizan alguna gestión o trámite. En base a los datos procesados sobre la toma de decisiones se evidencia que un 47% que equivale a 40 encuestados manifiestan que esta dimensión tiene un proceso regular por parte de los trabajadores en cada uno de sus funciones.
- De la formulación del segundo objetivo específico se analizó cómo los planes estratégicos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores. Concluyendo que para una gestión adecuada es importante establecer planes estratégicos en el que cada trabajador pueda cumplir una labor optima sin errores y sin perjudicar otras funciones que no estén dentro de sus responsabilidades. Se hace referencia a los datos procesados sobre los planes estratégicos evidenciando que un 56% que equivale a 47 encuestados determinaron que esta dimensión se cumple de manera regular limitando las actividades propias que se desarrollan.

RECOMENDACIONES

- Establecida la conclusión respecto a la variable la gestión administrativa cuyo resultado tiene un proceso regular se recomienda a los gestores de la municipalidad a reestructurar la parte administrativa sobre su planificación y organización; sobre la variable el desempeño laboral donde su resultado es aceptable se recomienda continuar con las estrategias de motivación como de incentivos empeladas para esta variable.

- De acuerdo a la conclusión sobre la dimensión la toma de decisiones cuyos resultados tiene un enfoque regular se recomienda a los gestores de la municipalidad reunirse con los empleados que tienen cargos para evaluar en conjunto situaciones adversas como nuevas oportunidades, para tomar decisiones en beneficio de la imagen de la propia municipalidad y de los trabajadores.

- Formulada la conclusión sobre la dimensión planes estratégicos donde se evidencia un desarrollo regular se recomienda realizar cambios en las estrategias y realizar un diagnóstico de las áreas con mayores problemas y planificar estrategias directas en la solución y para las otras áreas formular estrategias para fortalecer los procesos que se desarrollan de manera adecuada.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2016) *“Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]
- Arbaiza Fermini, L. (2014) *Como elaborar tesis de grado*. Universidad ESAN
- Calero, J. (2015) *“gestión administrativa y calidad en los servicios en la municipalidad provincial de Huaral”*. [Tesis de grado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]
- Campos, S. & Loza, P. (2015) *“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 propuesta alternativa”*. [Tesis de grado, Universidad Técnica del Norte]
- Chiavenato, I. (2009) *Administración proceso administrativo*. McGRAW-HILL
- Fanarraga, K. (2018) *“Cultura de innovación y estrategia competitiva en la empresa Comexa S.A., sucursal del Perú en el distrito de San Isidro”*; [Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú]
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Batista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill
- La Torre, L. (2019) *“El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del área recursos humanos de la empresa Proyecciones Audio Vox SAC en Ica”*; [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]
- Martínez Guillén, D. C. (2013) *La gestión empresarial*. Díaz de Santos S.A.
- Mendoza, A. (2018). *“Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador”*; [Tesis de Grado, Universidad Nacional Mayor de San Marco]
- Mosaihuate, J. (2017) *“La gestión administrativa y el control interno en la municipalidad provincial de Ica”*; [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]

- Oscoco, A. (2015) *“Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización”*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]
- Rivas, M. (2015) *“Satisfacción y rendimiento laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentrales de el salvador”*. [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]
- Rojas Romero, J. (2020) *Glosario de administración de empresas*. Gestipolis
- Sabino A., C. (1992) *El proceso de la investigación*. Panapo
- Sánchez Carlessi, H. y Reyes Meza, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth SRL
- Sayago, M. (2019) *“Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la universidad nacional San Luis Gonzaga de Ica”*; [Tesis de maestría, Pontifica Universidad Católica del Perú]
- Solís, V. (2018) *“Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la pymes sector manufacturero de Manabi”*. [Tesis de Grado, Universidad de Matanzas]
- Torres, H. y Nuñez, L. (2019) *“Gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en supermercados peruanos s.a., del distrito de Lurín”*. [Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú]
- Uribe Prado, J. (2015) *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Manual Moderno.
- Yáñez, T. (2014) *“propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada”*. [Tesis de maestría, Instituto Politécnico Nacional]
- Valderrama Mendoza, S. (2002) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos
- Viana López, C. (2013) *Mediación laboral*. Dykinson

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN CLEMENTE – PISCO, 2020**

Problemas	Objetivos	Marco Conceptual	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema Principal: ¿En qué medida la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Clemente – Pisco, 2020?</p> <p>Problemas Secundarios: ¿En qué medida la toma de decisiones influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Clemente – Pisco, 2020?</p> <p>¿En qué medida los planes estratégicos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Clemente – Pisco, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.</p> <p>Objetivos Específicos: Analizar cómo la toma de decisiones influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.</p> <p>Analizar cómo los planes estratégicos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.</p>	<p>Es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados. (Chiavenato, 2019)</p> <p>Es el acto y la consecuencia de desempeñar, cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel, el desempeño es importante para el desarrollo. (Uribe, 2015)</p>	<p>Hipótesis General: La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.</p> <p>Hipótesis Específicas: La toma de decisiones influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.</p> <p>Los planes estratégicos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.</p>	<p>Variable Independiente Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones: - Toma de Decisiones - Planes Estratégicos</p> <p>Variable Dependiente: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: - Ambiente de Trabajo - Mejora Continua</p>	<p>Tipo de Investigación: Básico</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo</p> <p>Método de la Investigación: Sistémico</p> <p>Diseño de Investigación: Correlacional</p> <p>Población: Está conformada por 85 colaboradores de la municipalidad</p> <p>Muestra: AL ser la muestra no probabilística, la muestra es de 85 colaboradores a encuestar</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

ANEXO N°2 CUESTIONARIO**CUESTIONARIO SOBRE:****VARIABLE INDEPENDIENTE:** LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**VARIABLE DEPENDIENTE:** EL 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:

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS		
	Bueno	Regular	Malo
1. ¿Para usted, la gestión administrativa que promueve la Municipalidad Distrital de San Clemente influye en el desempeño laboral de los trabajadores; de una manera?			
2. ¿Según su opinión, la gestión administrativa de la municipalidad realiza tomas de decisiones en beneficio de la institución y de los trabajadores?			
3. ¿Según su opinión, las decisiones asertivas y persuasivas influyen en el buen desempeño de los colaboradores en sus funciones?			
4. ¿Según su opinión, la gestión administrativa de la municipalidad realiza planes estratégicos en beneficio de la institución y de los trabajadores?			
5. ¿Según su opinión, las estrategias internas y externas se planifican para obtener resultados que beneficien a la municipalidad?			
6. ¿Para usted, el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Clemente dependen del desarrollo adecuado de sus actividades que las cumplen de una manera?			

7. ¿Según su criterio, el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad se debe a un ambiente de trabajo que propicia las condiciones adecuadas?			
8. ¿Según su criterio, el clima laboral y organizacional influyen en los resultados que favorecen el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad?			
9. ¿Según su criterio, la mejora continua que propone la municipalidad fortalece el desempeño laboral de los colaboradores?			
10. ¿Según su criterio, la mejora de desempeño y de producción por parte de los colaboradores se basa en un buen control y evaluación del personal en sus actividades?			



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Chacalcaje Rangel Hugo Alejandro
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente
 1.4 Título de la Investigación: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN CLEMENTE – PISCO, 2020
 1.5 Autor del instrumento: Machuca Espinoza Edith Nora
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					94
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					93
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					93
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					93
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					94
SUB TOTAL						933
TOTAL (PROMEDIO)						93.3

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.60

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con sesenta

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 17 de Agosto del 2021

Posfirma
DNI: 21478918



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Boza Muñoz Joan Carlos
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente
 1.4 Título de la Investigación: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN CLEMENTE – PISCO, 2020
 1.5 Autor del instrumento: Machuca Espinoza Edith Nora
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						944
TOTAL (PROMEDIO)						94.4

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.88

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con ochenta y ocho

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 17 de Agosto del 2021

Posfirma
DNI: 21568430

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Ramos Escajadillo Xenia Karin
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente
 1.4 Título de la Investigación: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN CLEMENTE – PISCO, 2020
 1.5 Autor del instrumento: Machuca Espinoza Edith Nora
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					93
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					93
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					92
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						915
TOTAL (PROMEDIO)						91.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.30

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con treinta

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 17 de Agosto del 2021



Posfirma
DNI: 07757185