



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión administrativa según el personal de la
Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Silvia Zaid Herrera Castillo.

ASESORA:

Dr. Luzmila Garro Aburto

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

Lima Perú

2019

Dedicatoria

Agradezco a Dios por iluminar el camino de mis estudios profesionales de post grado, de la misma manera, dedico este trabajo de investigación, a mis familiares y amigos que me apoyan en la consolidación de mi proyecto de vida profesional, para poder seguir obteniendo los logros que me he trazado.

Agradecimiento

A mi profesora asesora que con tanta distinción y sentido oportuno ha podido calar en la integración del presente trabajo de investigación.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **HERRERA CASTILLO, SILVIA ZAID**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEGUN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA CALLAO, 2018.

Fecha: 27 de enero de 2019

Hora: 4:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma: 

VOCAL: Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:



Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

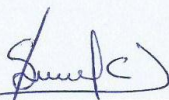
Declaración de autoría

Yo, Silvia Zaid Herrera Castillo, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Los Olivos; declaro el trabajo académico titulado "Gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 7 de Diciembre del 2018



Silvia Zaid Herrera Castillo
DNI: 40616293

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
I. Introducción:	13
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	
1.7. Objetivos	
II. Método	41
2.1. Diseño de Investigación	42
2.2. Variables, operacionalización	44
2.3. Población y muestra	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	50
2.6. Aspectos éticos	51
III. Resultados	52
3.1. Descripción de resultados	53
3.2. Contrastación de hipótesis	59
IV. Discusión	62
V. Conclusiones	66
VI. Recomendaciones	68
VII.	70
Referencias	

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz operacional de variables

Anexo 3: Carta de autorización donde realizó la investigación

Anexo 4: Consentimiento informado, (si fue necesario aplicarlo)

Instrumentos

Anexo 5: Base de datos

Anexo 6: Certificado de validez de instrumentos

Anexo 7. Artículo científico

Lista de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión administrativa	51
Tabla 2. Población de administrativos de la municipalidad	52
Tabla 3. Muestra de administrativos de la municipalidad	52
Tabla 4. Validez de contenido del instrumento.	52
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento gestión administrativa.	54
Tabla 6. El nivel de gestión administrativa	57
Tabla 7. El nivel de planificación	58
Tabla 8. El nivel de organización	59
Tabla 9. El nivel de dirección	60
Tabla 10. El nivel de control	61

Lista de figuras

		Página
Figura 1.	Nivel de gestión administrativa según los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018	49
Tabla 4.	Validez de contenido del instrumento.	52
Tabla 5.	Confiabilidad del instrumento gestión administrativa.	54
Tabla 6.	El nivel de gestión administrativa	57
Tabla 7.	El nivel de planificación	58
Tabla 8.	El nivel de organización	59
Tabla 9.	El nivel de dirección	60
Tabla 10	El nivel de control	61

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de la gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018. La población fue finita de 115, quienes son trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, la muestra fue no probabilística (120 trabajadores), en los cuales se han empleado la variable: Gestión administrativa.

El método empleado en la investigación fue el deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel descriptivo de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario, el cual estuvo constituido por 30 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindará información acerca de la gestión administrativa, a través de la evaluación de sus cuatro dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en cuanto al objetivo general que el 45.2% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, opinan que el nivel alcanzado en la gestión administrativa, es de un nivel regular, asimismo, el 42.6% consideran que se está desarrollando una buena gestión administrativa, mientras que el 12.2% manifiestan que es una mala gestión según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Palabras claves: Gestión administrativa, planificación, organización, dirección y control

Abstract

The general objective of this research was to determine the level of administrative management according to the personnel of the District Municipality of Punta Callao, 2018. The population was finite of 115, who are administrative workers of the District Municipality of Punta Callao, the sample It was not probabilistic (120 workers), in which the variable: Administrative management was used.

The method used in the investigation was deductive. This research used for its purpose the non-experimental descriptive level design of transectional cut, which collected the information in a specific period, which was developed when applying the instrument: Questionnaire, which consisted of 30 questions on the Likert scale (always , almost always, sometimes, almost never, never), which will provide information about administrative management, through the evaluation of its four dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The investigation concludes regarding the general objective that 45.2% of the personnel of the District Municipality of Punta Callao 2018, believe that the level reached in the administrative management, is of a regular level, also, 42.6% consider that it is being developed good administrative management, while 12.2% state that it is a bad management according to the staff of the District Municipality of Punta Callao, 2018.

Keywords: Administrative management, planning, organization, direction and control

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En el contexto mundial de la globalización, ha exigido que las organizaciones públicas transformen su forma de observar el clima laboral ya que se ha tornado complejo en su manera de focalizar la gestión administrativa en las organizaciones públicas. Actualmente la gestión administrativa tiene mucha relevancia para la gestión en las instituciones públicas garantizando el desarrollo institucional y de calidad frente al servicio que se brinda.

Así mismo ha impulsado al surgimiento de nuevos modelos de gestión administrativa que son exigidos por el entorno emergente, en donde estos requieren flexibilidad de la administración para facilitar nuevas formas de comunicación.

Rensis Likert, (citado en Chiavenato, 2002), indica que la gestión administrativa es un relativo proceso, y por diferente, viene a ser un grupo de organizaciones la gestión administrativa no es de igual manera en todas además toma diferentes posiciones, depende de condiciones externas e internas que tiene cada organización o institución.

Es por esto, que los estudios de la gestión administrativa, hacen un esfuerzo interdisciplinario para elevar interpretaciones sobre sus formas de conducción en el comportamiento humano, por lo cual un estudio publicado por la SNEST (El Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológico -México) en el año 2004, presenta un “Modelo Educativo” para dar respuesta a los desafíos que impone el nivel de las variables gestión administrativa en las organizaciones públicas.

Es por ello, que ante el cambio de administración se ha observado un clima institucional desfavorable que produce efecto en un personal que se ha dispersado en grupos, que no desempeñan su labor a cabalidad, que demuestra poco interés en el respeto de la norma emanadas de la Municipalidad, que está predispuesto a los conflictos, que sectoriza a los administrativos y que por diferentes razones perturba la labor administrativa de los directivos.

Estas acciones ocurren por la falta de comunicación, y por la búsqueda de intereses personales, también por una gestión administrativa que no es autónoma entre la dirección, en tanto que se observa que falta más supervisión y control en la gestión administrativa que se imparte en la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Con este estudio buscamos determinar cómo la gestión administrativa del personal directivo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018. El nivel de gestión administrativa, es así como anhelamos conocer los pilares que ocasionan esta problemática a través de los resultados y establecer las conclusiones de este estudio pueda servir para generar

otras investigaciones y de tal manera dar luces para poder mirar hacia el futuro de la institución.

En la Institución públicas de la Municipalidad distrital de la Punta Callao observa el incumplimiento de horario de trabajo, dificultades en la planificación, organización, ejecución y evaluación de sus funciones, es por la falta del control del personal Directivo y escasa supervisión, monitoreo y evaluación por parte de los directivos de la Municipalidad distrital de la Punta Callao. Al no abstener las acciones realizadas produciría una serie de problemas dejando de lado una gestión de calidad.

Por ello, la presente investigación pretende a determinar el nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Santana (2016) La planificación estratégica y la gestión administrativa. Tuvo como propósito general, determinar el grado de relación de la variable planificación estratégica y de la variable gestión administrativa, La investigación fue de tipo transversal, la muestra estaba constituida por 632 administrativos de nueve municipios el diseño es no experimental, de corte transversal con variables de naturaleza cuantitativa correlacional, debido a que al objeto de investigación no se aplicó experimento alguno, solo se recibirá la información tal y como se encontró, método descriptivo, habiéndose aplicado a los cuestionario tipo Likert, cuantificando los datos encontrados. Los instrumentos utilizados fueron: la utilización del cuestionario SBDQ. Concluyendo que el objetivo general de nueve municipios el 44.4% presenta no dispone de un sistema de control de tiempo real, por otro lado, el 33.3% posee el sistema denominado gobierno por resultados y el 22% remanente aplica el balance scorecard de la gestión administrativa, en la estadística inferencial, existe una alta relación significativamente entre la planificación estratégica y la gestión administrativa de los administrativos de las Municipales. ($\chi^2 = 13.28$), y con un p valor ($p=0.001$) menor al 0.05, el análisis de estos resultados hace posible la asociación entre el planificación estratégica y la gestión administrativa en los administrativos.

Logacho (2015) Estudio del proceso de contratación pública de bienes y servicios y su contribución al mejoramiento de la gestión administrativa, El propósito del estudio es determinar la relación entre proceso de contratación pública y la gestión administrativa. Método aplicado es mixto, el diseño no experimental correlacional, la muestra empleada para

la investigación fue de 8 unidades, 160 administrativos, ambos instrumentos, fueron analizadas de manera estadística, y validada por expertos, Cabe resaltar que la investigación tuvo un escenario en el que se ejecutaron las dimensiones. Concluyo que el 5,9% en el nivel de bajo, el 40,7% en el nivel de medio, el 53,4% en el nivel de alto de la gestión administrativa. Según la correlación de Spearman cuyo valor obtenido es ,0 892 demuestra una relación positiva, la significancia es de 0,000 el cual indica que si existe relación entre el proceso de contratación pública está relacionada con el mejoramiento de la gestión administrativa.

Rojas (2015) Un modelo de satisfacción de usuarios como herramienta de apoyo a la gestión administrativa de una municipalidad. Tuvo como propósito determinar la satisfacción de usuarios como herramienta de apoyo a la gestión administrativa. El método de investigación es hipotético deductivo, descriptivo; transversal, el estudio toma un enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental, correlacional, la muestra es de 340 administrativos, Sus hallazgos indicaron que las variables estudiadas evidenciaron una correlación significativa, pero de magnitud alta; destacándose que casi todos los factores de cada una de ellas se encontraban relacionadas, Concluyo que el estudio brindó aportes en el hallazgo el 29% de los docentes presentan buena gestión administrativa, el 32.5% de los administrativos presentan un nivel regular, y el 38.5% de los docentes presentan un nivel de mala gestión administrativa. Concluyo que la significancia es de 0,000 el cual indica que si existe relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral, según la correlación de Spearman cuyo valor obtenido es ,0 812 demuestra una relación positiva, por ende se establece que la satisfacción de usuarios está relacionada con la gestión administrativa.

Nacionales

Cajo (2018) Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral. Siendo el tipo de estudio de corte transversal, no experimental, para su estudio se empleó una población de 60 administrativos, y la muestra fue probabilística 52 administrativos del Ministerio de Agricultura, se emplearon los cuestionarios para recabar la información de 18 ítems tipo Likert. Llegando a la siguiente conclusión: Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, según el estadístico Chi cuadrado, las variables de estudio están asociadas que el nivel alto con un 38% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel bajo con 37%, el nivel bajo con 27%. Perciben que el nivel es alto de gestión administrativa según los docentes.

Cadillo (2017) Control interno y la gestión administrativa. la investigación tiene como objetivo principal, encontrar la relación entre las dos variables de estudio, la muestra es de tipo censal, dado el caso que se trabajó con toda la población, El estudio descriptivo, diseño correlacional, no experimental, el estudio es cuantitativa, así mismo para calcular los coeficientes de correlación mediante el estadístico Rho de Spearman. La investigación concluyó que el 86.4% de 110 administrativos evaluados. En el cruce de variables es muy bajo del control interno y el nivel medio de gestión, en el contraste de hipótesis la correlación es de 0.883 alta, el índice de significancia es de 0,000. Donde se acepta la hipótesis alterna.

Reátegui (2016) La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba. El propósito de la investigación es determinar la relación entre las variables de investigadas. La metodología del estudio, es de corte transversal, el diseño es no experimental, con variables de naturaleza cuantitativa correlacional, debido a que al objeto de investigación no se aplicó experimento alguno, ni se manipuló las variables, solo se recibirá la información tal y como se encontró, método descriptivo, habiéndose aplicado a los cuestionario tipo Likert, cuantificando los datos encontrados, La población censal es 36 administrativos, Concluyo que viendo los porcentajes se tiene que el nivel alto con un 43.5% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel medio con 36,5%, el nivel bajo con 20%. Perciben que el nivel es alto de gestión administrativa según los docentes. Asimismo existe una asociación significativamente, el resultado (11.81) es mayor que el valor tabular t (9.49), es decir, se rechaza y con una significancia valor ($p=0.000$) menor al 0.05, el análisis de estos resultados se acepta la hipótesis alterna

Cárdenas (2015) Gestión administrativa y desempeño laboral. El estudio tuvo como propósito general, determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, la población es de 62 personas del ministerio de defensa, la muestra se encuentra enmarcada en lo no probabilístico, población censal, considerando las siguientes variables de estudio: Gestión administrativa y el desempeño laboral. El estudio descriptivo, diseño correlacional, No experimental, así mismo para calcular los coeficientes de correlación mediante el estadístico Rho de Spearman. Investigación de tipo descriptiva y diseño correlacional, Concluyo que según el estadístico (Rho de Spearman 0, 514), una correlación moderada, y con un p valor ($p=0.000$) menor al 0.05, el análisis de estos resultados hace posible la correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión administrativa

La gestión administrativa viene a ser la serie de requerimientos que necesita una organización para poder direccionar su actuar.

Mochón et al.(2014) Sostiene que: “La gestión administrativa vista desde este punto, necesita estar constituida de distintos órganos y unidades administrativas que se establecen en la organización, ya que constituyen la base primordial de la gestión”. (p. 89)

La gestión administrativa implica la mejora continua en las tareas diarias y en los procesos de la gestión .Es así, que Deming (1989), popularizó los ciclos de los procesos de la administración plantea dos por Walter Shewhart, el cual propuso los siguientes momentos de la administración: Planificar, Hacer, verificar y actuar (PHVA), y que llegó a ser reconocido como el “Ciclo deDeming”.

Menciona Chiavenato (2001) que la administración es un procedimiento el cual consiste en organizar, dirigir, planear además de poder manejar el empleo de recursos de la empresa con la finalidad de lograr con eficiencia y eficacia los objetivos planteados.

Para aplicar estos principios, había que renovar a mentalidad y orientar la mira hacia la productividad. Taylor sustenta su teoría en el plan de sistema de tasas diferenciales.

Stoner (2006) Afirma que Taylor: Abandono el sistema de tasas diferenciales para establecer una propia, en la cual era importante manejar el sistema de bonificación para el empleado y premiar su rendimiento, como también al supervisor de este. Asimismo creo una gráfica “La grafica de Gantt” para establecer el record de cada empleado. (p. 47)

Por su parte Farro (2006) En sus estudios sostiene que “la práctica administrativa acertadas siguen ciertos modelos, en las cuales primeo se identificar y después analizar. A partir de estas reflexiones, postulo una doctrina congruente de la administración, que persiste hasta la actualidad” (p. 92). Farro insiste que la administración se puede enseñar a través de principios básicos.

Para Druker (1990) Desarrolla la teoría de la administración de burocracias, en la cual sostiene que hay la necesidad de una jerarquía en línea de autoridad. Sostiene que la ideal empresa, vive en una burocracia que tiene objetivos, tareas como división del trabajo.

Asimismo, Según Alvarado (2005) formula la teoría sobre las organizaciones, dando a entender que los individuos que se reúnen en empresas formales, pueden perseguir metas y satisfacer sus necesidades personales, caso contrario que solos no lo lograrían.

Dubrin (2008) Determina: “los trabajadores realizarían sus labores con mayor dedicación, si es que a la gerencia le llegara a preocupar su bienestar, por lo cual se introduce el término de “hombre social”.

Mc Gregor, presento la teoría del “hombre complejo”, basándose en la Teoría Y y la Teoría X.

Teoría X: indica que tiene que haber presión en los trabajadores para que rindan en su trabajo, ya sea por el dinero, alabanzas o el dinero.

Teoría Y: aquí las personas trabajan, porque les gusta, y de tal manera se desarrollan.

Para Chiavenato (2005), en Innovaciones de la administración, conceptualiza la competencia de administración como “una disciplina que va tras la satisfacción de objetivo organizacional teniendo en esto una estructura además por medio de un esfuerzo coordinado humano” (p, 334). Como se observa el esfuerzo que realiza un individuo es vital para la función de una empresa; si el elemento que es un individuo esta dispuesta a dar todo su esfuerzo, la empresa caminará; de no ser así, tendrá que detenerse.

Se puede concluir que todas las empresas deben tener mucha atención con sus trabajadores (talento humano). La administración se realiza por medio del procedimiento administrativo: planificar, organización, ejecución y control.

Para Chiavenato (2005) Sostiene: “Tiene: que interrelacionar las diferentes partes de una empresa, buscando poder abordar todos sus problemas. Por lo tanto el gerente no puede ser tradicional, sino que se debe entremezclar con todos”. (p, 339).

Según Alvarado (2005) “La gestión administrativa consiste en el accionar como el efecto de llevar a cabo algo hasta terminarlo o realizar una cosa para dar cumplimiento a un proyecto, encargo u orden” (p. 39)

En tal sentido, las principales funciones ejecutadas por las distintas instancias de gestión administrativa según como han sido dadas por las leyes administrativas los podemos clasificarlas en ocho grupos Dar cumplimiento a las políticas públicas, monitorear, supervisa y evaluarla gestión de calidad, organizar la gestión descentralizada y dar cuenta.

Así coordinar los diversos servicios, promover la cultura, coordinar las elección, promoción, permanencia y despido de personal que trabaja en la empresa y administrativo, coordinar la inversión y mantenimiento de las infraestructuras y conseguir el incremento de la inversión pública.

En la actualidad se aprecia a la Municipalidad como una empresa, se considera que la gestión administrativa desde este punto de las dimensiones.

Dimensiones de la variable de estudio

En la administración general se denomina funciones o procesos administrativos a las actividades básicas que todo administrador debe realizar para alcanzar los resultados determinados.

En este punto, el estudio de la variable gestiona administrativa realizada por Mochón et al. (2014) la administración esta basada en la coordinación y supervisión de las tareas de las empresas con la finalidad que logren sus objetivos de forma eficiente y eficaz de igual forma manifiesta que las tareas básicas de administración son organizar, planear, controlar y dirigir las cuales se encaminan a alcanzar los propósitos que tiene la empresa.

Fundamentos de la gestión administrativa por competencia.

En el sistema de la administración, el individuo, al querer satisfacer las necesidades que tiene en la sociedad, se da cuenta que necesitara la optimización de ciertas funciones que solo no podrá hacer, mejor dicho, lo haría con defectos. Lo cual se aprecia en la industria moderna, la milagrosa capacidad que tiene el ser humano al lograr la unión de miles de individuos correctamente dirigidas y organizadas, logran tener mayor producción por ellos que la estimada.

Justamente el alcanzar que ese conjunto de individuos esté correctamente organizado buscando optimizar una producción genera el fenómeno administrativo, ello se da donde exista un organismo social que necesite tener la coordinación sistemática de los procedimientos para lograr la finalidad que tiene.

Según indica Reyes (2005), se puede decir a la gestión administrativa como: “una técnica para obtener resultados con mayor eficacia al coordinar las personas y cosas que forman una organización” (p. 58), De igual manera, Carrascal (2003), indica que “es primordial que el que realice solo una función no deba nombrarse “Administrador”; aunque al momento en el cual se le da funciones específicas las cuales sean realizadas en organismo social, empieza a llamarse administrador” (p. 90).

Como resultado al dialogar acerca de competencia administrativa el administrador encargado de organizar, dirigir, controlar y planificar todo proceso que se realiza en la organización, con la finalidad de encaminarla correctamente para alcanzar los objetivos trazados.

Coincidimos con Jerez (2007), a inicios del S. XX, la manera de administrar e incorporar a los empleados eran basados solo en la efectividad que tuvieran los individuos en el puesto de trabajo. Como ejemplo: cuando un novato ingresaba a la empresa solo hacia actividades mas fáciles, y conforme iba progresaba le iban dando actividades más trabajosas hasta inclusive poder lograr un asenso (p.176)

En este caso Jerez (2007) indica que las investigaciones acerca de organización científica de trabajo como el estudio de las actividades, se verificaba que capacidades tenía cada empleado para realizar cada actividad asignada. El hacer diferentes tareas que puedan mostrar las habilidades del empleado para avalar un desempeño correcto, ello se convierte en un proceso habitual. Ahí se desarrolla el estudio de movimiento y tiempo empleado por los individuos en el desarrollo de sus tareas.

Desde el punto de vista empresarial, Jiménez (2005), manifiesta:

Cada aspirante a la relación humana puso en evidencia que el buen desarrollo frente a una tarea específica, en el tiempo preciso, no aseguraba que la persona tenga éxito en el cargo, ya que no se toman en cuenta factores sociales (p.574)

De esta forma se empiezan a realizar evaluaciones psicométricas para medir elementos como la capacidad, sociabilidad, inteligencia o extroversión general. Se deseaba realizar un pronóstico, a partir del instante de la selección, acerca de un resultado que tendría en el puesto que tuviera como responsabilidad.

Tecnológicamente partiendo del punto sistémico, Para Mochón et al. (2014), la gestión por competencias viene a ser:

Una forma para gerenciar la cual permite estudiar competencias precisas (actitudes, conocimientos y habilidades) las cuales necesita un cargo de trabajo. También viene a ser un instrumento el cual permite poner a los individuos como un actor principal para el proceso de actualización en las organizaciones y finalmente, aportara en la creación de una ventaja competitiva en la empresa (p. 143).

De este tipo de gestión nace la estrategia para organizar el recurso humano de la empresa además alinearlos a la estrategia que tiene el negocio.

Mochón et al. (2014), indica que: “cuando se moderniza adecuadamente, forma el sistema de ganar-ganar, siendo un beneficio para las organizaciones como para sus trabajadores” (p. 133) a pesar de esto para Bonilla (2008), tener a los individuos que tengas características correctas se ha vuelto una directiz para la gestión de recursos humanos (p. 127).

Teniendo como base lo mencionado precisando que el enfoque, ya no percibe el cargo como una unidad fija, destinada a realizar solo actividades funcionales, además intenta convertirlas en una unidad dinámica que es oarte de procedimientos importantes para la empresa. Para ello se tiene que tener énfasis sobre la característica del trabajador que esta en el puesto, y desea que lo desarrolle de la mejor manera.

Dimensión 1: Planificación

Son el procedimiento en el cual se establecen objetivos y líneas de acción para darle curso.

Mochón et al. (2014) la planificación es el procedimiento mediante el que se puede tener una visión de futuro, donde se puede fijar y alcanzar objetivos, por medio de acciones que realizan los trabajadores de la empresa. Asimismo, propiciará el desarrollo de la organización, reducirá los riesgos y se podrá aprovechar los recursos y el tiempo.

Según lo indicado por mucho et al. (2014) menciona que planear es establecer objetivos los cuales deben alcanzarse además de ponderar y crear frente a la estrategia como acción que se necesita para alcanzar los objetivos. De esta forma indica que la planificación e incorporación estudia situaciones que en la actualidad se dan anticipándose al futuro definiendo objetivos considerando las tareas en las cuales tienen debe implicar la empresa como elegir estrategias como propósitos de forma priorizada indicando recurso necesario buscando desarrollarlos para alcanzar los objetivos planteados por la empresa.

Son acciones que proyectaran un futuro deseado y los mecanismos para conseguirlos, de tal manera hacer que la organización se comprometa tal como se determinó. Asimismo, son estrategias de acción, preparadas para hacer frente a cambiantes situaciones del ambiente externo e interno de la Institución.

Los objetivos, son los resultados los cuales se desea alcanzar por lo tanto a los cuales se enfocan todos los esfuerzos.

En este aspecto la planeación es importante en 4 puntos fundamentales, que participen directivos para una toma de decisiones, concretamente en objetivo como estrategia de la empresa también está la planificación, se necesita para brindar el propósito definido además de la orientación de la empresa, también apoya a la coordinación de los directivos en las decisiones de distintas áreas en la empresa para finalizar la planificación sirve de mecanismo para el control de tareas realizadas por un gerente de una empresa.

Es la razón de ser de la organización, es la función, a largo plazo el servicio que desea brindar.

Dimensión 2: Organización

Organización, es el proceso por el cual se entrega responsabilidades a las personas, para que realicen un trabajo estructurado con el fin de lograr las metas trazadas.

Citan a Mochón et al (2014) la organización es dividir, coordinar, ordenar las labores la relación de un recurso financiero patrimonial y aquellos que son imprescindibles para alcanzar objetivos empresariales, definidos ya en la etapa de planificación.

La estructura de la organización tiene que ser planteada de tal forma que sea fácil, y la asignación de responsabilidad de cada individuo con el fin de definir la estructura orgánica de una organización

En base a Mochón et al. (2014) Sostiene que la organización presenta tareas diferentes e incluye campar profesionales buenos especificando responsabilidad agrupando posiciones e áreas asignando deficiente eficazmente el recurso y creando condiciones que se necesitan con la finalidad que todos los individuos y los objetos trabajen armoniosamente además de orientadamente a lo largo de un resultado mejor posible. (p. 92)

El comportamiento organizacional, viene a ser el comportamiento general, de creencias y valores comunes de cada miembro de la organización. El cual lo facilita a los gerentes, como una guía para orientar al trabajador y transmitir la cultura de la organización.

Dimensión 3: Dirección

Es la parte esencial de la administración, consiste en dirigir las actividades de los miembros de la organización: planea, organiza, desarrolla y controla una buena ejecución.

Explica Mochón et al (2014), Sostiene:

La dirección considera tener un próximo contacto con los empleados apoyándolos a preparar as metas de la empresa. Detallan los autores que para que un conjunto humano forme una empresa tiene que liderarse por un individuo que tome el papel de líder, alguien que influencia en los demás trabajadores, dirige, motiva, inspira, sus tareas además están a cargo de alcanzar los objetivos (p. 24)

Es en la administración el elemento, en la que se alcanza una realización eficiente de lo planificado a través del administrador como autoridad, de tal manera que se dan, por las decisiones ya tomadas, delegando responsabilidades y vigilando que se cumplan a cabalidad.

Los directivos tienen cualidades personales ayudan a dirigir, inspirar al grupo y diseñar la visión de la organización, promoviendo valores y actitudes dentro de una cultura organizacional.

Machón et al (2014) Revela:

Un líder tiene habilidades como: tener la capacidad de emplear el poder de manera responsable y con eficiencia entender que cada individuo tiene una motivación diferente en diversos momentos

y distintas situaciones, tiene que poseer una capacidad para inspirar a sus empleados a dar de cada uno lo mejor además de emplear toda la capacidad para lograr la meta empresarial tiene que saber qué hacer con el fin de lograr un ambiente motivacional (p. 94)

Una de las tareas más importantes, es la toma de decisiones en empresas, ya que se hace elecciones precisas para encaminar la institución. Esto requiere de firmeza, es el fundamento de la planificación, que responde a las políticas de las organizaciones.

La definición realizada por Mochón et al. (2014) Va acorde con la investigación ya que el director general de la dirección de protección de datos personales tiene autoridad y tiene la tarea de dirigir, toma una responsabilidad además de el liderazgo con individuos de manera individual o grupal buscando que realicen sus tareas con un rendimiento muy alto.

Dirigir desde la base administrativa, es hacer funcionar a cabalidad las instituciones, para lograr objetivos y metas establecido.

Estas capacidades son evaluadas y consideradas para la elección de los directivos de una organización, es decir todos van a trabajar con personas bajo su responsabilidad como también todo el personal jerárquico, formar un equipo de trabajo con un mismo objetivo en una misma dirección.

Dimensión 4: Control

Para poder controlar tiene que existir la planeación, sin esto no existe control, que es la verificación de todo lo actuado conforme se planificó.

Como señala Mochón et al (2014) todas las empresas necesitan que se verifique el rendimiento progresivo e implemente cambios que a continuación se lleven a cabo.

Es aquí cuando se cotejan los resultados de todas las tareas ejecutadas dentro del procedimiento de la gestión administrativa y en la cual se ejecutaran los reajustes.

Cabe decir que Mochó et al. (2014) Manifiesta:

La función de controlar permite que la empresa sepa si se cumple el plan con finalidad de tener mecanismos correctivos a tiempo buscando alcanzar las metas deseadas para lo cual se tiene que hacer un procedimiento continuo de evaluación además de comparar y si se necesitara corregir el desempeño y detectar fallas que ocasionen retrasar los objetivos planteados (p. 95)

El término control significa analizar una cosa para determinar su valor, e importancia o trascendencia, darle seguimiento a través del monitoreo; en ese sentido, toda acción ejecutada deberá ser analizada y deberá dársele seguimiento; para ver si se está dando cumplimiento a lo planificado, a fin de lograr los objetivos planteados.

Según Macho et al (2014), se realiza el estudio por ser la evaluación constante para una gestión administrativa, con referencia al progresivo rendimiento además de implementación en los cuales se puede ver resultados logrados en las tareas y son retribuidos otra vez. En este sentido, la Dirección General de la Protección de los Datos personales efectúa de manera continuálas actividades con a finalidad de corregir además optimizar su comportamiento para poder garantizar que se alcancen los objetivos planteados.

El control debe señalarse que es la finalización del proceso, pero también puede ser el reinicio de proceso, pero con mejor información, desde los objetivos planteados, sirve también para corregir errores y plantear nuevas estrategias, de allí que sea el paso fundamental para una gestión de calidad.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de la dimensión planificación según el personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de la dimensión organización según el personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de la dimensión dirección según el personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es el nivel de la dimensión control según el personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La gestión administrativa donde las escasas investigación es que se realizan sobre gestión administrativa en las instituciones públicas no permiten tener una visión panorámica del nivel de aplicación de las variables que se ha tomado encuentra en la gestión pública posee características inéditas. Se debe tener presente que las formas cómo los directivos ejecuten una gestión por resultados, y no producir dosis significativas de frustración y malestar o por el contrario lograr que los trabajadores motivados con ganas de asistir a sus centros laborales y esto debe ser un desafío para los directivos y así contribuir a la calidad de la gestión pública en el Perú.

Justificación práctica

Esta investigación será necesaria para la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, porque aporta valiosa información sobre la situación del actual clima institucional y su relación directa con el personal directivo, porque permite conocer los resultados y estará en condiciones de plantear las correspondientes sugerencias y recomendaciones.

La gestión en las instituciones públicas es responsabilidad de los gestores, de manera que el estudio incide, es tarea de los directivos y un reto plantear alternativas para mejorar la gestión administrativa. En definitiva, contribuir al desarrollo de la gestión administrativa. También se justifica porque en nuestro medio no existen estudios sobre la variable de estudio en Municipalidades. El entrenamiento para mejorar los niveles de gestión administrativa, del personal. Encontró en su investigación no experimental, que el entrenamiento es efectivo.

Justificación teórica

La presente tesis de investigación será favorable para el sistema educativo en tanto que se dedica al estudio de la gestión educativa, porque aporta conocimiento de los factores que determinan el clima institucional y como se relación estrecha con la gestión administrativa en los colegios por convenio.

La investigación nos permite identificar y evaluar el nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, porque consideramos de vital importancia el estudio en la Municipalidad distrital de la Punta Callao, con la investigación pretendemos exponer cual es el nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Justificación metodológica

Para el proceso de la elaboración de la tesis se ha seguido un tipo de metodología acorde a nuestro trabajo que es cuantitativo descriptivo correlacional, La investigación se justifica metodológicamente, porque el resultado podrá ser tomados como referencia y empleados por otros estudios o investigaciones posteriores sobre temas relacionados a la variable gestión administrativa.

La tesis titulada nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad, cuenta con aportes prácticos en aplicar encuestas a los administrativos y resolver operación de resultados como la tabulación de encuestas en Excel y desarrollo de productos de tablas descriptivas, la investigación se justifica será validada para otras investigaciones.

1.5 Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar el nivel de gestión administrativa según el personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de la dimensión planificación según el personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de la dimensión organización según el personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de la dimensión dirección según el personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018

Objetivo específico 4

Determinar el nivel de la dimensión control según el personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018

II. Método

2.1. Diseño de estudio

La investigación realizada fue no experimental, descriptivo simple, transversal, ya que no fueron modificadas adrede las variables que se estudiaron, mas bien se visualizaron tal y como se dan en contexto natural, y seguido de ello se analizó. Para la recolección de datos el diseño empleado fue el descriptivo. El cual presenta como propósito indagar valores e incidencias como se manifiesta la variable (2010, p. 265).

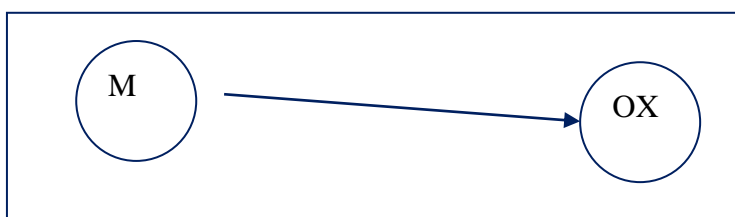


Figura 1 diseño de la investigación descriptiva

M ----- OX

M= Muestra

OX= Observación de la muestra

M: muestra de administrativos

Ox: indican las observaciones obtenidas en la variable Niveles de gestión administrativa

Metodología

Según Hernández et al (2010) metodología de la investigación, método es cuantitativo corresponde a los procedimientos sistemáticos y coherentes la obtención de datos de un objeto de estudio con la finalidad de contribuir en la solución.

Tipo de investigación

Según Hernández, et al (2010) se aplica un estudio de tipo básica, teniendo el nombre de pura, dogmática o teórica, ya que se origina en la teoría y se mantiene en ella; tiene como fin plantear teorías nuevas y cambiar las que ya existen, aumentar conocimientos filosóficos y científicos (p. 203).

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1 Gestión administrativa

Para Mochón et al. (2014) esta basada en la coordinación y supervisión de tareas en las empresas con la finalidad de alcanzar los objetivos de forma eficiente y eficaz. De igual forma dice que la administración tiene como función básica controlar, dirigir, planear, organizar y alcanzar los objetivos de la empresa.

Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Planificación	Planeamiento	01 – 11	Nunca (1)	Buena
	Presupuesto.			
Organización	Estructura organizacional	12 – 17	Casi nunc a(2)	(111 - 150)
	MOF			
	Coordinación de las actividades.			
Dirección	Liderazgo	18 – 25	Casi siem pre(4)	Regular (71 - 110)
	Comunicación			
	Motivación			
Control	Normatividad	26 – 30	Siempre(5)	Mala (30 - 70)
	Estándares			
	Corrección			
	Acciones			

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Conformada por 115 administrativos que laboran durante el periodo lectivo 2018 de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, se consideró como criterio de inclusión a los administrativos.

Tabla 2

Población de administrativos de la municipalidad

Población		%
Administrativa distrital de la Punta	115	100%
Total	115	100%

La población fue conformada por trabajadores de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, está constituido por 115 administrativos entre varones y mujeres con edad fluctúa entre los 25 y 55 años de edad respectivamente. La distribución se presenta en la siguiente tabla:

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta

Se hizo uso de la técnica de la encuesta, esta técnica nos ayudó en la recolección de información, la cual se realizó a través de: fichas textuales, bibliográficas, de resumen y de comentarios de los diversos libros y documentos que se revisaron para la elaboración del marco teórico de las variables de estudio.

Técnica de la encuesta.

Se empleo la encuesta, en modo de estudio además del tiempo para la aplicación, de igual forma por la eficacia de recoger datos, sobre ello se empleo el cuestionario como instrumento. Para ambas variables, Gestion administrativa.

Técnica de análisis documental

Es una técnica privilegiada, en el nivel teórico y de experiencia, esto se da porque en el campo se encuentra significativa información la cual hace viable esta investigación.

Técnica de procesamiento de datos.

Como instrumento se emplea, tabla para e procesamiento de los datos para poderlos tabular, además procesar el resultado de la encuesta realizada a la muestra. Este tramite cobra sentido sobre lo mas preocupante en la base que sustenta para contestarlas a las nuevas alternativas que tienen tendencias nuevas con referencia al conocimiento de la gestión administrativa del personal.

Variable 1: Gestión administrativa

Cuestionario utilizado para obtener información de la Gestión Administrativa Ficha técnica

Denominación: Cuestionario de gestión administrativa

Autora: Silvia Zaid Herrera Castillo.

Año: 2018

Elaboración ítems: Los ítems fueron tomados como referencias: y adaptado, escala Likert y otras creadas por los testistas y en total se construyó 30 ítems de la variable gestión administrativa la relación entre los ítems y los indicadores se explican a continuación:

El cuestionario para medir la gestión administrativa consiste en 30 ítems, estructurado en 4 dimensiones: planificación, organización, dirección y control. Se utilizó una escala tipo Likert con cuatro alternativas (escalas) y sus índices respectivos: en nunca (1), más en casi nunca que de acuerdo (2), de A veces (3), y casi siempre (4); siempre (5) dirigidas a los administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao.

El cuestionario fue para medir la gestión administrativa del personal de la Municipalidad distrital de la Punta recogiendo la información necesaria para estudio del problema. Este cuestionario se aplicará en una muestra de 115 administrativos de la Municipalidad distrital de la Punta

Niveles	Rango
Niveles	Rango
Bueno	(111 - 150)
Regular	(70 - 110)
Malo	(30 - 69)

Validez y confiabilidad

Sin embargo, para la presente investigación se sometió a revalidación a juicio de expertos por profesionales que ostentan los grados de magister y doctor respectivamente así como un metodólogo quienes revisaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems propuestos en dicho instrumento.

Tabla 4

Validez de contenido del instrumento gestión administrativa.

Validador	Resultado
Dr. Luzmila Garro Aburto	Aplicable
Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón	Aplicable
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Para la confiabilidad del cuestionario de gestión administrativa se aplicó el instrumento a 115 trabajadores de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018, con un estudio piloto.

Tabla 4

Confiabilidad cuestionario de gestión administrativa

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión administrativa	0.894	30

De acuerdo al resultado del Alfa de Cronbach el valor obtenido es 0,894 es consistente y altamente fiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo

La información recopilada de cada una de las encuestas de la variable se tabuló y analizó a través del programa Excel en medianas de cada variable con sus respectivas dimensiones y el software SPSS versión 24 con el cual se demostró los niveles de frecuencia y porcentaje.

2.6. Aspectos éticos

Dicho estudio se hizo de acuerdo al protocolo de investigación científica, se indagaron antecedentes nacionales e internacionales a fin de darle la relevancia científica y social al tema de investigación, se ha registrado a los autores de las citas textuales y antecedentes con instrumentos realizados en la muestra, manteniendo la el anonimato y la autorización de las instituciones educativas para aplicar los instrumentos.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 6

El nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Mala	14	12,2
Regular	52	45,2
Buena	49	42,6
Total	115	100,0

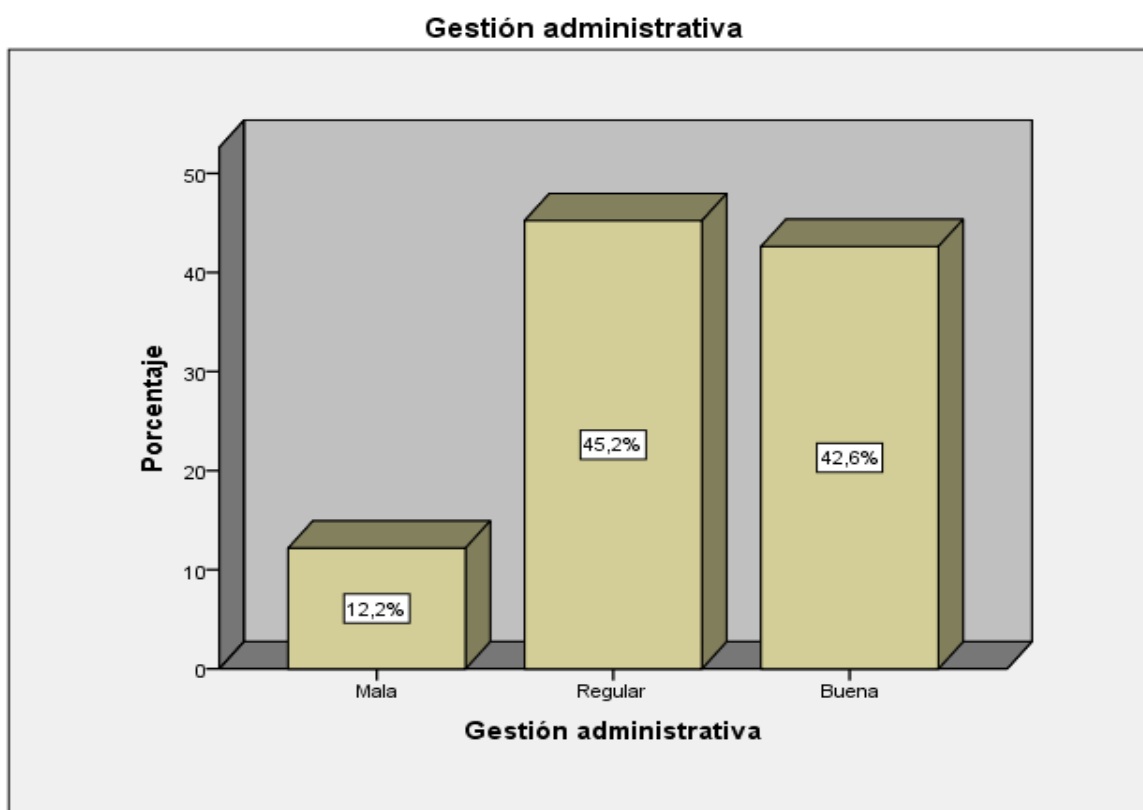


Figura 1 El nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018

La tabla 6 y Figura 1, muestran que el 45.2% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, opinan que el nivel alcanzado en la gestión administrativa, es de un nivel regular, asimismo, el 42.6% consideran buena gestión administrativa, mientras que el 12.2% manifiestan que es una mala gestión.

Tabla 7

El nivel de planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	12	10,4
Regular	66	57,4
Buena	37	32,2
Total	115	100,0

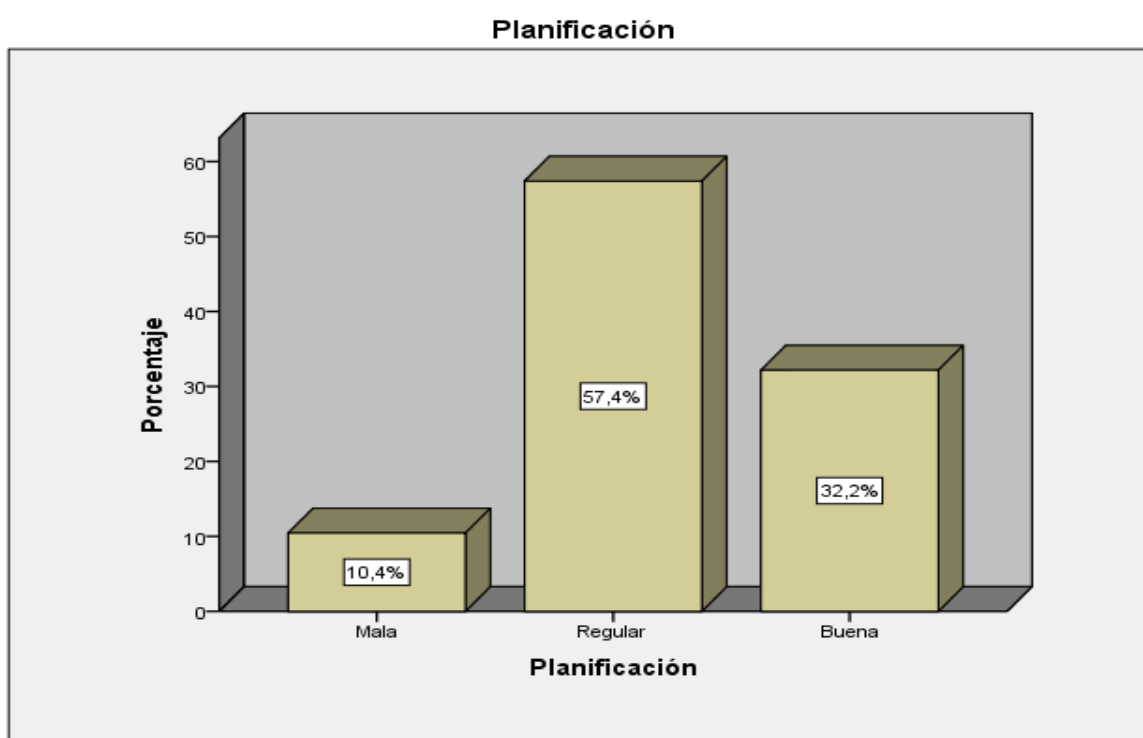


Figura 2 El nivel de planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

En la tabla 7 y Figura 2, muestran que el 57.4% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la planificación, es de un nivel regular, asimismo, el 32.2% consideran una buena planificación, mientras que el 10.4% manifiestan que es una mala planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Tabla 8

El nivel de organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	14	12,2
Regular	63	54,8
Buena	38	33,0
Total	115	100,0

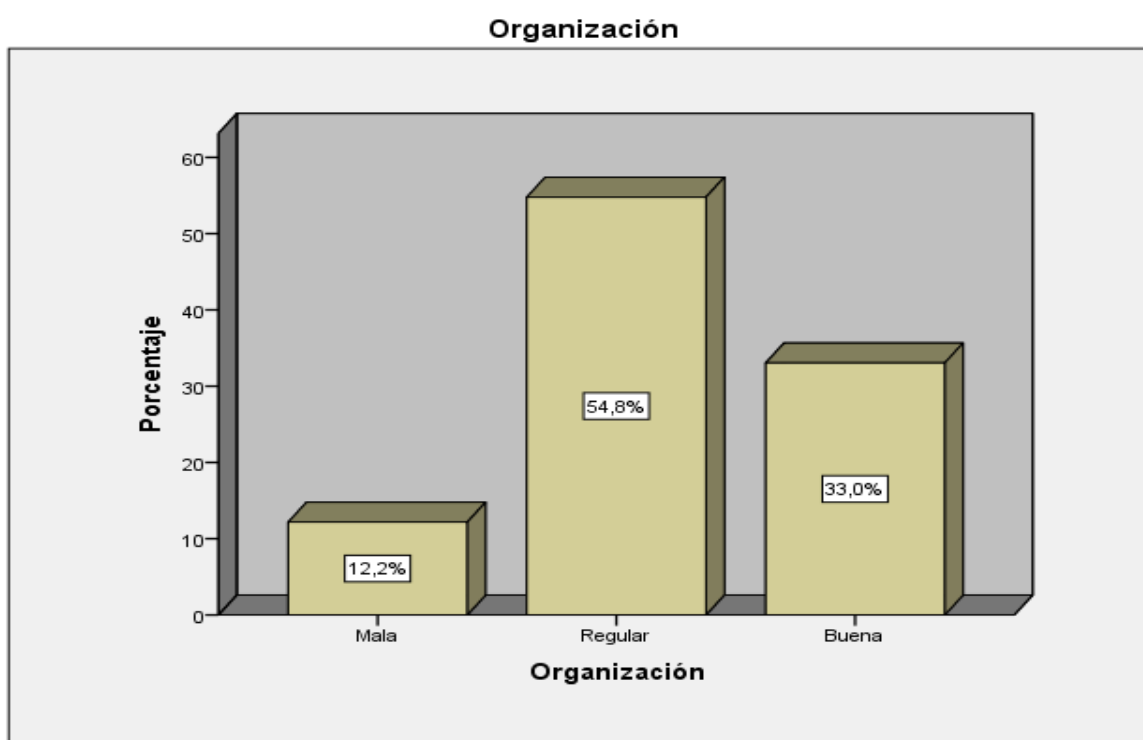


Figura 3 El nivel de organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

En la tabla 8 y Figura 3, muestran que el 54.8% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión organización, es de un nivel regular, asimismo, el 33% consideran una buena organización, mientras que el 12.2% manifiestan que es una mala organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Tabla 9

El nivel de dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	11	9,6
Regular	51	44,3
Buena	53	46,1
Total	115	100,0

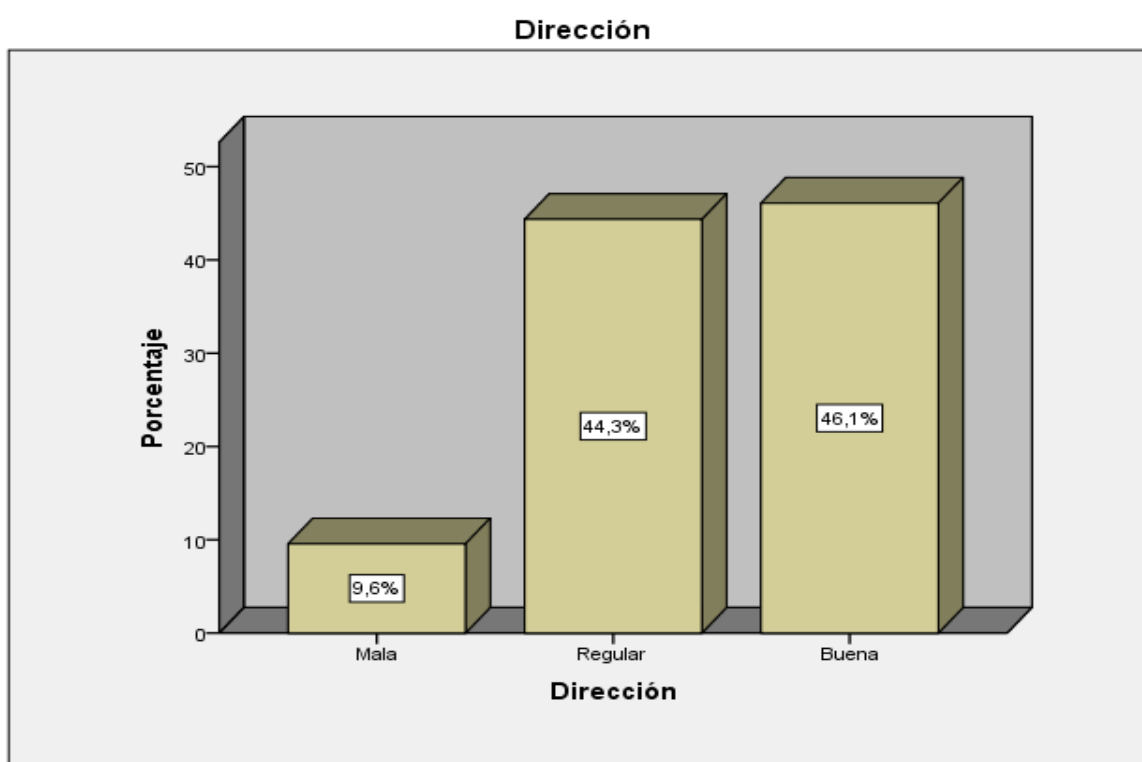


Figura 4 El nivel de dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

La tabla 9 y Figura 4: muestran que el 44.3% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión dirección, es de un nivel regular, asimismo, el 46.1% consideran una buena dirección, mientras que el 9.6% manifiestan que es una mala dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Tabla 10

El nivel de control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	14	12,2
Regular	59	51,3
Buena	42	36,5
Total	115	100,0

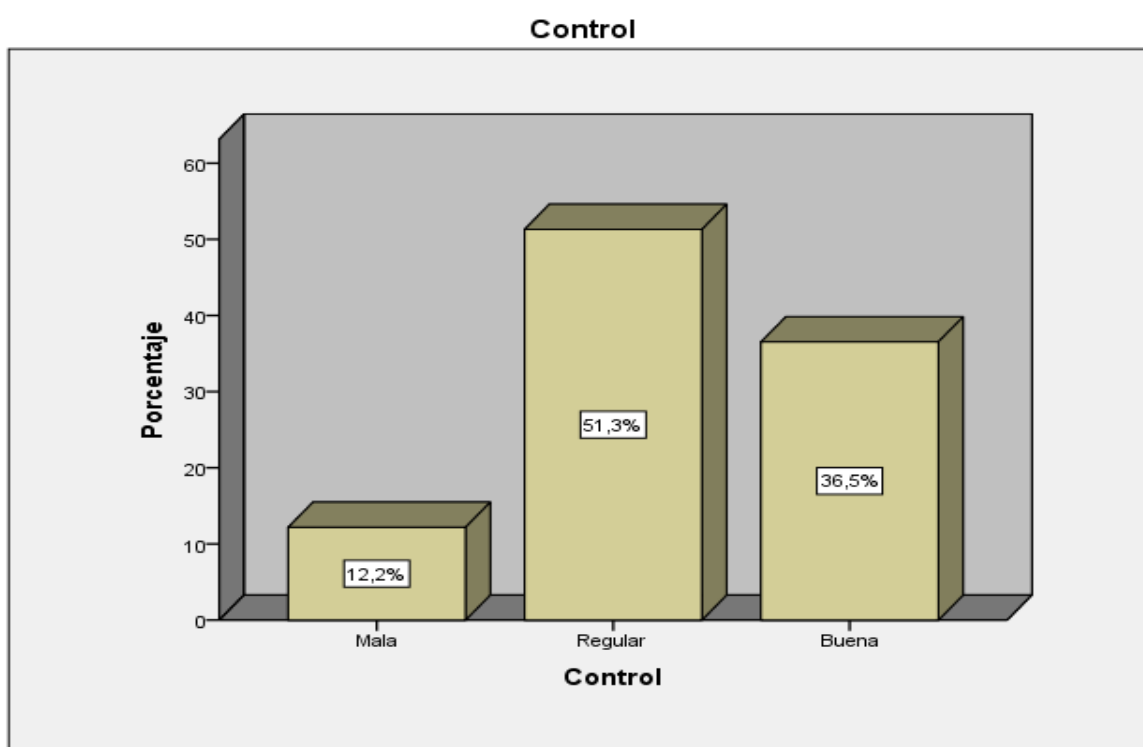


Figura 5 El nivel de control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

En la tabla 10 y Figura 5, muestran que el 51.3% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión control, es de un nivel regular, asimismo, el 36.5% consideran que se está desarrollando un nivel bueno de la dimensión control, mientras que el 12.2% se encuentra en un nivel malo de la dimensión control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

IV. DISCUSIÓN

En el trabajo de investigación titulado: Gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, se presentan los resultados descriptivos según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

Objetivo general

Determinar el nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018, se obtuvo que la mayoría representada por el 45.2% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, opinan que el nivel alcanzado en la gestión administrativa, es de un nivel regular, asimismo, el 42.6% consideran que se está desarrollando una buena gestión administrativa, mientras que el 12.2% manifiestan que es una mala gestión., dichos resultados se contrastan a las conclusiones de Santana (2016) Concluyendo que el objetivo general de nueve municipios el 44.4% presenta no dispone de un sistema de control de tiempo real, por otro lado, el 33.3% posee el sistema denominado gobierno por resultados y el 22% remanente aplica el balance scorecard de la gestión administrativa, en la estadística inferencial, existe una alta relación significativamente entre la planificación estratégica y la gestión administrativa de los administrativos de las Municipales. ($\chi^2 = 13.28$), y con un p valor ($p=0.001$) menor al 0.05, el análisis de estos resultados hace posible la asociación entre el planificación estratégica y la gestión administrativa en los administrativos. Asimismo Cajo (2018), Concluye que el valor $p = 0.000 < 0.05$, según el estadístico Chi cuadrado, las variables de estudio están asociadas que el nivel alto con un 38% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel bajo con 37%, el nivel bajo con 27%. Perciben que el nivel es alto de gestión administrativa según los docentes.

En cuanto al Objetivos específicos 1 Determinar el nivel de planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018..el 57.4% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la planificación, es de un nivel regular, asimismo, el 32.2% consideran que se está desarrollando una buena planificación, mientras que el 10.4% manifiestan que es una mala planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018. Logacho (2015) Concluyo que el 5,9% en el nivel de bajo, el 40,7% en el nivel de medio, el 53,4% en el nivel de alto de la gestión administrativa. Según la correlación de Spearman cuyo valor obtenido es ,0 892 demuestra una relación positiva, la significancia

es de 0,000 el cual indica que si existe relación entre el proceso de contratación pública está relacionada con el mejoramiento de la gestión administrativa. Reátegui (2016) Concluyo que viendo los porcentajes se tiene que el nivel alto con un 43.5% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel medio con 36,5%, el nivel bajo con 20%. Perciben que el nivel es alto de gestión administrativa según los docentes. Asimismo existe una asociación significativamente, el resultado (11.81) es mayor que el valor tabular t (9.49), es decir, se rechaza y con una significancia valor ($p=0.000$) menor al 0.05, el análisis de estos resultados se acepta la hipótesis alterna

Objetivo específico 2. Determinar el nivel de organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018, el 54.8% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión organización, es de un nivel regular, asimismo, el 33% consideran que se está desarrollando una buena organización, mientras que el 12.2% manifiestan que es una mala organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018., lo anterior también es ratificado por Rojas (2015), Concluyo que el estudio brindó aportes en el hallazgo el 29% de los docentes presentan buena gestión administrativa, el 32.5% de los administrativos presentan un nivel regular, y el 38.5% de los docentes presentan un nivel de mala gestión administrativa. Concluyo que la significancia es de 0,000 el cual indica que si existe relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral, según la correlación de Spearman cuyo valor obtenido es ,0 812demuestra una relación positiva, por ende se establece que la satisfacción de usuarios está relacionada con la gestión administrativa.

En cuanto al Objetivo específico 3. Determinar el nivel de dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, el 43.3% presentan un nivel regular de la dirección, el 44.3% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión dirección, es de un nivel regular, asimismo, el 46.1% consideran que se está desarrollando una buena dirección, mientras que el 9.6% manifiestan que es una mala dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018., Cárdenas (2015)Concluyo que según el estadístico (Rho de Spearman 0, 514), una correlación moderada, y con un p valor ($p=0.000$) menor

al 0.05, el análisis de estos resultados hace posible la correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.

En cuanto al Objetivo específicos 4. Determinar el nivel de control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, el 51.3% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión control, es de un nivel regular, asimismo, el 36.5% consideran que se está desarrollando un nivel bueno de la dimensión control, mientras que el 12.2% se encuentra en un nivel malo de la dimensión control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018. Cadillo (2017) concluyó que el 86.4% de 110 administrativos evaluados. En el cruce de variables es muy bajo del control interno y el nivel medio de gestión, en el contraste de hipótesis la correlación es de 0.883 alta, el índice de significancia es de 0,000. Donde se acepta la hipótesis alterna.

V. CONCLUSIONES

Primera. En función de nuestro estudio los resultados del objetivo general reportan que el 45.2% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, opinan que el nivel alcanzado en la gestión administrativa, es de un nivel regular, asimismo, el 42.6% consideran que se está desarrollando una buena gestión administrativa, mientras que el 12.2% manifiestan que es una mala gestión.

Segunda. En relación a la dimensión planificación, los resultados reportan que el 57.4% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la planificación, es de un nivel regular, asimismo, el 32.2% consideran que se está desarrollando una buena planificación, mientras que el 10.4% manifiestan que es una mala planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Tercera. Los resultados en la dimensión organización indican que el 54.8% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión organización, es de un nivel regular, asimismo, el 33% consideran que se está desarrollando una buena organización, mientras que el 12.2% manifiestan que es una mala organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Cuarta. Los resultados de la dimensión dirección, el 44.3% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión dirección, es de un nivel regular, asimismo, el 46.1% consideran que se está desarrollando una buena dirección, mientras que el 9.6% manifiestan que es una mala dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018..

Quinta. Los resultados de la dimensión de control, el 51.3% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión control, es de un nivel regular, asimismo, el 36.5% consideran que se está desarrollando un nivel bueno de la dimensión control, mientras que el 12.2% se encuentra en un nivel malo de la dimensión control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

VI. Recomendaciones

Primera.- El encargado de gestión administrativa en la Municipalidad de la Punta Callao, 2018 debe dirigir más recurso económico buscando la implementación de un proyecto estratégico además de llevar a cabo actividades para intercambiar experiencia en el control administrativo de manera en la cual se aprecie los trabajadores integrados en global referencia a la gestión administrativa en el arco de calidad.

Segunda. Se sugiere a funcionarios de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018 promover que se realicen talleres, seminarios o diferentes maneras de transmitir lo importante que es la planeación como la satisfacción del empleado de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Tercera. Se aconseja brindar gran atención a la dimensión organizacional que brinda calidez además un adecuado ambiente para el desempeño de labores en armonía de los trabajadores, proporcionando el fortalecimiento del compromiso que hay en la organización y satisfacción laboral.

Cuarta. Se propone a la Municipalidad distrital de la Punta Callao generar estrategias y políticas para la gestión administrativa y recurso buscando la satisfacción laboral de los trabajadores, con la finalidad de evolucionar el perfil de los trabajadores, esto ayudara a optimizar los servicios que brinda y de esta forma mejorar su trabajo.

Quinta. Se recomienda para futuras investigación que guarden relación con este tema de estudio tengan un amplio a nivel general o macro con la finalidad de ahondar y globalizar el resultado cualitativo de una gestión administrativa.

Anexos

Anexo 1
Matriz de Consistencia

Gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018

Problema	Objetivo	Variables e Indicadores			
1.4.1 Problema General	1.5.1 Objetivo General	Variable 1: Gestión Administrativa			
¿Cuál es el nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018?	Determinar el nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018	Dimensiones	Indicadores	Ítems/Índices	Niveles o rangos
1.4.2 Problemas Especifico	1.5.2 Objetivos Específicos	Panificación	Planeamiento Presupuesto	1,2,3,4,5 y 6 7,8,9,10 y 11	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
1. ¿Cuál es el nivel de la dimensión de planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018?	1. Determinar el nivel de la dimensión planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018	Organización	Estructura organizacional MOF actividades	12,13,14 y 15 16 17	Bueno (11-150)
2. ¿Cuál es nivel de la dimensión organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018?	2. Determinar el nivel de la dimensión organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018	Dirección	Liderazgo Comunicación Motivación	18,19,20 y 21 22 23,24 y 25	Regular (70-110) Malo (30-69)
3. ¿Cuál es nivel de la dimensión Dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018?	3. Determinar el nivel de la dimensión dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018	Control	Normatividad Estándares Corrección Acciones	26 y 27 28 29 30	
4. ¿Cuál es nivel de la dimensión Control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018?	4. Determinar el nivel de la dimensión control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018				

<p>Tipo: Estudio es básica</p> <p>Diseño: Descriptivo</p> <p>Método: Deductivo</p>	<p>Población: 115 empleados</p> <p>Tipo de muestra: no Probabilística censal 115empleados</p>	<p>Variable 1: Niveles de gestión pública</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autora: Br. Silvia Zaid Herrera Castillo.</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: del investigador.</p> <p>Ámbito de Aplicación Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p>
---	---	--	---

Anexo 2
CUESTIONARIO

Variable a medir: Gestión administrativa

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1: Siempre, 2: Casi siempre, 3: A veces 4: Casi nunca 5: Nunca

Nº	Dimensión: Planificación	1	2	3	4	5
1	Se involucra al personal de las distintas áreas de la municipalidad para la elaboración del plan estratégico					
2	Se difunde al personal los objetivos estratégicos de la municipalidad					
3	El personal se identifica con la visión y misión de la municipalidad					
4	El personal conoce los planes a corto y largo plazo de la Municipalidad.					
5	Se da cumplimiento de los objetivos señalados en el plan operativo.					
6	Se difunde al personal las metas previstas en la municipalidad para el presente año					
7	Participan los trabajadores en la elaboración del presupuesto Institucional de esta Unidad Ejecutora.					
8	En esta municipalidad se cumple con el cronograma de gastos.					
9	La municipalidad cuenta con el personal especializado en presupuesto.					
10	La ejecución del presupuesto se realiza de acuerdo a los planes y programas.					
11	Las transferencias de recursos financieros que se realiza a la municipalidad son oportunas.					
	Dimensión: Organización					
12	La estructura organizacional definida por la institución establecen los cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades.					
13	La estructura organizacional facilita el cumplimiento de los objetivos contenidos en los planes y programas de la institución.					
14	La asignación del personal administrativo de esta sede, se realiza de acuerdo a la formación académica y especialidad del trabajador.					
15	Los equipos de trabajo de las diversas áreas son designados en consenso con los trabajadores.					
16	El personal de cada área conoce sus funciones a desempeñar (MOF)					
17	La coordinación de las actividades se realiza directamente con el jefe inmediato superior.					
	Dimensión: Dirección					
18	La gerencia de administración de la municipalidad ejerce un liderazgo de confianza, de visión del futuro, y tiene capacidad para generar los cambios para el bien de la institución.					
19	La gerencia de administración distrital encamina los procesos administrativos en función a la visión y misión de la Institución					
20	La gerencia de administración analiza, prioriza, sintetiza y determina las alternativas de solución a los problemas compartiendo sus propuestas y					

	logrando el consenso.						
21	La administración brinda la confianza y libertad para escuchar a sus colaboradores y apoyarlos en lo que sea necesario.						
22	Existe un sistema de comunicación abierta y trato horizontal receptivo con la finalidad de recibir, recoger sugerencias y nuevas propuestas por parte de los colaboradores.						
23	La dirección valora las capacidades de los trabajadores otorgando reconocimientos laborales, y promoviendo un mejor clima laboral.						
24	La Dirección fomenta la formación académica a través de cursos de capacitación especializada, seminarios, diplomados, etc.						
25	La dirección se preocupa para que sus colaboradores cuenten con ambientes, mobiliario, equipos informáticos adecuados para la realización de sus funciones eficientemente.						
	Dimensión: Control						
26	La oficina de control verifica que las actividades que realizan todas las áreas de la municipalidad estén de acuerdo a la normatividad vigente de la Institución.						
27	La oficina de control verifica que la utilización de los recursos financieros, se ejecuten de manera eficiente y eficaz.						
28	La oficina de control aplica los estándares para medir el rendimiento y desempeño laboral						
29	La oficina de control hace seguimiento de las medidas correctivas que se deben implementar en las distintas áreas de la municipalidad.						
30	Los acciones de control que se realizan son previas, simultáneas o posterior						

Anexo 5

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planeación							
1	Se involucra al personal de las distintas áreas de la municipalidad para la elaboración del plan estratégico							
2	Se difunde al personal los objetivos estratégicos de la municipalidad							
3	El personal se identifica con la visión y misión de la municipalidad							
4	El personal conoce los planes a corto y largo plazo de la Municipalidad.							
5	Se da cumplimiento de los objetivos señalados en el plan operativo.							
6	Se difunde al personal las metas previstas en la municipalidad para el presente año							
7	Participan los trabajadores en la elaboración del presupuesto Institucional de esta Unidad Ejecutora.							
8	En esta municipalidad se cumple con el cronograma de gastos.							
9	La municipalidad cuenta con el personal especializado en presupuesto.							
10	La ejecución del presupuesto se realiza de acuerdo a los planes y programas.							
11	Las transferencias de recursos financieros que se realiza a la municipalidad son oportunas.							
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La estructura organizacional definida por la institución establecen los cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades.							
13	La estructura organizacional facilita el cumplimiento de los objetivos contenidos en los planes y programas de la institución.							
14	La asignación del personal administrativo de esta sede, se realiza de acuerdo a la formación académica y especialidad del trabajador.							
15	Los equipos de trabajo de las diversas áreas son designados en consenso con los trabajadores.							
16	El personal de cada área conoce sus funciones a desempeñar (MOF)							
17	La coordinación de las actividades se realiza directamente con el jefe inmediato superior.							

	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
18	La gerencia de administración de la municipalidad ejerce un liderazgo de confianza, de visión del futuro, y tiene capacidad para generar los cambios para el bien de la institución.							
19	La gerencia de administración distrital encamina los procesos administrativos en función a la visión y misión de la Institución							
20	La gerencia de administración analiza, prioriza, sintetiza y determina las alternativas de solución a los problemas compartiendo sus propuestas y logrando el consenso.							
21	La administración brinda la confianza y libertad para escuchar a sus colaboradores y apoyarlos en lo que sea necesario.							
22	Existe un sistema de comunicación abierta y trato horizontal receptivo con la finalidad de recibir, recoger sugerencias y nuevas propuestas por parte de los colaboradores.							
23	La dirección valora las capacidades de los trabajadores otorgando reconocimientos laborales, y promoviendo un mejor clima laboral.							
24	La Dirección fomenta la formación académica a través de cursos de capacitación especializada, seminarios, diplomados, etc.							
25	La dirección se preocupa para que sus colaboradores cuenten con ambientes, mobiliario, equipos informáticos adecuados para la realización de sus funciones eficientemente.							
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
26	La oficina de control verifica que las actividades que realizan todas las áreas de la municipalidad estén de acuerdo a la normatividad vigente de la Institución.							
27	La oficina de control verifica que la utilización de los recursos financieros, se ejecuten de manera eficiente y eficaz.							
28	La oficina de control aplica los estándares para medir el rendimiento y desempeño laboral							
29	La oficina de control hace seguimiento de las medidas correctivas que se deben implementar en las distintas áreas de la municipalidad.							
30	Los acciones de control que se realizan son previas, simultáneas o posterior							

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

Especialidad del

validador:.....

.....de.....del 20....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 6 Artículo científico

1. TÍTULO

Gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

2. AUTOR

Br. Silvia Zaid Herrera Castillo.

3. RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018. La muestra es de 115 trabajadores administrativos. Los resultados de la investigación demostraron que el 45.2% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, opinan que el nivel alcanzado en la gestión administrativa, es de un nivel regular, asimismo, el 42.6% consideran que se está desarrollando una buena gestión administrativa, mientras que el 12.2% manifiestan que es una mala gestión.

4. PALABRAS CLAVE

Gestión administrativa, planificación, organización, dirección y control.

5. ABSTRACT

The objective of the investigation was to determine the level of administrative management according to the personnel of the District Municipality of Punta Callao, 2018. The sample is of 115 administrative workers. The results of the investigation showed that 45.2% of the personnel of the District Municipality of Punta Callao 2018, think that the level reached in the administrative management is of a regular level, likewise, 42.6% consider that a good level is being developed. administrative management, while 12.2% state that it is bad management.

6. KEYWORDS

Administrative management, planning, organization, direction and control.

7. INTRODUCCIÓN

Para la realización del presente trabajo de investigación se buscaron antecedentes y se consideró pertinente describir los siguientes:

Santana (2016) La planificación estratégica y la gestión administrativa. Tuvo como propósito general, determinar el grado de relación de la variable planificación estratégica y de la variable gestión administrativa, Logacho (2015) Estudio del proceso de contratación pública de bienes y servicios y su contribución al mejoramiento de la gestión administrativa. Asimismo, Rojas (2015) Un modelo de satisfacción de usuarios como herramienta de apoyo a la gestión administrativa de una municipalidad.

Cajo (2018) Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral. Siendo el tipo de estudio de corte transversal. Por su parte Cadillo (2017) Control interno y la gestión administrativa. La investigación tiene como objetivo principal, encontrar la relación entre las dos variables de estudio. Cárdenas (2015) *Gestión administrativa y desempeño laboral*. El estudio tuvo como propósito general, determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Fundamentación científico técnica de La gestión administrativa.

En ese enfoque, en la presente investigación de la variable es gestión administrativa que según Mochón et al. (2014), la administración se basa en coordinar y supervisar las actividades de las entidades a fin de lograr que alcancen sus objetivos de manera eficaz y eficiente. Asimismo indica que las funciones básicas de la administración son planear, organizar, dirigir y controlar, las cuales se dirigen a lograr los propósitos de la entidad.

Dimensión 1: Planificación. Son el procedimiento en el cual se establecen objetivos y líneas de acción para darle curso.

Mochón et al. (2014) la planeación es el proceso mediante el cual se puede tener una visión de futuro, en la cual se puede determinar y lograr objetivos, mediante acciones de los miembros de la institución. Asimismo propiciará el desarrollo de la organización, reducirá los riesgos y se podrá aprovechar los recursos y el tiempo.

Dimensión 2: Organización: Es el proceso por el cual se entrega responsabilidades a las personas, para que realicen un trabajo estructurado con el fin de lograr las metas trazadas.

Citan Mochon et al. (2014), que organizar consiste en dividir, ordenar, coordinar el que hacer y las relaciones que los recursos financieros, patrimoniales y otros que son indispensables para lograr los objetivos organizacionales, establecidos previamente en la etapa de planeación.

Dimensión 3: Dirección: La dirección es la parte esencial de la administración, consiste en dirigir las actividades de los miembros de la organización: planea, organiza, desarrolla y controla una buena ejecución.

Dimensión 4: Control: Para poder controlar tiene que existir la planeación, sin esto no existe control, que es la verificación de todo lo actuado conforme se planificó.

Como señalan Mochón et al. (2014), toda organización requiere de un mecanismo sobre control a fin de que supervise su rendimiento, progreso e implementación de los cambios que continuamente se realicen.

Es aquí donde se comparan los resultados de todas las acciones ejecutadas dentro del proceso de la gestión administrativa y en la cual se ejecutaran los reajustes.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018? Problemas específicos. Problema específico1, ¿Cuál es el nivel de la dimensión planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018? Problema específico 2, ¿Cuál es el nivel de la dimensión organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018?, Problema específico 3, ¿Cuál es el nivel de la dimensión dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018? Problema específico 4, ¿Cuál es el nivel de la dimensión control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018?

1.5 Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar el nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar el nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de la dimensión planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de la dimensión organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de la dimensión dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018

Objetivo específico 4

Determinar el nivel de la dimensión control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018

8. METODOLOGÍA

El enfoque es cuantitativo, del paradigma positivista, el tipo de investigación es básica. El nivel de la investigación fue descriptivo. El diseño fue no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables y transversal correlacional. La muestra estuvo constituida por 115 administrativos de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018. La muestra fue no probabilístico, censal. Los instrumentos tuvieron validez y confiabilidad Alpha de Cronbach para las variables. En los métodos de análisis de datos se realizó estadística descriptiva.

9. RESULTADOS

Objetivo general, determinar el nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018, se obtuvo que la mayoría representada por el 45.2% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, En cuanto

al Objetivos específicos 1 Determinar el nivel de planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018, el 57.4% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la planificación, es de un nivel regular, asimismo, el 32.2% consideran que se está desarrollando una buena planificación, mientras que el 10.4% manifiestan que es una mala planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, el Objetivo específico 2. Determinar el nivel de organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018, el 54.8% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión organización, es de un nivel regular, asimismo, el 33% consideran que se está desarrollando una buena organización, mientras que el 12.2% manifiestan que es una mala organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018. En cuanto al Objetivo específico 3. Determinar el nivel de dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, el 43.3% presentan un nivel regular de la dirección, el 44.3% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, En cuanto al Objetivo específicos 4. Determinar el nivel de control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, el 51.3% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión control, es de un nivel regular, asimismo, el 36.5% consideran que se está desarrollando un nivel bueno de la dimensión control, mientras que el 12.2% se encuentra en un nivel malo de la dimensión control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

10. DISCUSIÓN

En el trabajo de investigación titulado: Gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018, se presentan los resultados descriptivos Objetivo general, determinar el nivel de gestión administrativa según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018, se obtuvo que la mayoría representada por el 45.2% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, opinan que el nivel alcanzado en la gestión administrativa, es de un nivel regular, asimismo, el 42.6% consideran que se está desarrollando una buena gestión administrativa, mientras que el 12.2% manifiestan que es una mala gestión., dichos resultados se contrastan a las conclusiones de Santana (2016) Concluyendo que el objetivo general de nueve municipios el 44.4% presenta no dispone de un sistema de control de tiempo real, por otro lado, el

33.3% posee el sistema denominado gobierno por resultados y el 22% remanente aplica el balance scorecard de la gestión administrativa, en la estadística inferencial, existe una alta relación significativamente entre la planificación estratégica y la gestión administrativa de los administrativos de las Municipales. ($\chi^2 = 13.28$), y con un p valor ($p=0.001$) menor al 0.05, el análisis de estos resultados hace posible la asociación entre el planificación estratégica y la gestión administrativa en los administrativos. En cuanto al Objetivos específicos 1 Determinar el nivel de planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018..el 57.4% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la planificación, es de un nivel regular, asimismo, el 32.2% consideran que se está desarrollando una buena planificación, mientras que el 10.4% manifiestan que es una mala planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018. Logacho (2015) Concluyo que el 5,9% en el nivel de bajo, el 40,7% en el nivel de medio, el 53,4% en el nivel de alto de la gestión administrativa. Según la correlación de Spearman cuyo valor obtenido es ,0 892 demuestra una relación positiva, la significancia es de 0,000 el cual indica que si existe relación entre el proceso de contratación pública está relacionada con el mejoramiento de la gestión administrativa. Objetivo específico 2. Determinar el nivel de organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018, el 54.8% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión organización, es de un nivel regular, asimismo, el 33% consideran que se está desarrollando una buena organización, mientras que el 12.2% manifiestan que es una mala organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018., lo anterior también es ratificado por Rojas (2015), Concluyo que la significancia es de 0,000 el cual indica que si existe relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral, según la correlación de Spearman cuyo valor obtenido es ,0 812 demuestra una relación positiva, por ende se establece que la satisfacción de usuarios está relacionada con la gestión administrativa. En cuanto al Objetivo específico 3. Determinar el nivel de dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, el 43.3% presentan un nivel regular de la dirección, el 44.3% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión dirección, es de un nivel regular, asimismo, el 46.1% consideran que se está desarrollando una buena dirección, mientras que el 9.6% manifiestan que es una mala dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018., Cárdenas (2015) Concluyo que según

el estadístico (Rho de Spearman 0, 514), una correlación moderada, y con un p valor ($p=0.000$) menor al 0.05, el análisis de estos resultados hace posible la correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral. En cuanto al Objetivo específicos 4. Determinar el nivel de control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, el 51.3% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión control, es de un nivel regular, asimismo, el 36.5% consideran que se está desarrollando un nivel bueno de la dimensión control, mientras que el 12.2% se encuentra en un nivel malo de la dimensión control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018. Cadillo (2017) concluyó que el 86.4% de 110 administrativos evaluados. En el cruce nivel variables es muy bajo del control interno y el nivel medio de gestión, en el contraste de hipótesis la correlación es de 0.883 alta, el índice de significancia es de 0,000. Donde se acepta la hipótesis alterna.

11. CONCLUSIONES

Primera, en función de nuestro estudio los resultados del objetivo general reportan que el 45.2% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2018, opinan que el nivel alcanzado en la gestión administrativa, es de un nivel regular, asimismo, el 42.6% consideran que se está desarrollando una buena gestión administrativa, mientras que el 12.2% manifiestan que es una mala gestión.

Segunda. En relación a la dimensión planificación, los resultados reportan que el 57.4% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la planificación, es de un nivel regular, asimismo, el 32.2% consideran que se está desarrollando una buena planificación, mientras que el 10.4% manifiestan que es una mala planificación según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Tercera. Los resultados en la dimensión organización indican que el 54.8% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión organización, es de un nivel regular, asimismo, el 33% consideran que se está desarrollando una buena organización, mientras que el 12.2% manifiestan que es una mala organización según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Cuarta. Los resultados de la dimensión dirección, el 44.3% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión dirección, es de un nivel regular, asimismo, el 46.1% consideran que se está

desarrollando una buena dirección, mientras que el 9.6% manifiestan que es una mala dirección según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

Quinta. Los resultados de la dimensión de control, el 51.3% del personal de la Municipalidad distrital de la Punta Calla 2018, opinan que el nivel alcanzado en la dimensión control, es de un nivel regular, asimismo, el 36.5% consideran que se está desarrollando un nivel bueno de la dimensión control, mientras que el 12.2% se encuentra en un nivel malo de la dimensión control según el personal de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.

12. REFERENCIAS

- Cadillo, E. M. (2017) *Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016. Tesis de maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.*
- Cajo, L. D. (2018) *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 2018.* Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Perú.
- Cárdenas, J. J. (2015) *Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de la oficina general de seguridad y protección del Ministerio de Defensa, Lima-2015,* Tesis de maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Logacho, V. (diciembre de 2015). *Estudio del proceso de contratación pública de bienes y servicios y su contribución al mejoramiento de la Gestión Administrativa.* Caso práctico: coordinación general administrativa financiera de la Secretaría General de la Presidencia de la República (201. Quito, Ecuador: Tesis para la obtención del grado de Master en Gerencia de Empresas Públicas presentada en la Universidad de Posgrado del Estado.
- Mochón, F., Mochón, M. y Sáez, M. (2014). *Administración. Enfoque por competencias con casos latinoamericanos* (Primera ed.). México D.F., México: Alfa omega Grupo Editor.
- Rojas, J. (2015). *Un modelo de satisfacción de usuarios como herramienta de apoyo a la gestión de una municipalidad: análisis de los servicios entregados en edificio consistorial y departamento de desarrollo social de la Municipalidad de Lo Prado.*

Santiago de Chile, Chile: Tesis para la obtención del grado de Magister en Gestión y Políticas Públicas defendida en la Universidad de Chile.

Santana, I. S. (2016) *La planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados Municipales (GADM) de Tungurahua*, Tesis de Maestro, Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis


Yo, Luzmila Lourdes Garro Aburto asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante Br. Silvia Zaid Herrera Castillo titulada: **GESTION ADMINISTRATIVA SEGUN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA, CALLAO -2018** Constató que la misma tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa-*turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó .que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de noviembre del 2019




Luzmila Lourdes Garro Aburto
DNI: 09469026



**Gestión administrativa según el personal de la
Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORA:
Br. Silvia Zaid Herrera Castillo.

ASESORA:
Dr. Luzmila Cuervo Aburto

SECCIÓN:
Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Administración de Talento Humano

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	14 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	7 %
3	www.oposiciones.bz	2 %
4	Entregado a Pontificia ...	<1 %
5	Entregado a Universida...	<1 %

Página: 1 de 44 Número de palabras: 8208 Text-only Report High Resolution Activado

09:50
5/11/2019



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Silvia zaid Herrera Castillo

D.N.I. : 40616293

Domicilio : Av. Torres Paz 150 S.J.M

Teléfono : Fijo : Móvil : 986719616

E-mail : silviah-24@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría en Gestión pública

Mención:

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Herrera Castillo Silvia zaid

Título de la tesis:

Gestión administrativa según el personal

de la municipalidad distrital de la

Punta Callao, 2018.

Año de publicación : 27 de enero de 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 08/11/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SILVIA ZAID HERRERA CASTILLO

INFORME TITULADO:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEGUN EL PERSONAL DE LA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA COLLAO, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 27-01-19

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



[Signature]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN