



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la
Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo - 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor:

Guanilo Amancio, Cristofer Jair.

Asesor Metodólogo:

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka.

Asesor Especialista:

Mg. Bazán Silva, Víctor Hugo.

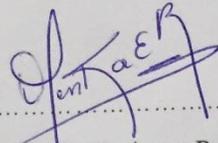
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones:

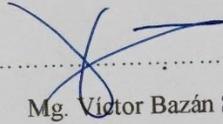
TRUJILLO - PERÚ

2018

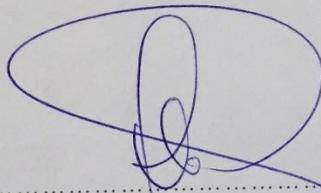
Página del jurado

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Olenka ER', written over a horizontal dotted line.

Dra. Olenka Espinoza Rodríguez

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Victor B', written over a horizontal dotted line.

Mg. Víctor Bazán Silva

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Francisco V', written over a horizontal dotted line.

Mg. Francisco Vigo López

Dedicatoria

En primer lugar, le dedico mi investigación a Dios ya que, gracias a él, he podido alcanzar este logro, el que me cuida y guía en todo momento.

Dedico este trabajo a mi madre, pilar importante en mi vida porque con su amor y cariño supe salir adelante. La mujer que en todo momento estuvo a mi lado apoyándome y que es el motivo para alcanzar mis objetivos. Y sin duda a mi abuelita que es una persona excepcional y mi segunda madre quien me amó desde el primer momento, gracias a sus consejos siempre ha sabido llevarme por el camino del éxito, brindándome el apoyo que siempre he necesitado.

A mi padre que con su esfuerzo y trabajo constante me ayudo para concretar esta meta, quien fue sustento en mi vida, se preocupó siempre por mi bienestar y con quien estaré eternamente agradecido.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por inculcarme todos los valores y conocimiento como investigador en temas de gestión a través de sus docentes.

A mi asesora metodóloga, la Dra. Olenka Espinoza Rodríguez, por su apoyo que siempre me brindó en esta nueva etapa formativa y crucial de mi carrera profesional.

A mi asesor especialista, el Mg. Víctor Hugo Bazán Silva, por ofrecerme su tiempo y dedicación en la culminación de esta investigación.

Declaratoria de autenticidad

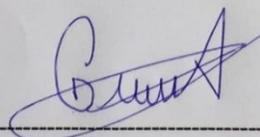
Yo, Cristofer Jair Guanilo Amancio con DNI N° 75344060, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así, mismo declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a los dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Así mismo autorizo a la Universidad Cesar Vallejo publicar la siguiente investigación si lo cree conveniente.

Trujillo, diciembre del 2018



Cristofer Jair Guanilo Amancio

DNI: 75344060

Presentación

Señores miembros del jurado, ante ustedes presento mi tesis que lleva como título Percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo - 2018, con el fin de poder Analizar la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018, cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Licenciado en Administración esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor.

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. Introducción.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.3.1. Gestión.....	19
1.3.2. Administración.....	20
1.3.3. Gestión administrativa.....	20
1.3.4 Gestión Municipal.....	26
1.4. Formulación del Problema.....	26
1.5. Justificación del estudio.....	26
1.6. Hipótesis.....	27
1.7. Objetivos.....	27
II. Método.....	30
2.1. Diseño de Investigación.....	30
2.2. Variables, operacionalización:.....	31
2.3. Población y Muestra.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	34

2.5. Método de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos.....	35
III. Resultados.....	37
IV. Discusión	43
V. Conclusiones	48
VI. Recomendaciones.....	51
VII. Propuesta.....	54
Referencias.....	58
Anexos	

Resumen

La gestión administrativa es visualizada como uno de los temas de mayor trascendencia dentro de las entidades públicas y privadas ya que influye a la mejora de los procesos administrativos en beneficio de la institución, permitiendo mejorar el clima laboral. Una correcta percepción de la gestión administrativa genera una atención óptima a los usuarios en diferentes niveles institucionales. Es por ello que se formuló el objetivo general analizar la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018, donde se aplicó un estudio descriptivo de acuerdo a la temporalidad de corte transversal. Investigación realizada a una muestra de 146 trabajadores administrativos, teniendo como instrumento un cuestionario y como técnica una encuesta para poder medir la variable de gestión administrativa. Los resultados mostrados en las figuras reflejan que la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018, es desfavorable, ya que para considerarlo favorable sería más del 50% de los trabajadores pero en este caso no es así, hablamos de porcentajes menores lo que provocaría que mientras la organización no mejore sus procesos administrativos no tendrían una buena gestión y la percepción de los trabajadores seguiría siendo desfavorable.

Palabras claves: gestión administrativa, percepción, niveles institucionales.

Abstract

The administrative management is seen as one of the most important issues within public and private entities as it influences the improvement of administrative processes for the benefit of the institution, allowing to improve the working environment, a correct perception of the administrative management, generates optimal attention to users at different institutional levels. That is why the general objective was to analyze the perception of the workers on the administrative management of the District Municipality of Victor Larco Herrera, Trujillo - 2018, where a descriptive study was applied according to the temporality of the transversal cut. Research carried out on a sample of 146 administrative workers, having as a tool a questionnaire and as a technique a survey to be able to measure the variable of administrative management. The results shown in the figures reflect that the perception of workers about the administrative management of the District Municipality of Victor Larco Herrera, Trujillo - 2018, is unfavorable, since to consider it favorable it would be more than 50% of the workers but in this case this is not the case, we speak of lower percentages, which would mean that as long as the organization does not improve its administrative processes, it would not be well managed and the perception of the workers would remain unfavorable.

Keywords: administrative management, perception, institutional levels

I. Introducción

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Actualmente, la gestión administrativa en las municipalidades se encuentra unida a la descentralización municipal y a los avances en los procesos de autonomía, el aumento de capacidades técnicas y administrativas, como también la mejora continua de los procesos de planificación urbana y rural. Es el proceso que diseña y mantiene un ambiente correcto y utiliza los recursos de trabajo en equipo.

En la gestión administrativa, como parte del proceso de transferencia, las autoridades distritales, provinciales y regionales, están bajo la responsabilidad que ante la Contraloría General tienen el deber de entregar un informe preliminar que solicita dicha entidad, que posee información de mucho valor en lo que respecta del presupuesto, realización de obras, etc. Sin embargo, la Contraloría ha podido evidenciar que a la fecha 846 autoridades no han presentado los documentos solicitados o si lo han presentado ha sido de manera imparcial, dificultando de esa manera la labor de control. Se precisó que las autoridades que registran el mayor porcentaje en el cumplimiento de la entrega del informe sobre rendición de cuentas solicitado por la Contraloría se encuentran comprendidos por los departamentos de Tacna con un 79%, Apurímac con 77%, Arequipa con 74%, Ica con 72% y Ayacucho con 66%. Y los que representan un nivel bajo de cumplimiento está comprendido por los departamentos de Moquegua con un 23%, Cajamarca con 31%, Puno con 35%, Loreto con 35%, Ucayali con 38% (Gestión, 2018).

El documento que se debe presentar ante la contraloría, es de manera indispensable para que pueda existir un proceso de transferencia de forma ordenada para que de esa manera se pueda permitir la continuidad de servicios públicos y la realización de obras que representen un beneficio para la población permitiendo dejar cuentas claras y a disposición de las nuevas autoridades.

Según la Contraloría General, en Moquegua solo el 23 % de autoridades tanto municipales como regionales rinden cuentas, e incluso es la que obtiene menor porcentaje de autoridades municipales y aun así es la última en presentar sus informes de rendición de cuentas y transparencia donde detalla todo lo que se realizó en el transcurso del periodo en que estuvo a

cargo, convirtiéndolo así a esta región como la más baja en todo el país en este tema. Y solo 5 de un total de 21 entidades han presentado este tipo de informe, originando de esta manera una percepción desfavorable frente a esta región en lo que concierne a su gestión (República, 2018).

Es obligación de toda institución rendir cuentas ante la contraloría sobre el periodo en que estuvo en gestión, dicha información debe contener como es que han utilizado los bienes y recursos a su cargo.

En el 2017, en Ancash los gobiernos locales invierten sus recursos económicos en planeamiento y gestión, aproximadamente S/.327'845, 310. Por otro lado, la Municipalidad del Distrito de Nuevo Chimbote también invirtió S/.17'141,659 en lo que respecta a gestión administrativa. Sin embargo, la Municipalidad Provincial de Santa – Chimbote registran mayores montos de inversión en lo que respecta a gestión S/.31'945,104. La Municipalidad de la Provincia de Huaraz, en este sector ha invertido S/.17'033,900, destinando para gestión administrativa S/.11'536,341, lo sobrante en el mejoramiento de la gestión de todos los gobiernos de la localidad, etc. Mientras que la Municipalidad del Distrito de Independencia invirtió, gastando en gestión administrativa S/.6'676,845, y lo restante en mantenimiento de infraestructura pública, administración de recursos municipales entre otros (Ancash al día, 2018).

La catedrática y Psicóloga Paula Muñoz, alega que una gestión ineficiente en gobiernos tantos municipales como regionales es debido a una clara ausencia en los órganos de control. En la gestión existe una débil capacidad, ya que por parte del ejecutivo en el sistema existe la escasez de un órgano de control verdadero. En muchas instituciones del estado existen oficinas de control interno, en su mayoría de los recursos pagados en estos organismos resultan de las municipalidades y gobiernos regionales (Gestión, 2014).

El sector público deja un sin fin de cosas que decir sobre la función que desempeñan, los trámites se vuelven demasiados lentos a causa del traspapelado y normas que se tienen que seguir, que en muchas ocasiones no son tomadas en cuenta originando de esa manera la corrupción y por ende el inadecuado manejo de los recursos que son asignados.

El Órgano de Control Institucional (OCI), de la Municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, detectó graves irregularidades, que hasta podrían lindar con hechos delictivos, en varios contratos de locación de servicios en la Subgerencia del Serenazgo y la División de Seguridad de Locales. El periodo que comprende las pesquisas va desde 1 de marzo de 2013 al 31 de mayo de 2016, en plena gestión del alcalde y también se remuneraba sin informes de trabajo y, en otros casos, se falsificaba firmas para probar un servicio que no se hacía (Correo, 2018).

Se ha escuchado comentarios que habido ocasiones que han contratado personal para hacer ciertas labores en la Municipalidad pero estas personas contratadas no contaban con el perfil de puesto pero que aun así ocupaban ese lugar, tal es el caso de un trabajador que realizaba la labor de inteligencia en la Municipalidad pero no contaba con el perfil pedido ya que tenía que ser un suboficial de las Fuerzas Armadas y él no contaba con esa profesión, sabiendo que ninguna Municipalidad está autorizado en contratar a personal la labor de inteligencia ya que los únicos que están autorizados para esto son miembros de las Fuerzas Armadas.

En base a los puntos tratados en los párrafos anteriores, se realizan las siguientes preguntas de investigación.

¿Cuál es la percepción de los trabajadores sobre el proceso de planeación de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo - 2018?

¿Cuál es la percepción de los trabajadores sobre el proceso de organización de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo - 2018?

¿Cuál es la percepción de los trabajadores sobre el proceso de dirección de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo - 2018?

¿Cuál es la percepción de los trabajadores sobre el proceso de control de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo - 2018?

1.2. Trabajos previos

Santiago (2016) en su investigación que tuvo como objetivo principal determinar la conformidad del usuario respecto a la gestión administrativa que dan los colaboradores en la Municipalidad del Manabí, estudio que contó con un diseño de estudio no experimental - transeccional, que tuvo una muestra de 421 clientes, teniendo como conclusión que la correlación rho Spearman que existe entre la conformidad del usuario con la gestión administrativa, da como resultado una relación directa de 0,816, indicando que existe una correlación positiva alta. Además, se indicó que un elemento importante para tomar en cuenta los procesos de gestión administrativa es el control.

La gestión administrativa se encuentra ligada de forma directa con la satisfacción del cliente lo que quiere decir que mientras la Municipalidad del Manabí brinde una buena atención y su gestión sea limpia y transparente hará que el usuario se sienta conforme, así mismo la satisfacción del usuario resulta ser un tema importante para el sector Municipal en lo que concierne en la gestión de sus servicios; considerándose como un factor de suma importancia para la evaluación de servicios públicos y su efectividad.

Paredes y Pineda (2012) en su investigación Influencia de la percepción de la gestión administrativa y la labor de satisfacción de los empleados del municipio de Choloma, investigación con un diseño descriptivo, teniendo una muestra de 154 empleados, para poder medir la percepción de la gestión administrativa, empleando un cuestionario, llegando a la conclusión que existe una influencia del 64% de la percepción que se tiene de la gestión que se realiza en el municipio para con la satisfacción de los subordinados del municipio de Choloma, con un coeficiente de correlación de Pearson de + 0.80 entre ambas variables investigadas anteriormente mencionadas.

Así mismo Caballero (2018) en su estudio titulado como la percepción de la gestión administrativa del Servicio de Administración Tributaria de Lima – 2017, con un diseño no experimental – transeccional, esta investigación se aplicó a 135 colaboradores, llegando a la conclusión que un 51.9% de los trabajadores administrativos perciben como eficiente la gestión

administrativa en el Servicio de Administración Tributaria, el 23,0% la percibió como regular y el 25.2% la percibió como ineficiente.

Por otra parte Peña (2018) en su estudio que lleva como título Gestión administrativa y calidad del servicio del usuario en la municipalidad Distrital de San Marcos, Huari- Ancash, que tuvo un diseño no experimental, estudio realizado a una muestra de 328 usuarios, concluyendo que la correlación de Rho de Spearman que existe entre la gestión administrativa con la calidad en el servicio que brinda el trabajador, da como resultado una relación positiva alta con un valor de 0,805, es decir mientras la gestión administrativa sea buena en la Municipalidad, exista transparencia, la calidad que brinden será buena mejorando así los procesos administrativos. Planteando recomendaciones que ayudarían a fomentar un clima de trabajo favorable e incitar responsabilidad en los usuarios con el fin de poder brindar un mejor servicio a todos los usuarios del distrito de San Marcos.

En la prestación de los servicios, en lo que se refiere a la calidad que se brinda en el sector público resulta ser un tema muy importante en la gestión de este tipo de sector, buscando siempre mejorar las capacidades de toda institución en los organismos y dependencias sectoriales, así como potenciar sus destrezas. La calidad es el estado de eficiencia de las labores garantizando la seguridad y las relaciones humanas para todos y cada uno de los ciudadanos.

Melgarejo (2017) en su tesis Control interno y gestión administrativa según trabajadores de la municipalidad Provincial de Chota, 2016. Estudio que tuvo un diseño de investigación descriptivo correlacional. Estudio aplicado a 112 trabajadores de la municipalidad. Teniendo como instrumento dos cuestionarios aplicados a los trabajadores para que pueda medir las variables de investigación. El autor concluyó que se halló una correlación de manera directa entre el Control interno con la gestión administrativa, indicando que existe una relación positiva con una Rho de Spearman de 0.735, es decir mientras el control interno sea eficiente la gestión administrativa también lo será.

El control interno es elemental en toda institución para su óptimo desempeño debido a que éste integra las operaciones de proceso, así como el alcance de los objetivos y metas planteadas por la institución.

Baldeón (2016) en su investigación Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red N° 07, de la UGEL N° 03, Lima – 2015, estudio no experimental y de corte transeccional correlacional; estudio aplicado a 140 trabajadores, formado por profesores y empleados de las entidades educativas. Como conclusión se tuvo la relación que existe entre ambas variables es directa positiva, lo que quiere decir una correlación directa significando, que mientras exista una buena gestión administrativa dentro de las entidades educativas el clima de los trabajadores será favorable originando que trabajen de la mejor manera y sean más eficientes.

Briceño (2016) en su tesis Gestión Municipal y Calidad del Servicio Público en la Municipalidad Distrital de Chugay, 2016. En esta investigación se tuvo en cuenta 2 poblaciones, que fueron 18 jefes de área y 15 miembros de las CV (juntas vecinales), aplicando en el estudio una encuesta para la medición de ambas variables. Donde se concluyó que la gestión municipal influye de forma directa en la calidad del servicio brindada por esta institución, significando que mientras exista una gestión Municipal buena la calidad de servicio que se brinde en la Municipalidad será óptima teniendo así muchos beneficios como también la satisfacción de los ciudadanos logrando así una imagen favorable y permitirá ir mejorando y ver las debilidades de la institución.

La gestión municipal se encarga de poder guiar la satisfacción de las necesidades de la Municipalidad, teniendo como fin la consecución de los recursos idóneos y su asignación óptima. Es así, que si existe una buena gestión en este tipo de entidad la atención será de calidad encontrando usuarios satisfechos y por ende una imagen favorable.

Gusman & Mera (2016) en su investigación Propuesta de modelo estratégico para la mejora de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de la Ramada, Cutervo, Región Cajamarca – 2016, este estudio fue de tipo descriptiva con una población de 24 trabajadores,

aplicando un cuestionario para la obtención de resultados, donde se llegó a la conclusión que es deficiente la percepción que tienen los trabajadores frente a la gestión que se da en la Municipalidad y esto se debe porque la institución no se encarga por mejorar sus procesos administrativos, y esto llevó al investigador a plantearse una propuesta de mejora que ayude a poder optimizar los procesos deficientes y por ende poder mejorar las gestión que se realiza en dicha entidad, logrando un beneficio no solo para la institución sino también para los ciudadanos.

Merino, Saenz y Silva (2016) en su investigación La influencia de la gestión administrativa en la satisfacción del usuario de la municipalidad de Comas, 2016. La investigación desarrollada es de diseño no experimental de corte transeccional. En el estudio se midió a través de una encuesta a 384 usuarios de la Municipalidad. El autor concluyó que la relación existente entre la variable gestión administrativa y la satisfacción del usuario es medianamente positiva, con una correlación de 0.601, es decir mientras la municipalidad brinde una buena gestión a la población en general preocupándose por mejorar sus 4 procesos causará que la satisfacción de los ciudadanos para con la entidad sea alta.

La gestión administrativa resulta necesaria trabajarla de la mejor manera, es por ello que se requiere de personal que se encuentre capacitado para que pueda desarrollar el proceso de manera efectiva teniendo como resultado el éxito del manejo de la institución y por ende la satisfacción del usuario.

Así mismo Tejada (2014) estudio que contó con un objetivo primordial que fue plantear la gestión administrativa y su mejora en la municipalidad Distrital de Bellavista que permita perfeccionar los servicios municipales, estudio realizado a 52 trabajadores, aplicándose al personal directivo y administrativos de la municipalidad. Teniendo como conclusión que la toma de decisiones, las capacitaciones y modernizaciones administrativas en el campo interno son inciertos, solo se conocen a los funcionarios que son designados a cada puesto y personal confidencial en 55.91%. En el ámbito Municipal se apreciaron deficiencias como trabajo en equipo, falta de participación por parte de los trabajadores, los que están a cargo de la institución no tienen objetivos, prefieren tener poco contacto y apoyar a los subordinados, la mejora en las

etapas administrativas logrará poder pulir los servicios que brinda la municipalidad a partir de planteamiento de una buena gestión administrativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión.

“Es la acción que hace que los objetivos que se tienen trazados lleguen a cumplirse de manera óptima” (Pérez, 2004).

En una empresa pública, la gestión resulta ser clave ya que la gerencia toma decisiones en cualquier instante resultando vital para la organización para así poder cumplir los objetivos y responsabilidades de la organización pudiendo minimizar los riesgos que puedan existir.

La gestión es un conjunto de labores que se ejecutan para poder llevar a cabo un proceso con el fin de poder llegar al cumplimiento las metas que se han planteado en una institución, donde se encuentran involucrados tanto las personas, los procesos, recursos y resultados (Aguilar, 2011).

Por lo tanto, gestionar significa la manera en cómo se conduce a un grupo de personas hacia la realización de objetivos y metas que se traza una institución. Por ello ante los cambios que se dan de manera constante en la globalización, la gestión tiene que agenciar y plantear nuevas propuestas para poder alcanzar los fines planteados por la institución.

La gestión se define como la realización de los mecanismos y las acciones que son indispensables para poder cumplir con los fines de la organización, por lo tanto, implica un fuerte compromiso de los empleados con la institución y efectividad de las acciones realizadas, involucrando las decisiones y acciones que provienen de las autoridades políticas y administrativas que intervienen a crecimiento de las instituciones. Indica que la gestión actúa por medio de personas, particularmente de los equipos de trabajo, para así poder alcanzar resultados que se plantean y desean llegar a alcanzar, por medio de funciones basándose en los cuatro procesos de gestión administrativa (Koontz & O'Donnell, 2015).

1.3.2. Administración.

Es el manejo racional de las funciones que realiza una institución, con o sin fines de lucro. Ello implica los cuatro procesos que son la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los recursos que se diferencian por la división del trabajo, que se realizan en una institución con eficiencia (Chiavenato, 2012).

La administración, es la forma de utilizar de manera adecuada los recursos con el que contamos y poder invertir de manera equilibrada, buscando obtener ganancias, y poder dirigir a un grupo humano con el mismo propósito en común obteniendo resultados esperados.

1.3.3. Gestión administrativa.

Es una acción del ser humano que depende tanto su conocimiento de las ciencias administrativas, así como del conocimiento del arte, sus habilidades personales y su liderazgo.

Es el proceso administrativo, implementado de forma sistemática, generando resultados que resultan siendo favorables en la gestión de las instituciones, donde la administración es la ejecutante de ciertas actividades llamadas funciones administrativas (Hurtado, 2008).

Es visualizada como uno de los temas de mayor trascendencia dentro de las entidades públicas y privadas. La gestión administrativa abarca un conjunto de elementos que van a llevar a cumplir el objetivo de dichas instituciones, más aún en las públicas que su objetivo principal es la sociedad.

La Gestión administrativa influye a la mejora de los procesos administrativos en beneficio de la institución, permitiendo mejorar el clima laboral, además que ayuda a poder utilizar los bienes y recursos de una manera correcta. Toma base desde cuando inicia un proceso administrativo ya que funciona de forma interrelacionada lo que significa que para poder cumplir un proyecto se debe tener en cuenta los cuatro procesos de la función administrativa (planeación, organización, dirección y control), permitiendo tomar las mejores gestiones en el momento oportuno con el fin de poder llevar al éxito a la organización (Chiavenato, 2006, p.124).

Se trata de todas las actividades que emprende un grupo humano para sistematizar el esfuerzo de los mismos, es decir es el modo en donde se trata de llegar lo que se propone con ayuda de los integrantes. Es una actividad de suma importancia dentro de una organización ya sea del sector público o privado, que tiene la capacidad de plantear, ejecutar y controlar sus objetivos con el uso adecuado de los recursos con el que se dispone.

Según Louffat (2012, pág. 175) “La gestión administrativa se define como un conjunto de tareas o funciones que giran hacia un determinado objetivo planteado llegándolo a cumplir de la mejor manera posible”.

La gestión administrativa viene a ser el proceso que diseña y mantiene un ambiente correcto utilizando los recursos de trabajo ya sea en equipo o de manera individual. Es una función muy importante para toda institución con éxito y desempeña un rol esencial asegurando que las organizaciones funcionen sin problema alguno, permitiendo alcanzar los objetivos institucionales.

La gestión administrativa es muy importante ya que en toda institución ya sea pública o privada una buena gestión administrativa creará un clima favorable en lo que concierne a la satisfacción de los trabajadores, y esto se da a través de una administración eficiente, cuyos beneficios serán positivos no solo para la organización, sino también para los trabajadores y los usuarios que reciben los bienes y servicios.

1.3.3.1. Dimensiones.

1.3.3.1.1. Planeación.

Es la función administrativa que se fija antes de los objetivos que se desean lograr. Consiste en un modelo teórico para la gestión futura. Determina las metas y define los procedimientos que son necesarios para poder alcanzar de la mejor manera posible. Las empresas no trabajan con base en improvisación. La planeación define lo que se debe hacer, a dónde se quiere ir, cuándo, de qué manera y en qué secuencia (Chiavenato, 2006).

La planeación viene a ser la base elemental de la administración y se considera como pieza fundamental ya que se plasma en los pasos que se tomarán durante una actividad para poder alcanzar los objetivos planeados.

Determina los acontecimientos que van a pasar y hacia qué dirección está orientada la institución, también como la ilustración de los resultados que se desean alcanzar y las tácticas trazadas para poder minimizar posibles consecuencias negativas. Es proyectarse a futuro con metas claras para llegar a resultados positivos, está formada por la misión y la visión puesto que es lo que se quiere conseguir a futuro, hacia donde la organización quiere llegar y lo que quiere conseguir (Munch, 2014).

La planeación estratégica, involucra un proceso constante que construye el futuro de toda institución, que se fundamenta en un conocimiento exacto de su ámbito tanto a nivel interno como externo, para poder así plantear los fines y las estrategias que puedan permitir a cada institución distinguirse en el cumplimiento de las metas y llegar a ser cada vez más competentes. En el contexto de las organizaciones todo proceso de planeación es donde se toma las decisiones, lo cual sirve para llegar a alcanzar los resultados que se desean conseguir en un futuro; en tanto, la planeación se encuentra ligada de forma directa con la toma de decisiones (Bernal y Sierra, 2013, p.56).

Para poder planificar el administrador debe ser visionario con el propósito de obtener un conocimiento de lo más aproximado posible de lo que sucederá en ese futuro, adelantarse a las oportunidades, para así poder plantear los planes de acción que resulten necesarios para poder alcanzar los resultados esperados.

1.3.3.1.2. Organización.

Organizar se refiere a cuando se agrupa las actividades que resultan ser necesarias para llevar a cabo los objetivos trazados, establecer a cada equipo la potestad para observar y coordinar la estructura organizacional en manera horizontal y vertical. Implantar de forma clara las funciones y acciones que se van a llevar a cabo y que fue fijado por la planeación, posteriormente cada actividad será llevada de acuerdo a lo que corresponda a cada área, la institución debe definir

los recursos con la mayor efectividad tanto físicos como humanos capaces para poder llevar a cabo y lograr las metas de la institución (Chiavenato, 2006).

Para que se dé un buen rendimiento de todos los integrantes de una institución, se determina un método de asignación de funciones existentes entre la gerencia y trabajadores. Los grupos humanos que son colocadas de manera estratégica en los puestos de trabajo según sus habilidades, logran ejecutar las tareas suficientes para que el sistema en su totalidad pueda alcanzar sus fines con los menores recursos posibles, concretándose en un organigrama, es a lo que llamamos organización.

Munch (2014) alega que la organización que radica en el diseño de las funciones a realizar, como también el planteamiento de procesos y la ejecución de procesos que se inclinan a la reducción del trabajo. Se considera al grupo de funciones del cómo poder realizar un diseño, quiénes formaran parte para la realización, y de qué manera lo van a realizar, siempre optando con la acción adecuada del trabajo a realizar.

Viene a ser la función administrativa que se relaciona con la distribución de labores a los equipos o áreas. Por lo tanto, es el proceso que distribuye y asigna las labores, establece la autoridad y distribuye los recursos entre los integrantes de una institución, para conseguir los objetivos trazados.

La organización, es creada de forma intencional para poder lograr los objetivos planteados, es una función que pertenece al proceso administrativo. Del mismo modo se refiere a la acción de organizar, lo que quiere decir que da un orden para así la estructura administrativa se pueda establecer, donde se precisan las relaciones de autoridad de los miembros en la realización de sus funciones, asignándose los recursos necesarios para tal efecto.

La organización, radica en enlazar y coordinar los recursos humanos y financieros que resultan ser necesarios para alcanzar a cumplirse las metas y actividades que se basa en atraer a la institución, de igual manera crea condiciones para que el grupo humano y las cosas trabajen de forma conjunta para el alcance del máximo éxito (Louffat, 2012).

1.3.3.1.3. Dirección.

Es uno de los comportamientos muy importantes para la organización, ya que es la aplicación de los conocimientos para tomar decisiones ya sea encaminando las conductas de los miembros de la estructura organizacional. Los integrantes de una organización deben estar establecidos a sus lugares y tareas, siendo motivados y orientados para que lleguen a lo que se espera obtener. La función de la dirección se encuentra relacionada directamente con las actividades de los miembros que componen la institución con el logro los objetivos. Por lo tanto, es una función de la administración en lo que concierne a las relaciones humanas de todos los niveles de la institución y sus respectivos empleados. Resulta fundamental que se guie a los subordinados con una afectiva comunicación y con liderazgo para que puedan ser eficaces tanto la planeación y la organización (Chiavenato, 2006).

Munch (2014) indicó que la dirección es la ejecución y coordinación de las dos primeras etapas del proceso de la gestión administrativa mencionadas. Es considerada como una de las fases de mayor importancia del proceso administrativo ya que a través del liderazgo del gerente de una organización, se debe efectuar de forma apropiada con las otras fases del proceso y el apropiado uso de los recursos.

El proceso de dirección consiste en motivar a los miembros de la institución, influir en los subordinados y los equipos mientras realizan sus labores, ocuparse de cualquier forma de la conducta de los trabajadores resolviendo los conflictos y guiándolos a cumplir con las metas institucionales.

“La dirección, es importante ya que consiste en elaborar y de llevar a cabo, todo aquello que se ha planificado y organizado anteriormente, a través de los subordinados convirtiéndose así en los representantes fundamentales de toda organización” (Louffat, 2012, pág. 178).

La dirección se encuentra relacionada con la gestión, y se encuentra ligada de forma muy directa con las personas. Se encuentra ligada directamente con la acción sobre los recursos humanos de la institución. Por lo tanto, los subordinados tienen que ser asignados a sus funciones y capacitados para que de esa manera se pueda cumplir con las metas y obtener los resultados esperados.

1.3.3.1.4. Control.

Según Chiavenato (2006) ayuda a poder corregir el desempeño de los trabajadores, su objetivo importante es que todo lo planeado salga exactamente perfecto sin errores y también poder corregir a tiempo algunos problemas que tal vez se presente durante el camino. La finalidad del control es llegar a asegurar aquellos resultados que han sido planeados, organizados y dirigidos se alineen a los objetivos planteados anteriormente. La importancia del proceso de control se trata de poder verificar si la actividad que se realizará, logrará o no los resultados que se desean obtener. El control supervisa las funciones que se está realizando con la mira a la realización de un objetivo definido con anterioridad.

El control comprende la fase de seguimiento, la evaluación de los procesos y resultados que se obtienen con el fin de hacer las correcciones que puedan presentarse, así como para prevenir y mejorar de manera continua las operaciones. El control es un proceso de mayor importancia en la administración, ya que es una etapa donde se verifica cuál es la real situación de la institución y si se están cumpliendo los objetivos que se plantearon

Munch (2014) indicó que es la etapa fundamental del proceso administrativo donde se fijan estándares para evaluar así los resultados que se logran obtener con el fin de corregir así desviaciones, poder prevenirlas y corregir de manera continua las operaciones. Es una fase del proceso administrativo de suma importancia por no decir la más importante ya que a través de este se puede medir y evaluar los resultados de un proyecto para luego así poder realizar algunas futuras correcciones.

Comprende la fase de seguimiento, donde se evalúa los procesos y resultados con el fin de poder realizar las correcciones que puedan llegar a presentarse, de igual forma para poder prevenirlas y mejorar de manera continua las operaciones El control debe ser realizado no solo cuando termina un periodo, sino de manera constante, para así poder corregir alguna ineficiencia administrativa en el tiempo pertinente, para de ahí se puedan aplicar controles antes y después a las acciones administrativas (Louffat, 2012).

Consiste en evaluar los resultados obtenidos y poder contrastar con los que se espera, para luego poder identificar si existen desviaciones, así como buscar la forma de corregirlas. Este

proceso no llega a acabarse en ningún momento antes de realizar las correcciones que hubiera; no basta solo con identificarlas si luego no se busca hacer nada para ponerlas en práctica. La función del control es de gran ayuda para los que llevan a cargo una institución para hacer frente a las amenazas o las oportunidades que se presentan, ayudando a poder descubrir los cambios que se dan y están dañando los servicios de su empresa.

1.3.4 Gestión Municipal.

“La gestión Municipal es una acción de suma importancia ya que se desarrolla para atender y resolver las peticiones que plantean los usuarios, encaminadas al cumplimiento de objetivos que se establecen en los planes de trabajo” (Navarro, 2009).

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

La presente investigación constituye uno de los más grandes problemas para el sector público, lo que resulta de suma importancia llevar a cabo esta investigación, con el fin de conocer cuál es la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera. Esta investigación está basada en la necesidad de servicios públicos y se analizaron los problemas que actualmente se encuentra enfrentando la institución, permitiendo ofrecer medidas para su mejora en los procesos de su gestión logrando buscar una buena gestión en la institución.

Relevancia social

Esta investigación beneficiará a los ciudadanos de Victor Larco Herrera porque recibirán un mejor servicio ocasionando una percepción favorable por parte de ellos y de esa forma se podrá mejorar los procesos de la gestión administrativa con el propósito de ser eficiente para el servicio público y a los trabajadores ya que va a crear un clima favorable en el nivel de satisfacción de los mismos, todo esto mediante la administración eficiente en la institución.

Implicaciones prácticas:

Esta investigación ayudará a resolver los problemas actuales, permitiendo mejorar los procesos de gestión administrativa y en todo momento se pueda brindar un servicio eficiente al ciudadano, la misma que conseguirá la utilización de los bienes y recursos de la institución de forma correcta y sobre todo con la mayor transparencia posible.

Utilidad metodológica:

El presente estudio contó con fuentes necesarias de información para poderse llevar a cabo el siguiente trabajo de investigación ya que se cuenta con el apoyo pleno de la institución a estudiar, de igual manera se pretende conocer cuál es la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera.

1.6. Hipótesis

Hi: La percepción de los trabajadores es desfavorable sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Analizar la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.

Objetivos Específicos

- O₁. Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión planeación de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.
- O₂. Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión organización de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.
- O₃. Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión dirección de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.
- O₄. Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión control de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.
- O₅. Proponer un plan de mejora en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo - 2018.

II. Método

II. Método

2.1. Diseño de Investigación

Este estudio es no experimental debido a que se observaron escenarios ya existentes que no fueron manipuladas en este estudio. En la investigación no experimental las variables se dan y no resulta ser posible manipularlas ni influir en ellas y no hay un control directo, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152).

Hernández et al. (2014) aduce que esta investigación es “transeccional porque se recolectaron los datos y la información en un momento específico, describiendo las variables y analizando su incidencia en un tiempo único” (p. 154).

Este diseño es descriptivo porque su propósito es investigar el desarrollo de una o más variables en una determinada población. El método se basa en colocar una o más variables a un determinado grupo tomado de nuestra población y de esta manera poder realizar su descripción (Hernández et al. 2014. p. 155).



Donde:

M: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Victor Larco.

OX: Gestión administrativa.

2.2. Variables, operacionalización:

Variable: Gestión administrativa

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión administrativa	Es una acción del ser humano que depende tanto su conocimiento de las ciencias administrativas, así como del conocimiento del arte, sus habilidades personales y su liderazgo. (Hurtado, 2018)	Para poder medir la variable gestión administrativa se aplicó un cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera utilizado en la investigación de (Ñañez, 2017).	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Todo es planeado con anticipación - Define objetivos - Detalla planes - Acción futura - Estrategias - Guía y orienta 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Agrupan las actividades - Determinación de las estructuras - Encargan las actividades - Se asignan a quiénes 	

Dirección	<ul style="list-style-type: none">- Asignación de puestos- Asignación de funciones- Alcanzar los objetivos- Comunicación- Capacitación- Motivación- Ejercicio de liderazgo- Ejecutar
Control	<ul style="list-style-type: none">- Proceso que guía la actividad- Comprobar si se alcanzó los objetivos- Asegurar los resultados- Mejorar las operaciones- Controles previos- Controles concurrentes- Controles posteriores

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población.

Corbetta (2010) define que “es un conjunto de unidades, elementos, valores que reúnen las mismas características y son sensibles a ser medidas” (p. 274).

La población estuvo compuesta por 236 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera.

2.3.2. Muestra.

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P)N}{(N - 1)E^2 + Z^2 P(1 - P)}$$

Dónde:

N= 236 Trabajadores Administrativos

Z= 1.96

P= 0.5

E= 0.05

Reemplazar:

$$n = \frac{(1.96^2) * 0.5(1 - 0.5)236}{(236 - 1) * 0.05^2 + (1.96^2) * 0.5(1 - 0.5)}$$

$$n = 146$$

Este resultado indica que debemos encuestar a 146 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, con un grado de confiabilidad del 95%. La muestra estudiada representa el 61.86 % de la población.

2.3.2. Unidad de análisis.

Un trabajador de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la variable Gestión Administrativa se usó la técnica de la encuesta y como instrumento se trabajó con un cuestionario utilizado en la investigación de Nañez (2017). Este instrumento constó de 32 ítems de los cuales de la pregunta 1-7 midió la dimensión de Planeación, el ítem 8-12 se midió la dimensión de Organización, el ítem 13-22 midió la dimensión de Dirección, del ítem 23-32 se midió la dimensión Control. Cada uno de los ítems fueron evaluados mediante la escala de Likert siendo los valores: 1 Nunca, 2 A veces y 3 siempre

2.4.2. Validez del instrumento de Gestión Administrativa.

Para poder asegurar la validez de los instrumentos a utilizar se recurrió a emplear la técnica del juicio de expertos, con el propósito de enriquecer la redacción y elaboración de las interrogantes planteadas según las recomendaciones brindadas para obtener como resultado un instrumento válido para su aplicación. Para realizar la presente técnica se recurrió al juicio de dos especialistas y una metodóloga.

2.4.3. Confiabilidad.

La confiabilidad es la cualidad de un instrumento que se mide, admite poder tener los mismos resultados al ser aplicado una o más veces al mismo grupo de interés en periodos de tiempos diferentes (Carrasco, 2005).

Para evaluar la confiabilidad del instrumento se ejecutó la aplicación del coeficiente del Alfa de Cronbach debido a que el cuestionario se realizó en escala de tipo Likert, encontrando para la variable de Gestión Administrativa un Alfa de Cronbach de 0.893 resultando un instrumento altamente confiable (Ruiz, 2007).

2.5. Método de análisis de datos

Se realizó la estadística descriptiva pudiendo examinar los datos del instrumento. Por medio del uso de gráficos y tablas estadísticas en excel, buscando reflejar de la mejor manera posible los resultados que se obtienen.

2.6. Aspectos éticos

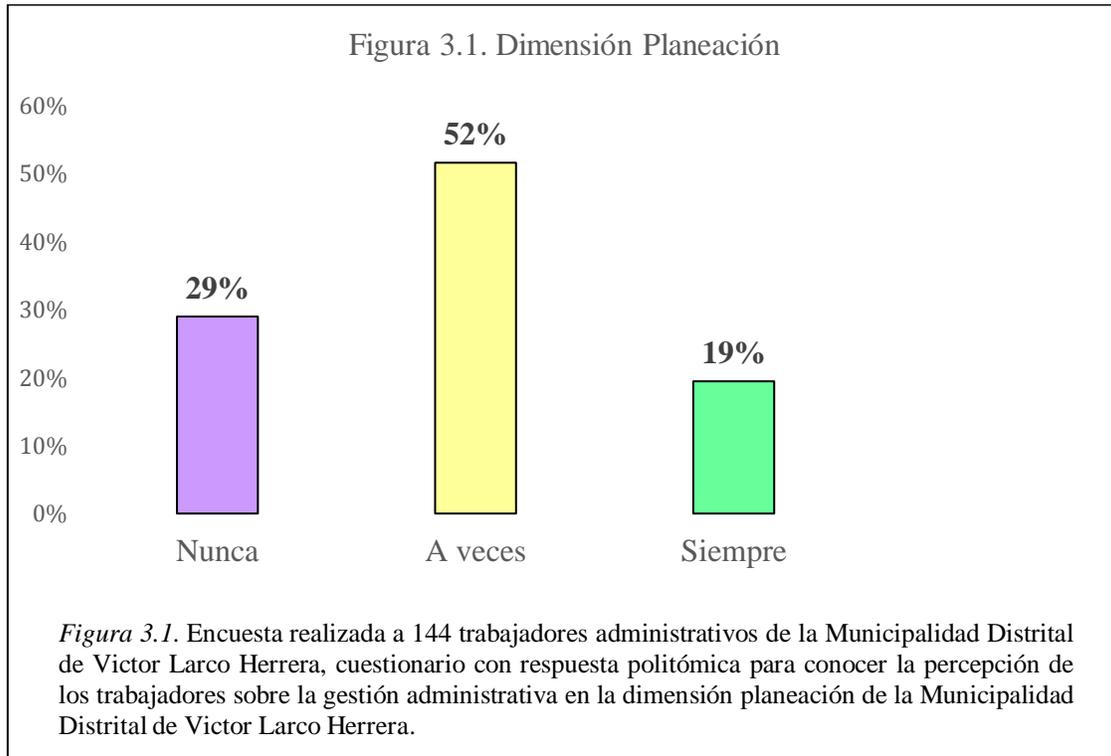
La presente investigación, contuvo información propia, sin plagio y se considera certificar la autenticidad de los resultados obtenidos, los cuales no serán usados para ningún otro fin fuera de esta investigación.

III. Resultados

III. Resultados

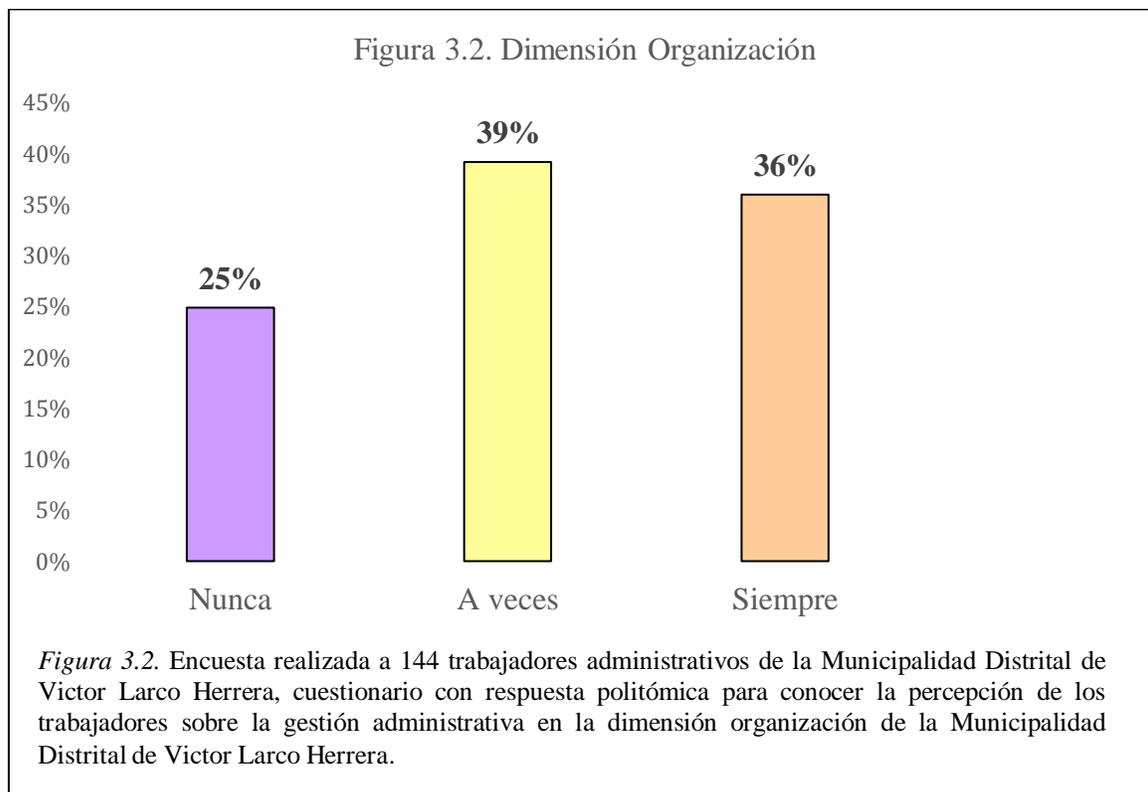
3.1. Objetivos Específicos

Objetivo 1: Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión planeación de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.



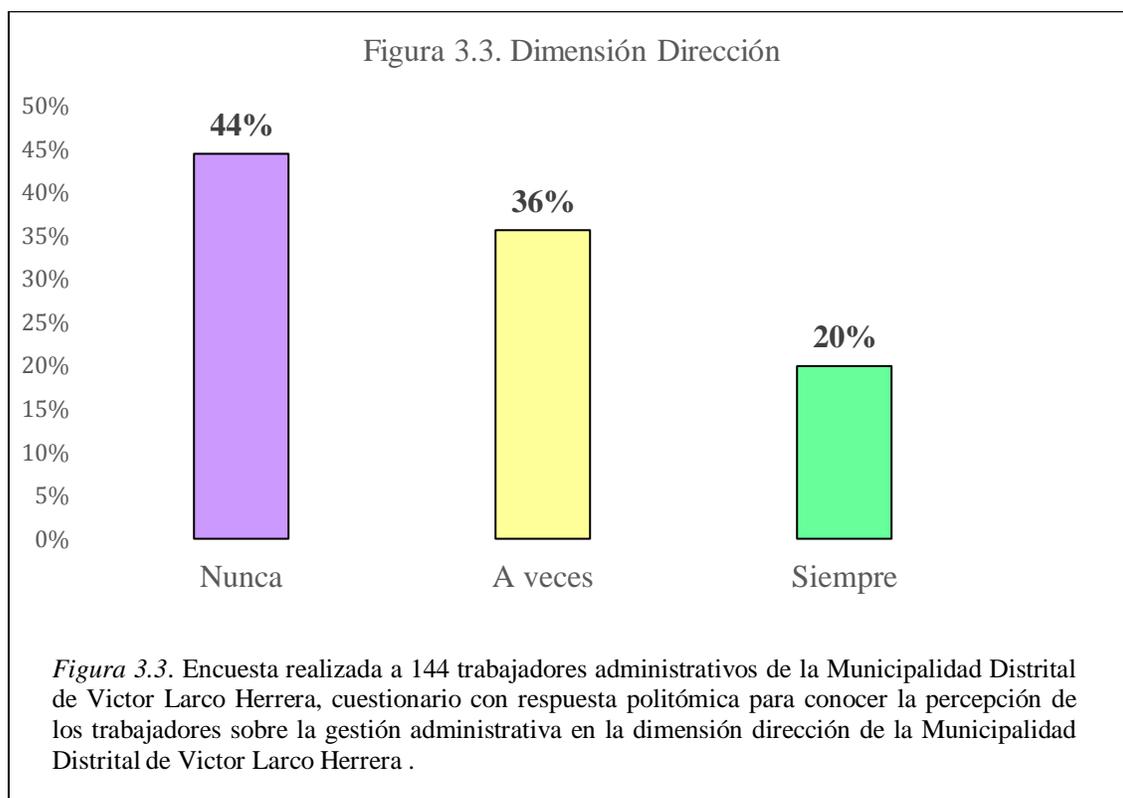
En la figura 3.1 se señala que el 52% de trabajadores de la Municipalidad revelaron que las labores administrativas a veces no se llegan a planificar de una forma adecuada, ni anticipada ya que los objetivos institucionales no se encuentran bien definidos, no planifican oportunamente la atención a los usuarios, no se llega a cumplir con las metas planificadas, no cuentan con un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica, no existen estrategias para minimizar riesgos en la institución, mientras que solo el 19% de los trabajadores de la Municipalidad indicaron que las labores administrativas si se llegan a planificar de forma correcta.

Objetivo 2: Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión organización de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.



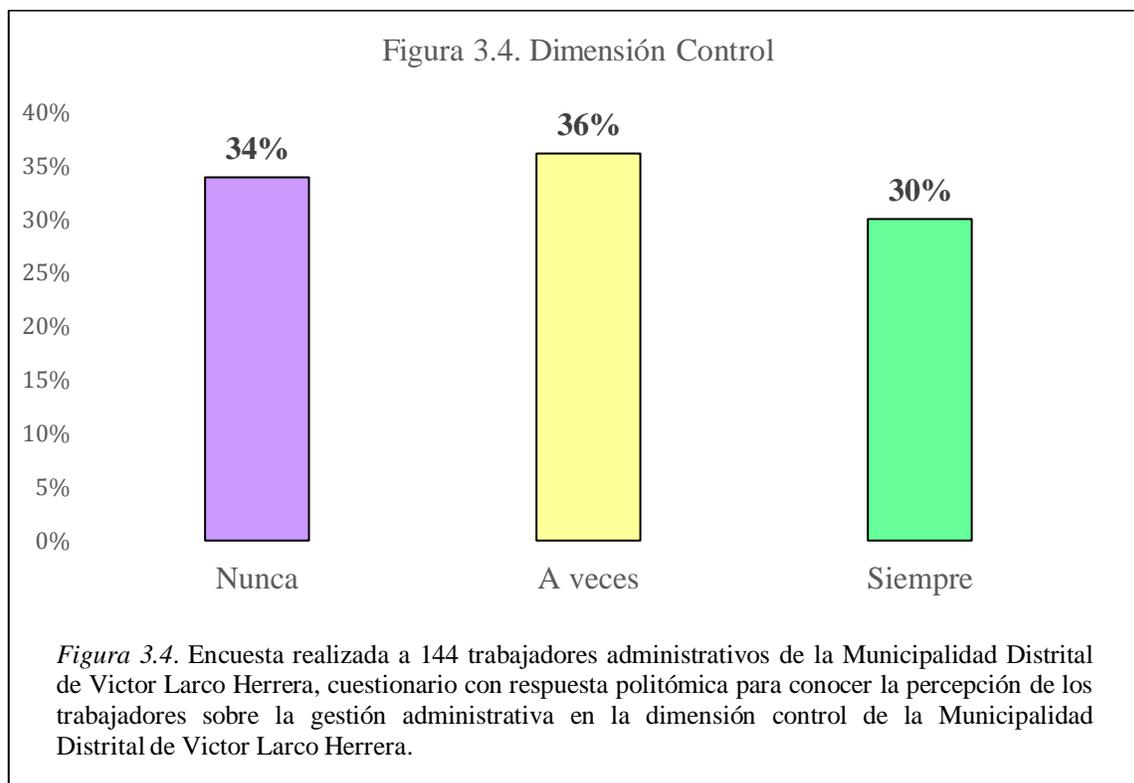
En la figura 3.2 Se señala que el 39% de los 144 trabajadores de la Municipalidad revelaron que a veces se llega a realizar una buena organización en la institución, ya que indicaron que existe una inadecuada organización de las actividades que se realizan, los instrumentos de gestión en la mayoría de veces no son de fácil acceso, así como las reglas que existe dentro de cada área de la empresa en muchas ocasiones no son respetadas, mientras que el 36% de trabajadores de la Municipalidad manifestaron que siempre se lleva una buena organización en la gestión de la entidad.

Objetivo 3: Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión dirección de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.



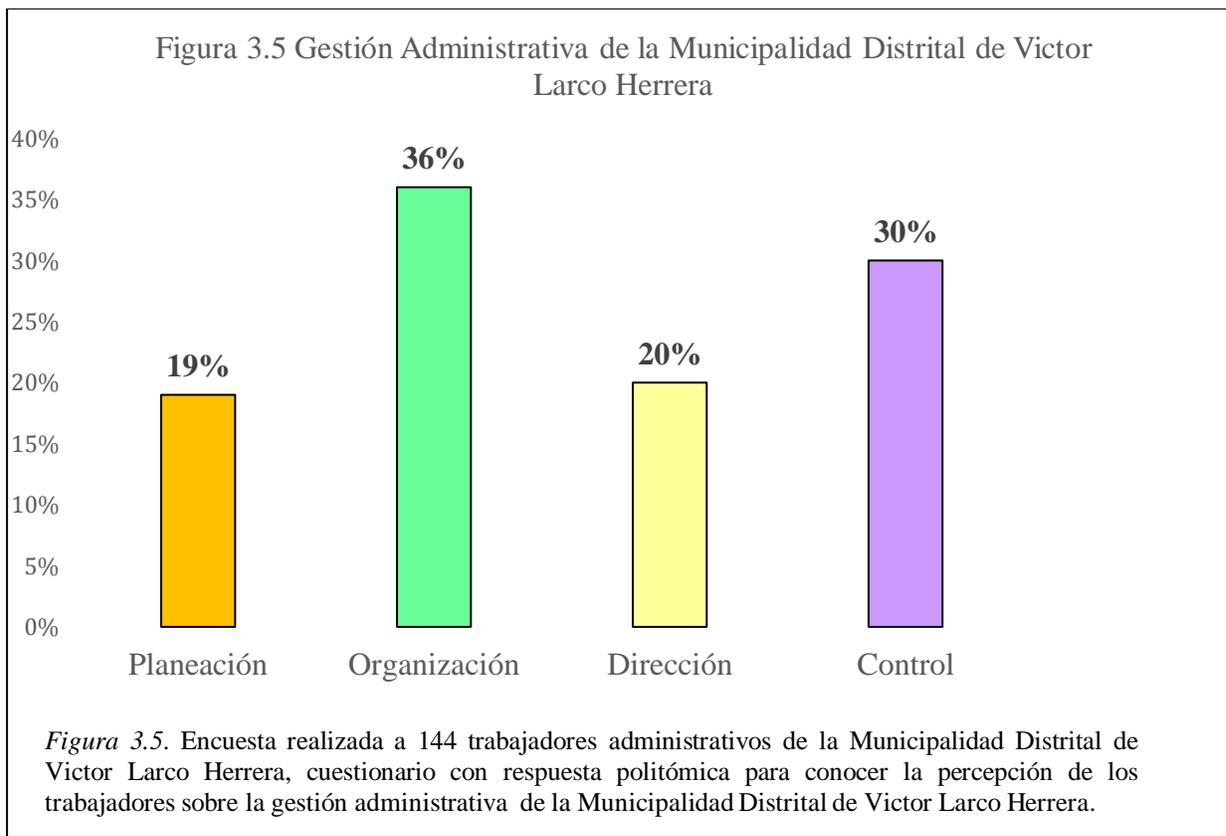
En la figura 3.3 se señala que el 44% del total de 144 trabajadores de la Municipalidad indicaron que no se lleva una buena dirección en la institución, ya que no se asignan puestos ni funciones clave en las áreas de trabajo, no se realiza un seguimiento constante en la atención brindada al usuario, los objetivos que se encuentran establecidos en el plan de gobierno local de la municipalidad no siempre se cumplen, y no existe capacitación constante a los trabajadores ni la supervisión necesaria para poder cumplir con las metas trazadas por la institución, mientras que solo el 20% de trabajadores de la Municipalidad indicaron que se da una buena dirección en la gestión de la institución.

Objetivo 4: Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión control de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.



En la figura 3.4 se señala que el 36% del total de 144 trabajadores de la Municipalidad indicaron que a veces no se lleva un buen control en la institución, ya que no siempre son controlados de forma adecuada los recursos, no cuentan con un personal idóneo que efectuó el control del proceso administrativo y no siempre existe un control adecuado antes, durante y después de llevar a cabo un proyecto, mientras que solo el 34% de trabajadores de la Municipalidad indicaron que nunca se ha llegado a realizar un adecuado control en la gestión de la institución.

3.5. Comprobación de Hipótesis



En la figura 3.5 se señala la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018, es desfavorable, ya que para considerarlo favorable sería más del 50% de los trabajadores pero en este caso no es así, hablamos de porcentajes menores lo que provocaría que mientras la organización no mejore sus procesos administrativos no tendrían una buena gestión y la percepción de los trabajadores seguiría siendo desfavorable, confirmándose la hipótesis de investigación.

IV. Discusión

IV. Discusión

La municipalidad es la entidad que se encarga de planificar, organizar, dirigir y controlar la prestación de servicios públicos locales, y esto se debe aplicar permanentemente en las acciones que se ejecutan dentro de la institución para poder cumplir las expectativas de los usuarios. Actualmente la gestión administrativa de las municipalidades se encuentra unida a la descentralización municipal y a los avances en los procesos de autonomía, el aumento de capacidades técnicas y administrativas, así como la mejora continua de los procesos de planificación urbana y rural. Es el proceso que diseña y mantiene un ambiente correcto y utiliza los recursos de trabajo en equipo. Es por ello, que se plantea esta investigación con el fin de analizar la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.

Las limitaciones que hubo en el desarrollo de la investigación, fue que, al momento de la aplicación del instrumento, algunos jefes de área mostraban cierto desinterés para contribuir con su opinión para la investigación, contestando que se encontraban con bastante trabajo y no tenían tiempo. No obstante, después de explicar la importancia del estudio se logró obtener datos totalmente confiables.

Los resultados obtenidos en la figura 3.1, señalan que el 52% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera manifestaron que las labores administrativas a veces no se llegan a planificar de una forma adecuada, ni anticipada, lo mencionado anteriormente se corrobora con la investigación de Ñaños (2017) donde el 78.1% de trabajadores de la municipalidad distrital de Azángaro indican que la planeación se encuentra en un nivel regular ya que no efectúan planes estratégicos para la mejora de sus procesos, no se preocupan por emplear una gestión de proyectos que llegue a impactar en la zona con lo que se vería beneficiada la población del Distrito. Así mismo, también se corrobora con la investigación de Caballero (2018) donde se observa que el 43.7% de trabajadores administrativos del Servicio de Administración Tributaria de Lima, perciben como regular la dimensión planeación ya que no se revisan periódicamente los objetivos planteados y no se establecen estrategias para alcanzar los objetivos de la institución.

Muchas de las áreas de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera no ejecutan los objetivos planteados y en muchos casos no se realiza seguimiento a los resultados. Esto depende de los jefes ya que en ellos está la responsabilidad para poder realizar un buen trabajo en conjunto con sus colaboradores. La institución debería realizar constantemente nuevas propuestas que mejoren las estrategias de planeación para el beneficio de la comunidad.

Así mismo, los resultados obtenidos en la figura 3.2, señalan que el 39% de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, revelan que a veces se llega a realizar una buena organización en la institución, donde se corrobora con los resultados de Ñañas (2017) donde el 78.1% de los trabajadores de la municipalidad de Azángaro manifiestan que la entidad se encuentra en un el nivel malo por la clara ausencia de programas de capacitación a los subordinados y la clara deficiencia en los servicios básicos. Del mismo modo se corrobora con la investigación de Caballero (2018) donde el 24.4% de los colaboradores administrativos del Servicio de Administración Tributaria de Lima perciben como ineficiente la dimensión organización ya que los jefes no fomentan el trabajo en equipo, no se dividen las actividades de forma equitativa para evitar la disconformidad en los trabajadores, y los jefes no organizan actividades y no se preocupan por promover el intercambio de opiniones entre los compañeros de trabajo.

En muchas instituciones públicas se ve reflejado este gran problema de organización, el cual se ven afectados toda la población. Gracias a las capacitaciones y nuevos talleres de trabajo en equipo contribuiría a que los trabajadores se desenvuelvan mejor en sus áreas, apoyo mutuo entre ambos colaboradores, división de trabajo y excelentes resultados para la institución. El aporte de los jefes para sus trabajadores ayudaría a que existan lazos de confianza para poder realizar sus actividades.

Los resultados obtenidos en la figura 3.3, señalan que el 44% de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, indican que no se lleva una buena dirección en la institución, y esto se corrobora con Ñañas (2017) donde el 59.4% de los trabajadores de la municipalidad de Azángaro manifiestan que la dirección se encuentra en un nivel regular ya que los trabajadores no reciben capacitaciones de forma continua con el fin de que puedan brindar un excelente servicio al beneficiario, la mayoría de los colaboradores no conocen las

herramientas de gestión municipal y no cuentan con personal apto en la gerencia de la institución. Así mismo, se corrobora con la investigación de Caballero (2018) donde el 45.9% de los trabajadores administrativos del Servicio de Administración Tributaria de Lima perciben como ineficiente la dimensión dirección ya que los jefes no motivan a sus trabajadores reconociendo el compromiso con la organización y no se crea un ambiente laboral motivado para trabajar y compartir información.

Para que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera puedan culminar sus tareas es muy importante que cada área a la cual pertenecen brinde un clima laboral favorable que aporte y beneficia al trabajador en sus funciones. Esto depende mucho de la actitud que tienen los jefes con sus trabajadores, ya que gracias a ellos se va poder contar con el compromiso de los trabajadores con la organización.

Del mismo modo, los resultados obtenidos en la figura 3.4, señalan que el 34% de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, indican que a veces no se lleva un buen control en la institución, comparándose con los resultados de Ñañes (2017) donde el 53.1% de los trabajadores de la municipalidad de Azángaro consideran que el control está en un nivel malo ya que cuenta con la ausencia de un órgano de control en la institución lo que causa que exista obras inconclusas; no se realiza un adecuado uso de los recursos de la institución, y la rendición de cuentas no resulta ser clara al momento de su presentación ante la contraloría sobre la gestión administrativa. Del mismo modo se corrobora con la investigación de Caballero (2018) donde se observa que el 28.1% de los trabajadores administrativos del Servicio de Administración Tributaria de Lima del total perciben como ineficiente la dimensión control ya que no se efectúan controles concurrentes para mejorar la gestión administrativa y no se implementan medidas correctivas para la mejora continua.

Control es la fase final del proceso administrativo, el último, pero no el menos importante, gracias a esta función se podrá lograr verificar si lo hecho se ajusta a lo que se había planeado y como observamos en los resultados anteriores el proceso de control se encuentra en un nivel ineficiente debido a que no se efectúan controles concurrentes para mejorar la gestión administrativa.

Posteriormente, para poder determinar el objetivo general el cual es analizar la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018, (figura 3.5). El cual se utilizó la estadística descriptiva pudiendo examinar los datos del instrumento. Por medio del uso de gráficos estadísticos en excel, buscando reflejar de la mejor manera posible los resultados conseguidos, obteniendo como resultado que la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018, es desfavorable, ya que para considerarlo favorable sería más del 50% de los trabajadores pero en este caso no es así, hablamos de porcentajes menores lo que provocaría que mientras la organización no mejore sus procesos administrativos no tendrían una buena gestión y la percepción de los trabajadores seguiría siendo desfavorable, aceptándose la hipótesis la investigación. Lo mencionado anteriormente se corrobora en la investigación de Caballero (2018) donde se observa que el 25.2% de los trabajadores administrativos del Servicio de Administración Tributaria de Lima perciben como ineficiente la variable gestión administrativa. Así mismo se corrobora con la investigación de Gusmán y Mera (2016) donde el 45.8% de los trabajadores opinan que la gestión administrativa es desfavorable ya que se aprecia que tanto el trabajo en equipo como las capacitaciones son deficientes, los gerentes no tienen un mínimo de reglas, pues optan por no tener mucho contacto con los colaboradores del mismo modo como en no apoyarlos.

La gestión administrativa en las Municipalidades se encuentra en un nivel desfavorable ya que los cuatro procesos de esta variable deberían funcionar de manera sistemática y si un proceso no se encuentra funcionando de manera positiva, ocasionará que no se pueda dar una buena gestión.

Finalmente, con los datos obtenidos en la presente investigación en la Municipalidad Distrital de Victor Larco, estudio que sirve como un antecedente importante que contribuye al desarrollo de la ciencia en este ámbito, ya que la gestión administrativa, no ha sido estudiada de manera profunda en este tipo de instituciones. Por tanto, los resultados encontrados, sirven a otras instituciones como referencia para poder tomar las medidas del caso y las acciones pertinentes a tomar para este tipo de problema.

V.Conclusiones

V. Conclusiones

- 5.1. En la investigación se describió la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión planeación de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera; teniendo como resultado que el 52% de trabajadores de la Municipalidad, revelaron que las labores administrativas a veces no se llegan a planificar de una forma adecuada, ni anticipada ya que los objetivos institucionales no se encuentran bien definidos, no planifican oportunamente la atención a los usuarios, no se llega a cumplir con las metas planificadas, no cuentan con un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica, no existen estrategias para minimizar riesgos en la institución, mientras que solo el 19% de trabajadores de la Municipalidad revelaron que las labores administrativas si se llegan a planificar de forma correcta (figura 3.1).
- 5.2. En la investigación se describió la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión organización de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera; teniendo como resultado que el 39% de trabajadores de la Municipalidad revelaron que a veces se llega a realizar una buena organización en la institución, ya que indicaron que existe una inadecuada organización de las actividades que se realizan, los instrumentos de gestión en la mayoría de veces no son de fácil acceso, así como las reglas que existe dentro de cada área de la empresa en muchas ocasiones no son respetadas, mientras que el 36% de trabajadores de la Municipalidad señalaron que siempre se lleva una buena organización en la gestión de la entidad (figura 3.2).
- 5.3. En la investigación se describió la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión dirección de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera; teniendo como resultado que el 44% de trabajadores de la Municipalidad indicaron que no se lleva una buena dirección en la institución, ya que no se asignan puestos ni funciones clave en las áreas de trabajo, no se realiza un seguimiento constante en la atención brindada al usuario, los objetivos que se encuentran establecidos en el plan de gobierno local de la municipalidad no siempre se cumplen, y no existe capacitación constante a los trabajadores ni la supervisión necesaria para poder cumplir

con las metas trazadas por la institución, mientras que solo el 20% de trabajadores de la Municipalidad manifestaron que se da una buena dirección en la gestión de la institución (figura 3.3).

5.4. En la investigación se describió la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión dirección de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera; teniendo como resultado que el 36% de trabajadores de la Municipalidad indicaron que a veces no se lleva un buen control en la institución, ya que no siempre son controlados de forma adecuada los recursos, no cuentan con un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo y no siempre existe un control adecuado antes, durante y después de llevar a cabo un proyecto, mientras que solo el 34% de los trabajadores de la Municipalidad señalaron que nunca se ha llegado a realizar un adecuado control en la gestión de la institución (figura 3.4).

5.5. Finalmente, en la investigación se analizó la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera teniendo como resultado que es desfavorable, ya que para considerarlo favorable sería más del 50% de los trabajadores pero en este caso no es así, hablamos de porcentajes menores lo que provocaría que mientras la organización no mejore sus procesos administrativos no tendrían una buena gestión y la percepción de los trabajadores seguiría siendo desfavorable (figura 3.5).

VI. Recomendaciones

VI. Recomendaciones

A la gerencia Municipal

- 6.1. Se recomienda definir bien los objetivos institucionales y realizar una rigurosa difusión entre todos los trabajadores, así como establecer una mayor eficiencia en la disposición de los recursos que necesitan los trabajadores para que cada uno pueda contar con los materiales necesarios que viabilicen sus funciones permitiéndoles cumplir con sus objetivos.
- 6.2. Se recomienda facilitar el uso de los instrumentos de gestión que serán eficaces cuando los trabajadores realicen sus labores para alcanzar los objetivos trazados. Así como la difusión de las funciones y cargos de quienes forman parte de la estructura organizacional, de tal forma que cada colaborador sepa que labores son las que debe realizar, como de aquellas que les corresponden a los que pertenecen a las demás áreas.
- 6.3. Se recomienda organizar cursos de capacitación para los funcionarios, directivos y colaboradores de la municipalidad, en lo que respecta al tema de atención al usuario y fomentar el trabajo en equipo para la mejora en el desarrollo de sus funciones diarias; asimismo se recomienda realizar lo plasmado en el plan de gobierno local vigente con el fin de cumplir la misma y así recuperar la confianza del ciudadano.
- 6.4. Se recomienda iniciar un proceso de gestión con el propósito de alinear sus metas hacia un objetivo común para la toma de decisiones y detectar así las fallas que permitan que la persona en el mando pueda controlar el progreso de los trabajadores sin entorpecer tomando las gestiones correctivas apropiadas.
- 6.5. Se recomienda gestionar una auditoria administrativa con el fin de poder identificar los puntos críticos en los cuatro procesos de gestión administrativa con el fin de buscar mejorar estos procesos en la Municipalidad.

A futuros investigadores

6.6. Se recomienda realizar estudios correlacionales donde se considere la variable control interno relacionada con la satisfacción del usuario en el sector público ya que son la entidad que presentan mayor ineficiencia.

VII.Propuesta

VII. Propuesta

Plan de capacitaciones para mejorar los procesos de la gestión administrativa.

1. Datos generales

Participantes: Trabajadores Administrativos.

Institución: Municipalidad distrital de Victor Larco Herrera.

2. Fundamentación

La propuesta sobre cómo crear un plan de capacitaciones para mejorar los procesos de la gestión administrativa, surge como necesidad, en base a los resultados que se adquirieron en esta investigación sobre que la percepción de los trabajadores que es desfavorable frente a la gestión administrativa existente en esta institución, es así que se ha planteado un modelo estratégico a través de actividades que permitan mejorar la gestión administrativa en la institución, ya que actualmente las municipalidades brindar servicios y gestionan sus procesos para que sean de calidad.

3. Justificación

Esta investigación es de gran interés e importancia, ya que contribuye a mejorar la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, con el propósito de ser eficiente para el servicio público y a los trabajadores ya que va a crear un clima favorable en el nivel de satisfacción de los mismos.

4. Objetivo general

Mejorar la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.

5. Objetivos específicos

- Implementar un Comité de Mejora Continua (CMC) del equipo de trabajadores de la municipalidad.
- Contar con un coaching que se encargue de capacitar a los trabajadores de la Municipalidad.
- Establecer un sistema de reconocimiento al trabajador por su desempeño.

- Fortalecer las capacidades de los trabajadores a través de talleres en temas de gestión administrativa.

6. Criterios para un plan de mejora

- Liderazgo y compromiso de la alta gerencia
- Identificación y selección del proyecto de mejora
- Método de solución de problemas y uso de herramientas de la calidad.
- Trabajo en equipo
- Capacitación
- Resultados

7. Estrategia principal

Promover la mejora continua de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.

8. Actividades del Plan de mejora

N°	Actividades	Fechas	Responsables
1	Conformación del Comité de Mejora Continua (CMC) con los integrantes de la municipalidad distrital de Victor Larco Herrera.	01 de Marzo del 2019	Área de Recursos Humanos
2	Comunicar a la municipalidad de la conformación de este CMC, para que formalmente sea establecido mediante resolución municipal, liderado por el gerente municipal.	09 de Marzo del 2019	Área de Recursos Humanos
3	Requerir a la gerencia la realización de cursos de capacitación con temas concernientes a herramientas de MC y estándares de calidad en atención al usuario y sobre gestión administrativa, mediante una resolución, dirigido a todos los trabajadores administrativos.	16 de Marzo del 2019	Área de Recursos Humanos
4	Requerir el apoyo de la gerencia de la Municipalidad para las actividades que se proyectarán.	23 de Marzo del 2019	Área de Recursos Humanos
5	Realización de un curso de capacitación para los funcionarios, directivos y trabajadores de la municipalidad, en lo que respecta al tema de atención al usuario y trabajo en equipo, totalmente gratuito auspiciado por la Municipalidad, con certificado.	13 de Abril del 2019	Área de Recursos Humanos
6	Establecer un sistema de reconocimiento al trabajador por su desempeño.	20 de Abril del 2019	Área de Recursos Humanos
7	Desarrollar planes de mejoramiento a corto plazo con una estrategia de mejoramiento a largo plazo.	27 de Abril del 2019	Área de Recursos Humanos
8	Llevar a cabo mensualmente reuniones dentro de la última hora de trabajo entre el CMC con trabajadores, con el fin de que todos aporten ideas.	02 de Mayo del 2019	Área de Recursos Humanos
9	Realización del Plan de Capacitación del Servicio, para el año 2020.	16 de Mayo del 2019	Área de Recursos Humanos

9. Recursos:

a. Recursos materiales

N°	Cantidad	Unidad de medida	Descripción	Costo unitario	Costo total
01	2	millares	Papel bond	S/18.00	S/36.00
02	5	Unidad	Lapicero	S/0.50	S/2.50
03	2	Unidad	Resaltador	S/3.00	S/6.00
04	1	Unidad	USB	S/25.00	S/25.00
05	1	Docena	Papelotes	S/0.50	S/6.00
06	3	Unidad	Plumones	S/2.00	S/6.00
07			Impresiones	S/0.10	S/50.00
08			Copias	S/0.10	S/50.00
09			Movilidad	S/200.00	S/250.00
10			Asesoría externa	S/500.00	S/500.00
11			Refrigerio	S/500.00	S/500.00
12			Otros	S/50.00	S/50.00
TOTAL					S/1,481.50

b. Recursos humanos

- Investigador
- Trabajadores administrativos

Referencias

- Ancash al día (31 de Enero del 2018). *Áncash: Municipalidades priorizaron sus recursos a planeamiento, gestión y reserva de contingencia*. Recuperado de <https://ancashaldia.com/ancash-municipalidades-priorizaron-sus-recursos-a-planeamiento-gestion-y-reserva-de-contingencia/>
- Baldeón, M. (2016). *Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima, 2015*. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
- Briceño, Y (2016). *Gestión Municipal y calidad del servicio público en la Municipalidad Distrital de chugay, 2016*. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo - Perú.
- Caballero, K (2018). *La percepción de la gestión administrativa del Servicio de Administración Tributaria de Lima, 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración*. McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2012), *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGrawHill.
- Correo (25 de Febrero del 2018). *Pagaban a varios serenos “fantasma” en Víctor Larco*. Recuperado el 01 de Mayo del 2018, de: <https://diariocorreo.pe/edicion/libertad/pagaban-varios-serenos-fantasma-en-victor-larco-804901/>
- Gestión (16 de Septiembre del 2018). *Contraloría: Solo 55% de entidades públicas del Perú presentaron su rendición de cuentas*. Recuperado el 01 de Mayo del 2018, de:

<https://gestion.pe/peru/politica/contraloria-55-entidades-publicas-peru-presentaron-rendicion-cuentas-244519>

Gestión (27 de Agosto del 2014). *Deficiente gestión en gobiernos municipales demuestra ausencia de un órgano de control*. Recuperado el 01 de Mayo del 2018, de: <https://gestion.pe/economia/deficiente-gestion-gobiernos-municipales-demuestra-ausencia-organo-control-69343>

Hernández, Fernández, & Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.

Koontz & O`Donnell (1990). *Curso de Administración Moderna- Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas*. Litográfica Ingramex SA.

La República (22 de Septiembre del 2018). *Gobierno regional de Moquegua no rinde cuentas por transferencia de gestión*. Recuperado el 01 de Mayo del 2018, de: <https://larepublica.pe/sociedad/1323163-region-rinde-cuentas-transferencia-gestion>

Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning.

Melgarejo, N. (2017). *Control interno y gestión administrativa según trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú.

Merino, Saenz y Silva (2016). *La influencia de la gestión administrativa en la satisfacción del usuario de la municipalidad de comas, 2016*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú.

Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Mexicana.

Ñañas, O. (2017). *Gestión administrativa en las Municipalidades de Azángaro y Chocos - Lima, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.

Paredes, & Pineda. (2012). Influencia de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma. San Pedro Sula – Honduras: UNITED.

Peña, M. (2018). *Gestión administrativa y calidad del servicio del usuario en la municipalidad distrital de San Marcos, Huari. Ancash*. Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú.

Pérez, J. (2004). *Gestión por procesos*. ESIC Editorial.

Ruiz, R. (2007). *El método científico y sus etapas*. Lucero.

Tejada, L. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad Distrital Bellavista Callao*. Universidad Nacional del Callao. Lima - Perú.

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad de Victor Larco Herrera, Trujillo - 2018	¿Cuál es la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad de Victor Larco Herrera, Trujillo - 2018?	<p>Objetivo General: Analizar la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.</p> <p>Objetivos Específicos: O1 Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión planeación de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018. O2. Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión planeación de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018. O3. Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión planeación de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018. O4. Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión planeación de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018. O5. Proponer estrategias de mejora</p>	La percepción de los trabajadores es desfavorable sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.	Gestión Administrativa	Es una acción del ser humano que depende tanto su conocimiento de las ciencias administrativas, así como del conocimiento del arte, sus habilidades personales y su liderazgo (Hurtado, 2018)	Para poder medir la variable gestión administrativa se aplicó un cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera utilizado en la investigación de (Nañez, 2017).	Planeación	<p>-Todo es planeado con anticipación</p> <p>-Define objetivos</p> <p>-Detalla planes</p> <p>-Acción futura</p> <p>-Estrategias</p> <p>-Guía y orienta</p>	<p>¿Las labores administrativas en la municipalidad de Victor Larco Herrera, se planifican con anticipación?</p> <p>¿Considera Ud. que los funcionarios que laboran en la municipalidad de Victor Larco Herrera, tienen bien definidos los objetivos institucionales?</p> <p>¿Los funcionarios de la municipalidad de Victor Larco Herrera planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general?</p> <p>¿Los funcionarios de la municipalidad de Victor Larco Herrera, cumplen con las metas planificadas?</p> <p>¿En la municipalidad de Victor Larco Herrera existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica?</p> <p>¿Los funcionarios de la municipalidad de Victor Larco Herrera, cuentan con estrategias para minimizar riesgos?</p> <p>¿Considera Ud. que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la municipalidad de Victor Larco Herrera?</p>	Ordinal
							Organización	<p>-Agrupan las actividades</p> <p>Determinación de las estructuras</p> <p>-Encargan las actividades</p>	<p>¿Considera Ud. que existe una adecuada organización de las actividades en la municipalidad de Victor Larco Herrera?</p> <p>¿Los instrumentos de gestión municipal son de fácil acceso en la municipalidad de Victor Larco Herrera?</p> <p>¿Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la municipalidad de Victor Larco Herrera?</p> <p>¿Considera Ud. que los servidores públicos cumplen con la jornada laboral en la municipalidad de Victor Larco Herrera?</p>	

sobre los procesos
gestión administrativa
de la Municipalidad
Distrital de Víctor Larco
Herrera, Trujillo - 2018..

-Se asignan a
quiénes

¿Considera Ud. que existe un idóneo
proceso de selección en la contratación
del personal para la municipalidad de
Víctor Larco Herrera?

Dirección	-Asignación de puestos	¿Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la municipalidad de Víctor Larco Herrera?
	-Asignación de funciones	¿Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la municipalidad de Víctor Larco Herrera?
	-Alcanzar los objetivos	¿Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario de la municipalidad de Víctor Larco Herrera? ¿Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la municipalidad de Víctor Larco Herrera?
	Comunicación	¿Los funcionarios mantienen buena comunicación con los usuarios de la municipalidad de Víctor Larco Herrera? ¿Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la municipalidad de Víctor Larco Herrera?
	-Capacitación	¿Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores en la municipalidad de Víctor Larco Herrera?
	-Motivación	¿Los funcionarios motivan a los trabajadores de la municipalidad de Víctor Larco Herrera?
	-Ejercicio de liderazgo	¿Los funcionarios de la municipalidad de Víctor Larco Herrera tienen liderazgo?
	-Ejecutar	¿Los funcionarios de la municipalidad de Víctor Larco Herrera ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente?
Control	-Proceso que guía la actividad	¿La municipalidad de Víctor Larco Herrera cuenta con un órgano de control Institucional?

-Comprobar si se alcanzó los objetivos	<p>¿Los funcionarios hacen rendición de cuentas de la gestión en la municipalidad de Víctor Larco Herrera?</p> <p>¿Son controladas adecuadamente los recursos que tiene la municipalidad de Víctor Larco Herrera?</p> <p>¿Son controladas las asistencias de los servidores públicos en la municipalidad de Víctor Larco Herrera?</p>
-Asegurar los resultados	<p>¿Considera Ud. que con el sistema de control interno mejoraría la gestión municipal en Víctor Larco Herrera?</p> <p>¿Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la municipalidad de Víctor Larco Herrera?</p>
-Mejorar las operaciones	<p>¿Considera Ud. que con más control mejoraría las actividades de las operaciones en la municipalidad de Víctor Larco Herrera?</p>
-Controles previos	<p>¿Considera Ud. que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la municipalidad de Víctor Larco Herrera?</p>
-Controles concurrentes	<p>¿Considera Ud. que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Víctor Larco Herrera?</p>
-Controles posteriores	<p>¿Considera Ud. que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Víctor Larco Herrera?</p>

Anexo 02: Instrumento de medición

Instrumento obtenido de la tesis de Ñañez (2017) sobre Gestión Administrativa para la investigación titulada “Percepción de los trabajadores la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo - 2018”



Gestión administrativa en las Municipalidades de Azángaro
y Chocos - Lima, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA

Br. Olivia Ebangelia Ñañez Rodríguez

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ - 2017

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado señor(a) le agradeceré responder con la mayor objetividad y veracidad esta encuesta. Ello ayudará a una investigación real que favorecerá al mejoramiento de la Municipalidad de Victor Larco Herrera - Trujillo.

Instrucciones: En los siguientes interrogantes marque con una X en el valor del casillero que usted considere.

ESCALA VALORATIVA

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

Nº	PLANEACION	3	2	1
1	¿Las labores administrativas en la municipalidad de Victor Larco Herrera, se planifican con anticipación?			
2	¿Considera Ud. que los funcionarios que laboran en la municipalidad de Victor Larco Herrera, tienen bien definidos los objetivos institucionales?			
3	¿Los funcionarios de la municipalidad de Victor Larco Herrera planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general?			
4	¿Los funcionarios de la municipalidad de Victor Larco Herrera, cumplen con las metas planificadas?			
5	¿En la municipalidad de Victor Larco Herrera existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica?			
6	¿Los funcionarios de la municipalidad de Victor Larco Herrera, cuentan con estrategias para minimizar riesgos?			
7	¿Considera Ud. que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
	ORGANIZACION			
8	¿Considera Ud. que existe una adecuada organización de las actividades en la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
9	¿Los instrumentos de gestión municipal son de fácil acceso en la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
10	¿Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
11	¿Considera Ud. que los servidores públicos cumplen con la jornada laboral en la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
12	¿Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la municipalidad de Victor Larco Herrera?			

DIRECCION				
13	¿Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
14	¿Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
15	¿Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario de la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
16	¿Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
17	¿Los funcionarios mantienen buena comunicación con los usuarios de la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
18	¿Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
19	¿Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores en la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
20	¿Los funcionarios motivan a los trabajadores de la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
21	¿Los funcionarios de la municipalidad de Victor Larco Herrera tienen liderazgo?			
22	¿Los funcionarios de la municipalidad de Victor Larco Herrera ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente?			
CONTROL				
23	¿La municipalidad de Victor Larco Herrera cuenta con un órgano de control Institucional?			
24	¿Los funcionarios hacen rendición de cuentas de la gestión en la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
25	¿Son controladas adecuadamente los recursos que tiene la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
26	¿Son controladas las asistencias de los servidores públicos en la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
27	¿Considera Ud. que con el sistema de control interno mejoraría la gestión municipal en Victor Larco Herrera?			
28	¿Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
29	¿Considera Ud. que con más control mejoraría las actividades de las operaciones en la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
30	¿Considera Ud. que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
31	¿Considera Ud. que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Victor Larco Herrera?			
32	¿Considera Ud. que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Victor Larco Herrera?			

Anexo N° 03: Validación del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Las labores administrativas en la municipalidad de Azángaro, se planifican con anticipación?	✓		✓		✓		
2	¿Considera Ud. que los funcionarios que laboran en la municipalidad de Azángaro, tienen bien definidos los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
3	¿Los funcionarios de la municipalidad de Azángaro planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general?	✓		✓		✓		
4	¿Los funcionarios de la municipalidad de Azángaro, cumplen con las metas planificadas?	✓		✓		✓		
5	¿En la municipalidad de Azángaro existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica?	✓		✓		✓		
6	¿Los funcionarios de la municipalidad de Azángaro, cuentan con estrategias para minimizar riesgos?	✓		✓		✓		
7	¿Considera Ud. que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN	Si	no	Si	No	Si	No	
8	¿Considera Ud. que existe una adecuada organización de las actividades en la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓		
9	¿Los instrumentos de gestión municipal son de fácil acceso en la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓		
10	¿Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓		
11	¿Considera Ud. que los servidores públicos cumplen con la jornada laboral en la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓		
12	¿Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓		
14	¿Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la municipalidad de	✓		✓		✓		

Azángaro?							
15	¿Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario de la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	
16	¿Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	
17	¿Los funcionarios mantienen buena comunicación con los usuarios de la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	
18	¿Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	
19	¿Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores de la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	
20	¿Los funcionarios motivan a los trabajadores de la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	
21	¿Los funcionarios de la municipalidad de Azángaro tienen liderazgo?	✓		✓		✓	
22	¿Los funcionarios de la municipalidad de Azángaro ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN CONTROL		SI	No	SI	No	SI	No
23	¿La municipalidad de Azángaro cuenta con un órgano de control Institucional?	✓		✓		✓	
24	¿Los funcionarios hacen rendición de cuentas de la gestión en la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	
25	¿Son controladas adecuadamente los recursos que tiene la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	
26	¿Son controladas las asistencias de los servidores públicos en la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	
27	¿Considera Ud. que con el sistema de control interno mejoraría la gestión municipal en Azángaro?	✓		✓		✓	
28	¿Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	
29	¿Considera Ud. que con más control mejoraría las actividades de las operaciones en la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	
30	¿Considera Ud. que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	
31	¿Considera Ud. que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	
32	¿Considera Ud. que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Azángaro?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador (Mg): ALAI ZAPATA NOEL DNI: 96167282

Especialidad del validador: Metodólogo

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

14 de Enero del 2017



Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Las labores administrativas en la municipalidad de Chocos, se pianifican con anticipación?	✓		✓		✓		
2	¿Considera Ud. que los funcionarios que laboran en la municipalidad de Chocos, tienen bien definidos los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
3	¿Los funcionarios de la municipalidad de Chocos planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general?	✓		✓		✓		
4	¿Los funcionarios de la municipalidad de Chocos, cumplen con las metas planificadas?	✓		✓		✓		
5	¿En la municipalidad de Chocos existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica?	✓		✓		✓		
6	¿Los funcionarios de la municipalidad de Chocos, cuentan con estrategias para minimizar riesgos?	✓		✓		✓		
7	¿Considera Ud. que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN		Si	no	Si	No	Si	No	
8	¿Considera Ud. que existe una adecuada organización de las actividades en la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓		
9	¿Los instrumentos de gestión municipal son de fácil acceso en la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓		
10	¿Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓		
11	¿Considera Ud. que los servidores públicos cumplen con la jornada laboral en la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓		
12	¿Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DIRECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓		
14	¿Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓		

15	¿Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario de la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	
16	¿Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	
17	¿Los funcionarios mantienen buena comunicación con los usuarios de la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	
18	¿Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	
19	¿Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores de la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	
20	¿Los funcionarios motivan a los trabajadores de la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	
21	¿Los funcionarios de la municipalidad de Chocos tienen liderazgo?	✓		✓		✓	
22	¿Los funcionarios de la municipalidad de Chocos ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN CONTROL							
		Si	No	Si	No	Si	No
23	¿La municipalidad de Chocos cuenta con un órgano de control Institucional?	✓		✓		✓	
24	¿Los funcionarios hacen rendición de cuentas de la gestión en la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	
25	¿Son controladas adecuadamente los recursos que tiene la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	
26	¿Son controladas las asistencias de los servidores públicos en la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	
27	¿Considera Ud. que con el sistema de control interno mejoraría la gestión municipal en Chocos?	✓		✓		✓	
28	¿Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	
29	¿Considera Ud. que con más control mejoraría las actividades de las operaciones en la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	
30	¿Considera Ud. que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	
31	¿Considera Ud. que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	
32	¿Considera Ud. que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Chocos?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador (Mg): *ALAN ZAPATA NOEL* DNI: *86161282*

Especialidad del validador: *Metodólogo*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

14...de Enero del 2017

[Firma]
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 04: Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach de Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		20	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las Variables del procedimiento

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.893	32

Anexo 05: Tablas

Objetivos Específicos

Tabla N° 1: Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión planeación de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.

Dimensión Planeación	%
Siempre	19%
A veces	52%
Nunca	29%
Totales	100%

Nota: Encuesta realizada a 144 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, cuestionario con respuesta politómica para conocer la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión planeación de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera.

Tabla N° 2: Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión organización de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.

Dimensión Organización	%
Siempre	36%
A veces	39%
Nunca	25%
Totales	100%

Nota: Encuesta realizada a 144 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, cuestionario con respuesta politómica para conocer la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión organización de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera.

Tabla N° 3: Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión dirección de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.

Dimensión Dirección	%
Siempre	20%
A veces	36%
Nunca	44%
Totales	100%

Nota: Encuesta realizada a 144 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, cuestionario con respuesta politómica para conocer la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión dirección de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera.

Tabla N° 4: Describir la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión control de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo – 2018.

Dimensión Control	%
Siempre	30%
A veces	36%
Nunca	34%
Totales	100%

Nota: Encuesta realizada a 144 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, cuestionario con respuesta politómica para conocer la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa en la dimensión control de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera.

Tabla N° 05: Comprobación de Hipótesis

Procesos de la Gestión Administrativa	%
Planeación	19%
Organización	36%
Dirección	20%
Control	30%

Nota: Encuesta realizada a 144 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, cuestionario con respuesta politómica para conocer la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera.

Anexo 06: Ficha técnica

Nombre de la Encuesta: Gestión Administrativa

Autor: Ñañas (2017).

Procedencia: Universidad Cesar Vallejo

Administración: Individual

Duración: 10 minutos

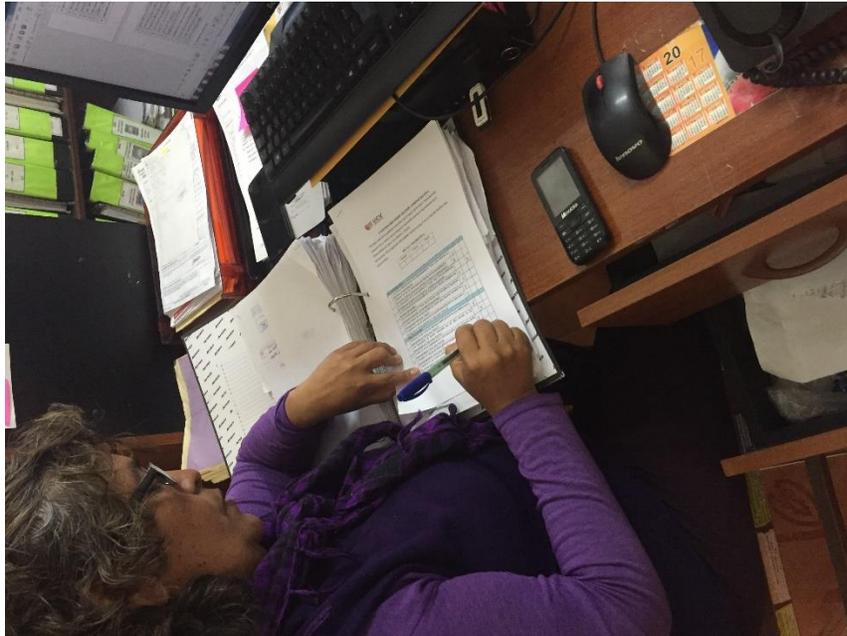
Aplicación: 144 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera

Puntuación: calificación computarizada

Significación: Variable Gestión Administrativa: dimensiones Planeación, Organización, Dirección y Control; Número de indicadores: 32

Usos: en la investigación
Tesis de gestión administrativa.

Anexo 07: Evidencias



Anexo 08: Constancia de recolección de datos



Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera

CONSTANCIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

JEFE DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE VÍCTOR LARCO HERRERA – TRUJILLO, QUE SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que, el joven **GUANILO AMANCIO CRISTOFER JAIR**, identificado con DNI
N° 75344060, estudiante del X ciclo de la escuela de Administración de la Universidad Cesar
Vallejo, ha recolectado datos correspondientes al desarrollo de su trabajo de investigación en
la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera- Trujillo, con RUC N° 20174738085 la
misma que está ubicada Jr. Independencia N° 210 – Buenos Aires – Trujillo

Se expide la presente a petición del interesado para los fines que considere convenientes.



Trujillo, 27 de Noviembre de 2018

Anexo 09: Base de datos de la variable Gestión Administrativa

N° CUESTI ONARIO	IT E M 1	IT E M 2	IT E M 3	IT E M 4	IT E M 5	IT E M 6	IT E M 7	IT E M 8	IT E M 9	IT E M 10	IT E M 11	IT E M 12	IT E M 13	IT E M 14	IT E M 15	IT E M 16	IT E M 17	IT E M 18	IT E M 19	IT E M 20	IT E M 21	IT E M 22	IT E M 23	IT E M 24	IT E M 25	IT E M 26	IT E M 27	IT E M 28	IT E M 29	IT E M 30	IT E M 31	IT E M 32
1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2
4	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	1	2	2	1	1	1
7	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	2	1	1
8	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1
9	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1
11	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2
12	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	2	1	2	1	1
13	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2
14	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1
15	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2
16	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	3	1	1	2
17	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	1	1	1
18	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	2	3	1	1	2
19	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2
20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
21	2	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2

22	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
24	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	
25	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	
26	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
27	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	
30	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
32	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	
33	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3
34	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	
35	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	
37	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	
38	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	
39	2	2	2	3	1	1	2	3	1	3	1	3	3	1	1	1	2	2	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3
40	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	2	1	2	1
41	3	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2
42	2	3	1	1	1	2	3	1	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	3	1
43	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	1	1	3
44	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
45	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1	2	3	2	3	3	2	1
46	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	2	2	3	1
47	3	3	2	2	1	1	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	1	2	1	3	1	1	3	2	3	1	3	1	1	3	2	3
48	1	2	3	3	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	3	2	3	1	2	3	3	1

49	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1
50	1	3	3	3	2	2	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	1	1	
51	2	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	
52	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2		
53	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	2	3	1	2	3	3	1	3	1	2	2	2		
54	2	1	2	2	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	3	2	3	2	1		
55	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	1	3	1	2	1	3	1		
56	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	3	2	3	1	3	1	3	1	1	3	3	2	2	1	2	2		
57	3	3	2	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	
58	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2		
59	1	1	2	1	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	1	3		
60	1	1	1	2	1	2	3	3	1	3	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	2	3	3	1	1	2	3	1	
61	2	1	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	1	1	2	3	2		
62	2	1	1	1	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	1	3	3	2	1	3	1	3	2		
63	2	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	3	1	2		
64	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	3	2	3		
65	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	1	1	1	2	3		
66	2	1	2	3	1	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	3		
67	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	3	1	3	2	3	3	3	2	1	2	1	1		
68	1	3	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2		
69	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3		
70	3	2	1	1	3	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3		
71	3	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	1	2	1	3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1		
72	3	1	2	1	3	1	3	2	2	3	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1		
73	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2		
74	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3		
75	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2		

76	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	3	1		
77	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	3	3	2	3	1	2	1	2	
78	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	1	3	3	1	2	3	2	3		
79	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	
80	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	2	1		
81	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	2	
82	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	
83	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
84	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	3	1	2	1	1	1	
85	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
87	1	1	2	1	1	1	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	1	
88	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2	1	3	1	1	2	
89	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	
90	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	
91	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	1	
92	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	2	
93	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	3	
94	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2
95	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
96	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	3	3	1	1	
97	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	
98	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	
99	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
100	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	3	1	1	3	3	1	3	
101	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2
102	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	1	3	1	1

103	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
104	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	3	2	1	1	1	2	1	3	3	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	3	
105	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	
106	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	1	
107	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	2	2	
108	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	1	3	3	2	1	3	1	3	
109	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	1	2	1	1
110	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	3	1	1	3	3	3	1	2	1	1	
111	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	
112	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	1	1	3	3	2	1	2	1	1	
113	3	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1		
114	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	3	3	2	3	2	1	2	
115	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	
116	3	1	2	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	
117	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	
118	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	
119	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	
120	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	
121	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1
122	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	
123	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	
124	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	2	2	
125	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	
126	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2
127	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1
128	2	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2
129	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1

